



V Bruselu dne 5.12.2012
SWD(2012) 409 final

PRACOVNÍ DOKUMENT ÚTVARŮ KOMISE
Průvodní dokument

k návrhu doporučení Rady
o zřízení záruky pro mladé lidi

{COM(2012) 729 final}

Překlad oficiálního dokumentu SWD(2012) 409

PRACOVNÍ DOKUMENT ÚTVARŮ KOMISE

Průvodní dokument

k návrhu doporučení Rady o zřízení záruky pro mladé lidi

1. V ČEM ZÁRUKA PRO MLADÉ LIDI SPOČÍVÁ?

1.1. Koncepce záruky pro mladé lidi

Mladí lidé se obtížně prosazují na trhu práce. Současná krize tyto obtíže ještě prohloubila: mladí lidé bývají v takovéto hospodářské situaci zpravidla propouštěni jako první a nabíráni jako poslední. Opatření zaměřených na mladé lidi je zapotřebí v současnosti i budoucnosti, a právě proto navrhuje Komise doporučení Rady o zřízení záruky pro mladé lidi.

Členské státy by měly zajistit, aby mladí lidé dostali do čtyř měsíců od ukončení školní docházky či od začátku nezaměstnanosti kvalitní nabídku zaměstnání, dalšího vzdělávání, učňovského programu nebo stáže.

Koncepce záruky pro mladé lidi není nová. Již v roce 1981 byla v rámci Severské rady¹ definována jako „sociální situace, v níž jsou všem mladým lidem zaručeny skutečné příležitosti v oblasti vzdělávání, odborné přípravy a zaměstnání, které odpovídají očekáváním, schopnostem a zájmům jednotlivce na straně jedné a na straně druhé jsou v souladu s potřebami a cíli společnosti.“ Dnes by k tomu bylo ještě možné doplnit „a hospodářství“.

Podpora pro mladé lidi by měla vést k získání zaměstnání, účasti v dalším vzdělávání, učňovském programu nebo stáži. Potřebná podpora se bude lišit v závislosti na konkrétní situaci příslušných osob. V případě mnoha mladých lidí stačí krátkodobý a mírný zásah – například všeobecná profesní orientace, informace o vzdělávání a o trhu práce –, aby v daném časovém horizontu sami dokázali získat práci, o níž mají zájem. Dalším bude třeba poskytnout orientaci pro nové účastníky na pracovním trhu, přehled vhodných volných pracovních míst a případně také krátké školení o tom, jak napsat životopis. V případě některých, zejména znevýhodněných mladých lidí (například osob s nízkou kvalifikací nebo s jinými překážkami), bude naopak třeba provést hlubší, dlouhodobější a komplexnější zásah a využít konkrétních nabídek, aby se zajistilo, že i pro ně bude záruka pro mladé lidi přínosem.

Účelem záruky pro mladé lidi je totiž zajistit, aby nebyl nikdo ponechán bez podpory, aby všichni mladí lidé, kteří sami při hledání práce neuspěli, dostali po uplynutí určité doby nabídku práce, dalšího vzdělávání, učňovského programu či stáže.

Vezmeme-li v potaz vysokou míru nezaměstnanosti v celé Evropě, skutečnost, že nejnovější odhady² Mezinárodní organizace práce (MOP) nepředpokládají v příštích letech jakýkoli zvrat tohoto trendu,

¹ Záruka pro mladé lidi: teorie, nebo realita? – Sekretariát Severské rady ministrů – červen 1981.
² http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_189461/lang--en/index.htm

a zejména pak to, že počet lidí mladších 25 let, kteří nejsou ve vzdělávání, v zaměstnání nebo v profesní přípravě (NEET), vzrostl na neúnosnou míru 7,5 milionu, je nanejvýš naléhavé, aby záruka pro mladé lidi pomohla tyto hodnoty snížit a v každém případě zastavit další rozšíření této skupiny.

Evropská komise proto vyzývá členské státy, aby podnikly příslušné kroky a poskytly mladým lidem do čtyř měsíců od začátku nezaměstnanosti či od ukončení formálního vzdělávání záruku pro mladé lidi. Vzhledem k tomu, že úspěch záruky pro mladé lidi závisí na celé řadě zúčastněných stran a podniknutých kroků (např. na řešení otázek, jako je povědomí či využití), navrhuje Komise v rámci doporučení soubor pokynů, o nichž se podrobněji zmiňuje oddíl 3 tohoto pracovního dokumentu útvarů Komise.

1.2. Zásady, jež je třeba zohlednit při zavádění systémů

Při vytváření systému záruk pro mladé lidi pravděpodobně vyvstane řada zásadních otázek a rozdílnost situace v jednotlivých členských státech (případně na regionální či místní úrovni) by mohla vést k rozdílným v nastavení a následném uplatňování tohoto systému.

Zprv je třeba vzít v úvahu, že mladí lidé, jakkoliv je v jejich případě zapotřebí zvláštního sledování a zásahů, **nejsou homogenní skupina z téhož sociálního prostředí; nadto bude třeba věnovat zvláštní pozornost mladým lidem, kteří jsou zařazením do skupiny NEET nebo setrváním v ní nejvíce ohroženi.** Například mladé ženy obvykle setrvávají ve skupině NEET déle než mladí muži a jejich fluktuace v této skupině je nižší, a to zejména v jižní a východní Evropě (Bulharsko, Česká republika, Itálie, Maďarsko, Malta, Polsko a Řecko), kde v letech 2006–2009 byl každoroční podíl mladých žen ve skupině NEET, stejně jako jejich počet v rámci skupiny osob, jež v ní setrvaly, vždy vyšší než podíl mladých mužů. Rovněž mladé ženy tuto skupinu méně často opouštěly.³ Jakmile se ovšem ženám podaří se ze stavu NEET vymanit, je v některých zemích méně pravděpodobné, že se do této skupiny vrátí. Delší setrvávání mladých žen ve skupině NEET je možná dáno tím, že ženy patřící do kategorie NEET jsou častěji nečinné než nezaměstnané. Členské státy by tedy při vytváření a provádění systému záruk pro mladé lidi měly věnovat pozornost otázce pohlaví v těchto výzvách. V současnosti se ve všech zemích aktivní politiky na trhu práce (tj. procentuální podíl mladých účastníků na skupině NEET ve věku 15–24 let) věnují nižšímu procentu žen ve srovnání s muži. Aktivní politiky na trhu práce se týkají 26,3 % mladých žen oproti 33,9 % mladých mužů. Rozdíl v podílech zaměření podle pohlaví u odborné přípravy dosahuje 8,5 procentního bodu (13 % v případě mladých žen a 21,5 % v případě mužů).⁴

Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek (Eurofound)⁵ vymezila osm určujících faktorů, jež zvyšují pravděpodobnost, že se mladý člověk zařadí do kategorie NEET: i) zdravotní postižení; ii) přistěhovalecký původ; iii) nízké vzdělání; iv) bydliště v odloučených oblastech; v) původ z domácnosti s nízkým příjmem; vi) rodiče, kteří mají zkušenost s nezaměstnaností; vii) rodiče s nízkou úrovní vzdělání; viii) původ z rozvedených rodin. Tyto faktory, zvláště pokud se vyskytují společně, mohou vést ke slabým výsledkům a někdy rovněž k diskriminaci ve škole, i na trhu práce, což mladým lidem obzvláště stěžuje následující dráhu.

³ Výpočet Evropské sítě odborníků v oblasti rovnosti žen a mužů.

⁴ Zpráva Evropské sítě odborníků v oblasti rovnosti žen a mužů *Starting fragile: gender differences in the youth labour market* (Křehké začátky: rozdíly v pohlaví na pracovním trhu u mladých lidí), 2012.

⁵ Eurofound (2011) *Young people and NEETs in Europe: First findings* (Mladí lidé a kategorie NEET v Evropě: první zjištění).

Systémy by tedy měly řešit situaci těch mladých lidí, kteří jsou v současnosti trhu práce nejvíce vzdáleni, kteří stanou-li se nezaměstnanými nebo ukončí-li školu, možná ještě nejsou na skutečnou nabídku práce připraveni a kteří pravděpodobně budou potřebovat zvláštní odbornou přípravu a intenzivní poradenství. Eurofound⁶ ovšem namítá, že zkušenosti ze Švédska ukazují, že zaměstnání mladých lidí na relativně krátkou dobu nemusí být z dlouhodobého hlediska řešením. Při poskytování nabídky v rámci záruky pro mladé lidi je třeba zohlednit strukturální aspekty, jako jsou příslušné dovednosti a kvalifikace.

Zadruhé by při vytváření systému záruk pro mladé lidi mohly být zohledněny **zásady vzájemných povinností**, například ty, jež se týkají dospělých osob a jejich účasti na aktivních politikách na trhu práce. Jistě si lze představit, že podmínkou pro obdržení nabídky v rámci systému záruk pro mladé lidi bude registrace u služby zaměstnanosti. V tomto případě by však bylo nutné vyřešit problémy, jako je zejména stigmatizace dotčených osob v důsledku registrace, a také otázku většího povědomí o výhodách, jež z registrace u služby zaměstnanosti vyplývají.

Vyplácení dávek (a někdy též dávek sociální pomoci) v mnoha zemích závisí na účasti na aktivačních opatřeních. Postih dávek v případě neúčasti na systému záruk pro mladé lidi by byl způsobem, jak nezaměstnané mladé lidi přimět, aby využívali daných nabídek, a omezit tak trvalé následky nezaměstnanosti.⁷

Vůči takovému přístupu lze nicméně namítnout, že zvláště ohrožení mladí lidé se tak mohou službám zaměstnanosti ještě více vzdálit, čímž se stíží i možnost je oslovit. Důsledně přizpůsobené individuální akční plány a umístování mohou předčasnému opouštění systému zabránit především.

V případě, že se mladí lidé přestanou účastnit aktivačních opatření (a ztratí příslušnou podporu), musí být prostřednictvím zavedených mechanismů zajištěno, že dotčení mladí lidé nezůstanou bez pomoci, a že budou k dispozici služby, které umožní tyto lidi oslovit a udržet s nimi kontakt, aby se zjistilo, v čem spočívají jejich problémy, a přivést je na zpět na cestu k dalšímu vzdělávání, odborné přípravě a k dalším opatřením na začlenění do trhu práce (např. stáže, učňovské programy atd.).

Zatřetí by měl být při návrhu systémů řešení potenciál **cyklické nečinnosti**. Jak v rámci daného systému řešit otázku těch, kteří jej opouštějí příliš brzy, či těch, kteří využijí nabídky v rámci záruky, ale nakonec jsou nuceni využít jiné takové nabídky? Součástí dotčeného systému by měly být mechanismy či akční plány, které mohou přerušit cyklickou nečinnost mladých lidí a předejít jejímu vzniku, vzhledem k tomu, že tyto cykly mohou vést k další ztrátě motivace a k poškození jejich lidského kapitálu.

Začtvrté program záruky pro mladé lidi by mohl skýtat potenciální **morální hazard**, a to pokud se mladí lidé spolehnou na to, že nabídky jim předloží externí organizace, například služby zaměstnanosti. Takovým situacím lze zabránit již v nastavení systému, například zavedením aktivního a individuálního poradenství na začátku procesu, poskytnutím pomoci jednotlivým mladým lidem při hledání volného pracovního nebo studijního místa, jež jim bude vyhovovat, a podpory, která zvýší pravděpodobnost jejich úspěchu při podávání příslušné žádosti.

Zapáté bude třeba, aby se členské státy rozhodly, na jaké úrovni budou záruku pro mladé lidi provádět a řídit. V členských státech, v nichž je provádění politik v oblasti vzdělávání, odborné přípravy a zaměstnanosti decentralizováno, může být vhodné přesunout provádění systému na **regionální, či**

⁶ Eurofound (2012) *Youth Guarantees: Experiences from Finland and Sweden* (Záruky pro mladé lidi: zkušenosti z Finska a Švédska).

⁷ Rozvedeno níže v pododdíle 2.2.

dokonce místní úroveň, jakkoliv je samozřejmě důležité zajistit mechanismus vnitrostátní koordinace, v němž bude vedoucí úlohu hrát vnitrostátní ministerstvo, instituce či organizace. Tímto způsobem lze přispět k řešení rozdílů mezi jednotlivými regiony či reagovat na to, že v jedné zemi může existovat řada specifických situací a rozdílů, např. na předměstích, v zemědělských a odlehlých oblastech, a přitom co možná nejtěsněji spolupracovat s mladými lidmi, na něž se tyto aktivity zaměřují.

V neposlední řadě se doporučuje, aby se s cílem zabránit stigmatizaci nezaměstnaných (viz též oddíl 2.2.) zavedla v **systému záruk pro mladé lidi pravidla k časovým rámcům**.⁸ Komise navrhuje, aby členské státy záruku pro mladé lidi nabídly všem mladým lidem do čtyř měsíců od začátku nezaměstnanosti či od ukončení vzdělávání. Pravidla k časovým rámcům pro opatření jsou již v rámci mnoha veřejných služeb zaměstnanosti stanovena.⁹ Kromě toho jsou mladí nezaměstnaní v mnoha zemích již nyní prioritní skupinou, pokud jde o včasný zásah ze strany veřejných služeb zaměstnanosti.¹⁰

1.3. Příklady z jednotlivých zemí

Záruku, jež se nejvíce blíží záruce nastíněné v návrhu doporučení Rady předloženém Komisí, a to ve smyslu nabídky práce, učňovského programu, stáže a dalšího studia pro mladé lidi, lze najít ve **Finsku**. Finská vláda vychází z dlouholeté zkušenosti se zárukami pro mladé lidi. Jejím cílem je učinit novou záruku komplexnější a více ji zaměřit na prevenci, přičemž hodlá kombinovat prvky týkající se zaměstnanosti a vzdělávání. Tato záruka¹¹ se uplatní od prvních měsíců roku 2013 a ve zkratce ji lze shrnout takto:

„Všem osobám mladším 25 let a čerstvým absolventům mladším 30 let bude nabídnuto zaměstnání, stáž, školení při zaměstnání, možnost studia nebo účast na workshopu nebo rekvalifikaci do tří měsíců poté, co se stali nezaměstnanými.“

⁸ Většina zemí započítává všechny mladé lidi, kteří hledají práci či místo v odborné přípravě, viz European Commission (2011) *Comparative paper on youth integration*, (Srovnávací dokument v oblasti začleňování mladých lidí), s. 14 a dále.

⁹ AT (záruka odborné přípravy do 3 měsíců), BE – FOREM (do 4 týdnů od registrace musí být v kontaktu s trhem práce), BE – VDAB (do 4 měsíců od registrace – akční plán zaměřený na mládež), DK (u mladých lidí mladších 30 let do 3 měsíců pohovor; každý má nárok na účast v aktivní politice na trhu práce do 3 měsíců), DE (právní opatření k okamžitému umístění osob do 25 let věku), FI (záruka se poskytuje všem mladým lidem mladším 30 let věku), PL (nabídka aktivace do 6 měsíců), ES (záruka buď odborné přípravy, nebo praktické zkušenosti), SE (90 dní po zaregistrování nabídka řady různých aktivit), NL a LT mají zavedeny příslušné pokyny, SI, BG, CZ, EE, MT a FR nabízejí podpůrná opatření, přičemž mládež je prioritní skupinou (European Commission (Mobility Laboratory), 2012: *PES Crisis response questionnaire 2012* (Dotazník veřejných služeb zaměstnanosti k reakci na krizi k roku 2012, s. 16).

¹⁰ European Commission (2011) *Youth Guarantees: PES approaches and measures for low-skilled young people*, (Záruky pro mladé lidi: přístupy veřejných služeb zaměstnanosti a opatření pro mladé lidi s nízkou kvalitací) Thematic Synthesis Paper, kapitola 4; Eurofound (2012) *Recent policy developments related to those not in employment, education and training (NEETs)* (Nedávný vývoj politik souvisejících s osobami, které nemají zaměstnání, ani se neúčastní vzdělávání či odborné přípravy (NEET)), Dublin.

¹¹ Finnish Ministry of Employment and Economy, *Youth Guarantee 2013* (Záruka pro mladé lidi v roce 2013) http://www.tem.fi/files/34025/Social_guarantee_for_youth_2013.pdf.

„Všem absolventům školy bude zaručeno studijní místo na škole vyššího sekundárního stupně vzdělávání, odborného vzdělávání a přípravy, v učňovském vzdělávacím programu, v dílnách pro mládež, v rekvalifikaci či jim bude záruka poskytnuta jinými prostředky.“¹²

Vedle Finska existuje v ostatních členských státech celá řada iniciativ,¹³ jež by přispěly k úspěchu plně provedené záruky pro mladé lidi (např. v České republice, Dánsku či Francii). Patří mezi ně kupříkladu systémy zaměřené na rozvoj dovedností v oblasti řízení profesní dráhy a na profesní poradenství na školách, poradenství v otázkách zaměstnání, poradenství pro znevýhodněné mladé lidi s cílem zamezit předčasnému ukončení vzdělávání a usnadnit přechod ze vzdělávacího systému na pracovní trh, pomoc při hledání práce, individuální poradenství, zprostředkování odpovídajících volných pracovních míst, pobídky pro zaměstnavatele, učňovské programy a odborná příprava. Takové systémy jsou v jednotlivých členských státech v různém rozsahu k dispozici studentům, mladým nezaměstnaným, osobám, které předčasně ukončily vzdělávání, osobám spadajícím do kategorie NEET a mladým lidem se zdravotním postižením. Zejména učňovské programy a stáže se často používají k podpoře mladých nezaměstnaných.

Předmětné systémy jsou obvykle nastaveny tak, že začínají za určitý počet dní či měsíců po registraci dotčené osoby jakožto nezaměstnaného, ačkoliv zpravidla bez příslibu, že výsledkem bude nabídka práce, učňovského místa, stáže či odborné přípravy. Všechny iniciativy obvykle probíhají prostřednictvím veřejných služeb zaměstnanosti či jiných orgánů veřejné správy.

Některá opatření zaměřená na aktivaci mladých lidí a snížení míry nezaměstnanosti jsou financována z prostředků Evropského sociálního fondu (například v Bulharsku, České republice či Lotyšsku).

V **Rakousku**¹⁴ byla v roce 2008 zavedena pro mladé lidi do 18 let věku „Záruka odborné přípravy“, která poskytuje těm z nich, jimž se nedaří najít učňovské místo v rámci podniku, příležitost získat je v nadpodnikové instituci pro odbornou přípravu, kterou financuje veřejná služba zaměstnanosti. V rámci tohoto opatření mohou učňové se speciálními potřebami těžit z integrovaného programu odborné přípravy, jehož součástí jsou dílčí i prodloužené učňovské programy. „Záruka zaměstnání a odborné přípravy“ pro mladé lidi ve věku od 19 do 24 let, která je součástí akčního programu „Budoucnost pro mladé lidi“, zajišťuje, že nezaměstnaným mladým lidem je nabídnuto pracovní místo, cílené odborné vzdělávání nebo dotované zaměstnání během prvních šesti měsíců po registraci u veřejné služby zaměstnanosti. Vedle základních subvencí, orientovaných na potřeby, a mezd, vycházejících z kolektivních dohod, se nabízejí pobídky související s kvalitou a s pracovním trhem, jejichž účelem je podnítit zaměstnavatele k tomu, aby zřizovali další místa odborné přípravy a zlepšovali její kvalitu. Zaměstnavatelům se tedy dostane podpory, pokud jejich učni získají výborné nebo dobré hodnocení v závěrečných učňovských zkouškách.

Ve **Švédsku** se uplatňuje přístup, který podněcuje mladé nezaměstnané, aby si aktivně hledali práci. Tento program začíná úvodním tříměsíčním obdobím intenzivní podpory a následného sledování úsilí jednotlivce při hledání práce. Po tomto úvodním období začíná proces aktivního zprostředkování odpovídajícího volného pracovního místa v kombinaci s posílenou aktivitou, jež může mít podobu učňovského programu či dalšího vzdělávání.

¹² V rozvojovém plánu *Education and Research 2011–2016* (Vzdělávání a výzkum v letech 2011–2016) se to nazývá „záruka vzdělávání“ a jedná se o součást záruky pro mladé lidi.

¹³ Přehled těchto opatření je uveden v příloze 1 tohoto dokumentu.

¹⁴ Mladí lidé a práce v Rakousku:

<https://broschuerenservice.bmask.gv.at/PubAttachments/ArbeitJugend2012engl.pdf?db=-1>.

1.4. Opatření y na úrovni EU směřující ke zřízení záruky pro mladé lidi

V posledních letech existuje rovněž na úrovni EU velmi silná politická vůle podpořit mladé lidi v přechodu ze vzdělávacího systému do zaměstnání.

Již v roce 2005 Rada v souvislosti s hlavními směry politiky zaměstnanosti¹⁵ (2005–2008) souhlasila s tím, že má být „každé nezaměstnané osobě nabídnut nový začátek v průběhu šesti měsíců nezaměstnanosti v případě mladých lidí.“ V roce 2008¹⁶ Rada toto období, pokud jde o mladé lidi, kteří ukončili školní docházku, zkrátila, a měli by tak dostat nabídku zaměstnání nejpozději do čtyř měsíců.

Jelikož k provádění tohoto opatření v celé EU do roku 2010 ještě nedošlo, zasazovaly se Evropský parlament i Evropské fórum mládeže důrazně o to, aby byla záruka pro mladé lidi zřízena na úrovni EU.

Ve stěžejní iniciativě „Mládež v pohybu“¹⁷ ze září 2010 představila Komise rámec politických priorit s cílem snížit nezaměstnanost mladých lidí. Rámec se zaměřuje zvláště na usnadnění jejich přechodu ze vzdělávání do zaměstnání a snížení segmentace trhu práce. Komise zejména vyzvala členské státy, aby zajistily, že všichni mladí lidé budou mít práci, budou se účastnit dalšího vzdělávání nebo aktivačního opatření do čtyř měsíců od okamžiku, kdy opustili školu, a aby výše uvedené poskytl jakožto „záruku pro mladé lidi“.

Tyto výzvy opětovně zazněly v letech 2011 a 2012, a to zejména ze strany Evropské rady, Evropského parlamentu a Evropského fóra mládeže, ale bez velkého úspěchu v této oblasti. Komise oznámila provedení přípravné akce Evropského parlamentu zaměřené na záruky pro mladé lidi s rozpočtem 4 miliony EUR, a to v rámci sdělení o iniciativě „Příležitosti pro mladé“¹⁸ z prosince 2011, přičemž Komise zopakovala, že nadále prosazuje záruky pro mladé lidi v „balíčku týkajícím se zaměstnanosti“¹⁹ z dubna 2012, když oznámila předložení návrhu na doporučení Rady.

Dánské předsednictví uspořádalo během neformálního setkání ministrů práce a sociálních věcí v Horsens ve dnech 24.–25. dubna 2012 seminář o způsobech naplnění záruky pro mladé lidi.

Ke sdělení o iniciativě „Příležitosti pro mladé“ se ve svém usnesení²⁰ ze dne 24. května 2012 vyjádřil Evropský parlament a ve svém stanovisku²¹ z 12. července 2012 Evropský hospodářský a sociální výbor. V obou dokumentech byly vyjádřeny konkrétní připomínky k zárukám pro mladé lidi.

Dotazník, který se každoročně rozesílá veřejným službám zaměstnanosti, týkající se roku 2012, jehož běh byl zahájen v lednu, zahrnoval modul k opatřením přijatým s cílem řešit problematiku nezaměstnanosti mladých lidí. V červnu 2012 byli v souvislosti se setkáním vedoucích sítě veřejných

¹⁵ Rozhodnutí Rady č. 2005/600/ES, Úř. věst. L 205/21, 6.9.2005.

¹⁶ Hlavní směry politiky zaměstnanosti (2008–2010), rozhodnutí Rady č. 2008/618/ES, Úř. věst. L 198/51, 26.7.2008.

¹⁷ KOM(2010) 1047 ze dne 15. září 2010, dokument předložený v rámci strategie Evropa 2020 a evropských strategií zaměstnanosti.

¹⁸ KOM(2011) 933 ze dne 20. prosince 2011.

¹⁹ *Na cestě k hospodářské obnově vedoucí k intenzivnímu růstu pracovních míst*, COM(2012) 173 ze dne 18. dubna 2012.

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

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

služeb zaměstnanosti členové této sítě požádání, aby podali zprávu o vývoji od ledna 2012, a zaměřili se zejména na mladé lidi.

V návaznosti na balíček týkající se zaměstnanosti proběhla v červnu 2012 diskuse se sociálními partnery o budoucnosti iniciativy záruk pro mladé lidi a v září 2012 se setkali představitelé Evropského fóra mládeže a sociální partneři z různých odvětví. O iniciativě záruky pro mladé sociální partneři ještě jednou diskutovali dne 23. října 2012 ve výboru pro sociální dialog.

Dne 29. června 2012 Evropská rada naléhavě vyzvala členské státy k intenzivnějšímu úsilí o větší zaměstnanost této skupiny obyvatel, „aby mladí lidé do několika měsíců po ukončení školní docházky získali kvalitní nabídku zaměstnání, možnost dalšího vzdělávání, učňovské místo v podniku či stáž.“ Podle závěrů Rady může být na tato opatření poskytnuta podpora Evropského sociálního fondu (ESF) a členské státy by měly využívat možností financovat z tohoto fondu dotace na dočasný nábor pracovníků.

1.5. Východisko návrhu

Komise a členské státy jsou znepokojeny současnou situací mladých lidí na trhu práce a jejím neustálým zhoršováním. Celá Evropa trpí vysokou nezaměstnaností mladých: náklady na ni jsou vysoké již nyní a budou nás provázet i v budoucnu. Úspory, jichž bude dosaženo prostřednictvím záruky pro mladé lidi, přesahují pouhé úspory na výdajích za sociální zabezpečení. Zamezíme-li nezaměstnanosti a ztrátě kvalifikací, dosáhneme dlouhodobého prospěchu pro mladé lidi a celé hospodářství, a to díky nižší nezaměstnanosti v průběhu celého života, vyšším příjmům (a tím i vyšším příjmům na daních a příspěvcích na sociální zabezpečení) a menším sociálním a zdravotním problémům. Další informace lze najít v oddíle 2.

Poté, co řada politických výzev ze strany Rady a Evropského parlamentu ke zřízení systému záruk pro mladé lidi zůstala nevyslyšena, je nyní nezbytné vydat toto doporučení pro členské státy. Dosud totiž přijalo opatření k provedení celého systému záruk pro mladé lidi jen několik málo členských států.

Díky pokynům na úrovni EU k nástrojům, jimiž lze dosáhnout účinnosti systému záruk pro mladé lidi, budou moci členské státy co nejlépe využít prostředky z Fondu soudržnosti a zejména Evropského sociálního fondu, a řešit tak problém nezaměstnanosti a nečinnosti mladých.

Návrh zohledňuje skutečnost, že rozdílné podmínky v jednotlivých členských státech (nebo v jejich regionech či místních celcích) by mohly vést k rozdílům, pokud jde o způsob, jak bude systém ustaven a dále uplatňován.

2. INVESTIČNÍ PŘÍSTUP: NÁKLADY VE SROVNÁNÍ S PŘÍNOSY

Nezaměstnanost mladých a jejich nečinnost jsou nákladné. Dnes nás tato situace stojí hodně (které vyplácíme na dávkách a naopak ztrácíme na výdělcích), ale prodraží se nám i v budoucnu (neboť povede k řadě „trvalých následků“). Pokud nezaměstnanosti a nečinnosti zabráníme, můžeme těmto

nákladům zamezit, což představuje příležitost pro inteligentní investice do budoucnosti Evropy a její mládeže.

2.1. Bezprostřední náklady v souvislosti se skupinou NEET

Eurofound odhadl náklady na nezaměstnanost či nečinnost mladých (tj. náklady v souvislosti s mladými lidmi, u nichž se má za to, že spadají do kategorie NEET) na přibližně 100 miliard EUR neboli 1 % celkového HDP zemí EU21 v roce 2008²².

V říjnu 2012 uvedl Eurofound aktualizované odhady, nyní už k 26 členským státům (všem s výjimkou Malty)²³. Kategorie NEET byla vymezena jako mladé osoby (15–29 let), které za posledních 12 měsíců neměly zaměstnání a neúčastnily se vzdělávání či odborné přípravy po dobu 6 či více měsíců. Těchto 6 měsíců přitom nemuselo tvořit souvislé období.

Na základě toho se ekonomické náklady v souvislosti se skupinou NEET odhadovaly na 119,2 miliard EUR ročně, tedy přibližně 1 % celkového HDP v roce 2008. Tato čísla odpovídají souhrnu „příjmů z veřejných financí“, tedy sumě všech transferů a dávek ze sociálních systémů ve prospěch jednotlivých osob, a „příjmů z vlastních zdrojů“, tedy chybějícímu příspěvku jednotlivých osob společnosti (ztráty na výdělcích, daních a nezaplacených příspěvcích do systémů sociálního zabezpečení). Náklady byly vypočteny na základě párování pomocí skóre náchylnosti (propensity score matching) tak, aby byly zohledněny různé charakteristiky skupiny NEET²⁴, přičemž tyto náklady byly podstatně vyšší než náklady veřejných financí (8,8 miliardy EUR na nákladech veřejných financí oproti 111,3 miliardy EUR nákladů z vlastních zdrojů).

Do svého dokumentu Eurofound zařadil rovněž odhady nákladů v souvislosti se skupinou NEET v roce 2011²⁵. **Celková ztráta dosahuje v současnosti 153 miliard EUR za rok**, což jsou náklady, které náklady z roku 2008 převyšují o závratných 34 miliard EUR a jež představují relativní nárůst o téměř 28 procentních bodů za 3 roky. Tyto náklady nyní dosahují 1,21 % HDP.

Na úrovni jednotlivých zemí jsou absolutní náklady nejvyšší v Itálii (32,6 miliard EUR); následuje Francie (22 miliard EUR), Spojené království (18 miliard EUR) a Španělsko (15,7 miliard EUR). Nejvyšší náklady v poměru k HDP mají Bulharsko a Řecko (3,3 % respektive 3,28 %), zatímco Kypr, Maďarsko, Irsko, Itálie, Lotyšsko a Polsko ročně ztrácí více než 2 % HDP.

²² Eurofound (2012) *Young people and NEETs in Europe: First findings* (Mladí lidé a kategorie NEET v Evropě: první zjištění). Dánsko, Řecko, Finsko, Francie, Malta a Švédsko nebyly vzhledem k chybějícím proměnným zařazeny. Odhad se omezuje na současné náklady v souvislosti se ztracenými výdělky (94 miliard EUR) a náklady veřejných financí v důsledku vyšších transferů (7 miliard EUR). Při analýze byla využita statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek (EU-SILC) pro věkovou skupinu 16–29 let. Skupina NEET byla vymezena jako lidé, kteří byli v období, jehož se šetření týkalo, nezaměstnaní či nečinní 6 měsíců nebo déle.

²³ Eurofound (2012) *NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe* (NEET – mladí lidé, kteří nejsou ve vzdělávání, v zaměstnání nebo v profesní přípravě: charakteristika, náklady a politická řešení v Evropě), Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk.

²⁴ „Všichni jedinci ze skupiny NEET se porovnávají se svými „statistickými dvojčaty“, tedy s nečleny skupiny NEET s podobným skóre náchylnosti, a tedy podobnými charakteristikami. Porovnávají se jejich příjmy a sociální transfery a vypočítá se průměrný rozdíl ve výdělcích a sociálních transferech, který se považuje za náklady na jednotlivce v souvislosti s příslušností ke skupině NEET.

²⁵ Na základě předpokladu početního nárůstu skupiny NEET s využitím údajů ze šetření pracovních sil a při diskontování na současnou hodnotu.

Je třeba říci, že tato zjištění nezohledňují nepřímé náklady v souvislosti s erozí lidského kapitálu a zhoršováním zaměstnatelnosti ani nárůst některých nákladů souvisejících s trestnou činností a zdravím.

K interpretaci těchto výpočtů je však třeba přistupovat obezřetně, neboť u některých členů skupiny NEET nepochybně dojde k aktivaci v důsledku opatření v oblasti vzdělávání a odborné přípravy (spíše než získáním placeného zaměstnání); ani úspěšným provedením záruky pro mladé lidi se celkové náklady vypočtené agenturou Eurofound nepodaří zcela nahradit. Někteří mladí členové skupiny NEET se navíc nemusí do programu vůbec zapojit (např. velmi mladé matky), z čehož rovněž vyplývá, že ne všechny výše uvedené náklady bude možno nahradit.

Pokud jde o začlenění a chudobu, křehké a nestabilní postavení mladých lidí na trhu práce může vyostřit současná i budoucí sociální rizika. V roce 2010 žilo v EU 29,1 % mladých lidí ve věku 16–24 let spadajících do klasifikace „žijící v chudobě či v sociálním vyloučení“, což představuje nárůst o 1,3 procentního bodu oproti roku 2009 a 0,8 procentního bodu oproti roku 2008. Při analýze těchto údajů a porovnávání jednotlivých zemí je však třeba brát v potaz skutečnost, že stávající ukazatele chudoby a sociálního vyloučení plně neodrážejí situaci mladých lidí. Statisticky se totiž mladý člověk, který z finančních důvodů žije se svými rodiči, nutně nepovažuje za chudého, ačkoliv z vlastních výdělků by se neuzivil.

2.2. Dlouhodobější vliv příslušnosti ke skupině NEET

Nezaměstnanost v mladém věku u jednotlivce s sebou nese rovněž riziko „trvalých následků“. Roste počet odborných prací, které ukazují, že zkušenost s nezaměstnaností v mladém věku má dlouhodobě negativní dopad na budoucí úroveň příjmů a riziko nezaměstnanosti v budoucnu. Platí také opačný vztah: zkušenost zaměstnanosti zvyšuje pravděpodobnost zaměstnanosti v budoucnu²⁶. Kromě toho má nezaměstnanost negativní dopad také na zdravotní stav mladých lidí, jejich pohodu a pracovní spokojenost²⁷.

Odhaduje se, že nezaměstnanost zvyšuje pravděpodobnost budoucí nezaměstnanosti o 13–16 %²⁸. Nese s sebou vyšší riziko další nezaměstnanosti až do věku 33 let²⁹.

Mladí lidé, jichž se dotkne nezaměstnanost, se také pravděpodobně budou muset spokojit s nižší mzdou: důsledkem šesti měsíců nezaměstnanosti ve 22 letech věku je o 8 % nižší mzda ve 23 letech věku a o 2–3 % nižší mzda ve 30 a 31 letech věku³⁰. Nižší mzda postihne také mladé lidi, kteří vysokou školu dokončí za „špatné hospodářské situace“: první mzda absolventa je o 6–7 % za každý jeden procentní bod nárůstu míry nezaměstnanosti nižší³¹. I o 15 let později je mzda o 2,5 % nižší. Některé odhady jsou pesimističtější a naznačují v této souvislosti dlouhodobé následky ve výši 13–

²⁶ Doiron, D. a Gorgens, T. (2008), State dependence in youth labour market experiences, and the evaluation of policy interventions, *Journal of Econometrics*, 145, s. 81–97.

²⁷ Bell, D.N.F. a Blanchflower, D.G. (2011), Young People and the Great Recession, *IZA Discussion Paper* č. 5674.

²⁸ Doiron a Gorgens (2008), *op. cit.*

²⁹ Gregg, P. a Tominey, E. (2005), The wage scar from male youth unemployment, *Labour Economics* 12, s. 487–509.

³⁰ Mroz, T.A. a Savage, T.H. (2006), The long-term effects of youth unemployment, *Journal of Human Resources*, jaro, 41(2), s. 259–293.

³¹ Kahn, L.B. The long-term labor market consequences of graduating from college in a bad economy, *Labour Economics* 17, s. 303–316.

21 % ve věku 42 let, u kterých však v případě, že nedojde k opakované nezaměstnanosti, může dojít ke zmírnění na 9–11 %³².

Pokud jde o trvání nezaměstnanosti, čím delší toto období v mladém věku je, tím výraznější je jeho negativní dopad³³. Další zjištění ukazují, že rozhodující je samotná skutečnost, že člověk je zaměstnaný (a naopak: samotná skutečnost, že člověk je nezaměstnaný, má negativní dopad): „zaměstnaní mladí lidé si snadněji hledají práci v budoucnu. Lze to interpretovat tak, že mají díky kontaktům a dalším dovednostem při hledání zaměstnání výhody. Zaměstnavatelé mohou případně ochotněji zaměstnávat osoby, které už dříve pracovaly, a to bez ohledu na délku období nezaměstnanosti³⁴. I velmi krátké období zaměstnanosti by tedy zvyšovalo pravděpodobnost zaměstnanosti v budoucnu.

Mladou generaci také ovlivňují makroekonomické podmínky (vzhledem k nárůstu nezaměstnanosti, který tato může kolem sebe pozorovat): mladí lidé mezi 17 a 25 lety věku během recese méně důvěřují veřejným institucím a domnívají se, že úspěch je spíše věcí štěstí než vynaloženého úsilí³⁵.

Kromě toho může dopad nezaměstnanosti či nečinnosti na mladé lidi mít také následky pro společnost: pokud pro tuto skupinu není finančně dostupné vlastní bydlení, budou její příslušníci pravděpodobně nadále žít s rodiči, a budou odkládat založení své rodiny, což zhorší demografické trendy a vyhlídky. Nedostatek příležitostí ke vstupu na pracovní trh nadto vede mladé lidi k tomu, že opouštějí EU a hledají práci jinde, což je jev, který se často týká vysoce kvalifikovaných osob, a který tedy může vést k odlivu mozků, což může být velmi nákladné z hlediska budoucí konkurenceschopnosti Evropy.

Zřízení záruky pro mladé lidi bude stát peníze, ovšem ze srovnání těchto nákladů s náklady, které s sebou nese nečinnost, vychází, že při uvažování o přechodu mladých lidí ze školy do dalšího vzdělávání a na trh práce můžeme použít přístup založený na racionální investici. Gregg a Tomineyová vyložili důvody hovořící ve prospěch záruky pro mladé už v roce 2005: „Zásahy s cílem snížit vystavení mladých dospělých významným obdobím nezaměstnanosti by mohly, pokud budou úspěšné, mít velkou návratnost, pokud jde o celoživotní výdělek jednotlivců, a být dobrou investicí. Existují navíc důkazy v tom smyslu, že zvýšení dosaženého vzdělání po významném období nezaměstnanosti v mladém věku může zrychlit návrat k běžné mzdě.“³⁶

2.3. Náklady na záruku pro mladé lidi

Zatímco předchozí dva pododdíly ukázaly, že úspěšné zavedení záruky pro mladé lidi by přineslo společnosti i jednotlivcům významný prospěch, tento pododdíl se věnuje potenciálním nákladům na provedení této záruky.

Je samozřejmě velmi obtížné náklady na záruku pro mladé lidi odhadnout. Přesto se o to celá řada subjektů pokusila.

³² Gregg a Tominey (2005), *op.cit.*

³³ Bell a Blanchflower (2011), *op.cit.*

³⁴ Doiron a Gorgens (2008), *op.cit.*

³⁵ Giuliano, P. a Spilimbergo, A. (2009), Growing up in a recession: beliefs and the macroeconomy, *NBER Working Paper* č. 15321.

³⁶ Gregg a Tominey (2005), *op.cit.*

V červenci 2012 **Mezinárodní organizace práce** (MOP) provedla odhad nákladů na provedení systému záruk pro mladé lidi v eurozóně³⁷. Tyto náklady vyčíslila na 0,45 % HDP eurozóny neboli 21 miliard EUR. Při analýze MOP vycházela ze švédského modelu „zvláštní podpory při hledání práce“, jehož roční náklady se odhadují na **6000 EUR na nezaměstnaného mladého člověka plus administrativní náklady** (v souvislosti s prostředky, jež budou při správě programu potřebovat veřejné služby zaměstnanosti) ve výši 600 EUR na účastníka. Vzhledem k tomu, že návrh Komise na zřízení záruky pro mladé lidi jde nad rámec švédského modelu, jedná se pouze o orientační vymezení možných nákladů na záruku pro mladé lidi.

V této souvislosti je vhodné vzít v potaz příklad **Rakouska**. Podle předběžných odhadů vlády věnovala rakouská veřejná služba zaměstnanosti v roce 2011 na aktivní politiky na trhu práce zaměřené na mladé lidi do 25 let věku 382 milionů EUR. Více než jedna třetina těchto výdajů směřovala na učňovská místa na nadpodnikové úrovni³⁸ (přibližně 11 000 EUR ročně na nadpodnikové učňovské místo³⁹ pro osoby mladší 18 let⁴⁰). Nad rámec tohoto opatření se náklady na dotování nových pracovních míst pro mladé lidi pohybovaly kolem 3600 EUR na jedno podporované místo. Vezmou-li se dále v potaz aktivní politiky na trhu práce, jako např. další profesní příprava a poradenství v otázkách zaměstnání, dosahují náklady na opatření na jednoho mladého nezaměstnaného člověka (ve věku 19 až 24 let) zhruba **5500 EUR**.

Dalším způsobem měření nákladů na záruku pro mladé lidi by mohl být hrubý a zjednodušený výpočet na základě čisté záruky práce (tedy poskytnutí práce všem nezaměstnaným lidem). V tomto případě by výpočet mohl vycházet ze stávající minimální mzdy (pokud existuje), která by se násobila počtem budoucích pracovních hodin a počtem účastníků. Takovýto výpočet byl proveden ve Spojeném království: východiskem byla záruka, v rámci níž by se týdně poskytovalo 25 hodin placené práce po dobu 6 měsíců (přičemž dotčený podnik by hradil 10 hodin odborné přípravy týdně). Při minimální mzdě, která je ve Spojeném království v současnosti zavedena, by se jednalo o náklady ve výši 4000 GBP na pracovní místo (přibližně **5000 EUR**)⁴¹.

Při sestavování rozpočtu pro záruku pro mladé lidi by však měla být provedena podrobnější analýza. **Finská vláda**, jež bude v roce 2013 opětovně zavádět záruku pro mladé lidi, provedla odhad nákladů i jejich rozčlenění na různé složky.

Průměrné roční náklady na osobu u záruky jako celku, včetně „Programu dovedností pro mladé dospělé“ by dosáhly částky **2240 EUR**⁴². Tato částka je podstatně nižší než částka vypočtená pro

³⁷ International Labour Organization (2012), „Eurozone Job Crisis: Trends and Policy Responses“ („Krise zaměstnanosti v Eurozóně: trendy a reakce politiky“), *Studies on Growth with Equity*, červenec 2012.

³⁸ Viz oddíl 1.3.

³⁹ Na jednom místě se může v případě vysoké fluktuace během roku vystřídat řada osob.

⁴⁰ V prosinci 2011 (učební rok 2011/12) se programu nadpodnikového učňovského vzdělávání účastnilo 10 463 mladých lidí, viz: BMASK, Austrian Federal Ministry of Labour, Social Affairs and Consumer Protection (2012), „Youth and Work in Austria“ („Mládež a práce v Rakousku“): <https://broschuerenservice.bmask.gv.at/PubAttachments/ArbeituJugend2012engl.pdf?db=-1>.

⁴¹ V září 2012 zveřejnila MOP také odhady nákladů na systémy záruky práce pro mladé vycházející z běžných minimálních mezd: *Global Employment Outlook: Bleak Labour Market Prospects for Youth*. (Celosvětový hospodářský výhled: neutěšené vyhlídky mladých na trhu práce).

⁴² Finsko na hlavní součást záruky pro mladé lidi vyčlenilo částku 60 milionů EUR, přičemž cílem je oslovit 46 100 účastníků a využít různých zásahů, např. odborné vzdělávání, náhradu za odbornou přípravu pro zaměstnavatele, subvencování mzdových nákladů, podporu mladých přistěhovalců, zlepšené služby zaměstnanosti, individuální přípravu na zaměstnání a granty na podporu zakládání nových podniků. Finská vláda si však je vědoma toho, že tyto náklady nebudou stačit k řešení všech problémů, a navrhuje proto zařadit do celkového výpočtu nákladů na záruku pro mladé lidi také

Švédsko a Rakousko; mohlo by tomu tak být vlivem odlišných charakteristik cílových skupin a možná také v důsledku rozdílů ve stávající infrastruktuře, kterou lze pro provádění záruky využít (např. osvědčení a vyškolení pracovníci služby zaměstnanosti).

Finský příklad ukazuje, že při výpočtu nákladů souvisejících s mladými lidmi v různých zemích je třeba mít na paměti, že ne každý mladý člověk, který využije záruku pro mladé lidi, by byl umístěn na vládou subvencované učňovské místo a podobně by záruky nepotřeboval využít každý mladý nezaměstnaný (pokud např. najde během prvních 4 měsíců nezaměstnanosti či po ukončení školy vhodnou nabídku sám).

Chceme-li poskytnout záruku pro mladé lidi všem mladým lidem, budou nutně existovat značné rozdíly ve výdajích, které k tomu budou v jednotlivých případech potřeba. Například finské rozpočtové náklady zahrnují odborné vzdělávání (33 800 EUR na účastníka), které je zamýšleno pouze pro potřeby malé menšiny (1200 osob) z řad všech mladých lidí, kterých se má týkat celková záruka (50 100 osob).

Reálné náklady na záruku pro mladé lidi budou samozřejmě také záviset na vnitrostátní situaci a způsobu, jakým bude v jednotlivých členských státech zřízena a uplatňována. Žádný odhad nákladů na záruku pro mladé lidi jako takový nelze z řady důvodů přijímat bez výhrad:

Náklady na záruku pro mladé lidi budou vyšší v těch zemích, které se potýkají s vyšším poměrem skupiny NEET či s vyšší mírou nezaměstnanosti mladých. V těchto zemích bude důležité co nejlépe využít dalších možností financování (např. prostřednictvím fondů evropské politiky soudržnosti), přičemž lze rovněž zvážit postupné zavádění.

Průměrné trvání (a cykličnost) nezaměstnanosti mladých lidí bude mít také dopad na odhady ohledně poskytnutí záruky pro mladé lidi do čtyř měsíců od počátku nezaměstnanosti nebo ukončení školy.

Do vstupních nákladů se promítne také výchozí situace, pokud jde o stávající podpůrná opatření v daném státě (např. dobře vyškolení pracovníci veřejné služby zaměstnanosti, kteří reagují na potřeby mladých lidí a jejich konkrétní podmínky).

Je třeba poznamenat, že na dlouhodobější náklady na záruku pro mladé lidi bude rovněž mít vliv demografický vývoj: v budoucnu dojde v důsledku nižší porodnosti k tomu, že nezaměstnanost mladých jako problém strukturálně ztratí na významu (v případě, že nabídka práce bude i nadále odpovídat poptávce po ní).

2.4. Srovnání nákladů a přínosů

Přes všechny výhrady je přesto jasné, že investice do mladých lidí je klíčová, chceme-li se vyhnout okamžitým a dlouhodobým nákladům spojeným s jejich nečinností, jež byly popsány výše.

Autoři studie k nákladům a přínosům švédských opatření, jejichž cílem bylo pomoci mladým lidem (mezi 18 a 30 lety věku) v přístupu na trh práce⁴³, došli k závěru, že průměrný socioekonomický potenciál (tj. potenciální ziskovost) těchto opatření za jeden rok převyšuje 600 000 SEK, tedy asi

„Program dovedností pro mladé dospělé“. Konkrétně náklady na tento program dosáhnou maximální výše 52 milionů EUR za rok při 4000 účastnících (přičemž navíc díky úsporám v důsledku zvýšení efektivity dojde k uvolnění 5000 míst). Výsledkem jsou celkové maximální roční rozpočtové výdaje ve výši 112 milionů EUR na 50 100 účastníků.

⁴³

Swedish National Board for Youth Affairs (2011) *It Pays Off* (Vyplatí se to).

70 000 EUR, na účastníka. Tento závěr vychází z předpokladu, že účastníci přestávají být závislí na sociálních dávkách, v menší míře se spoléhají na pečovatelské a ošetrovatelské služby, a místo toho se stávají produktivními a platí daně.

Ve skutečnosti se plného potenciálu nedosahuje. Ovšem s průměrnými náklady 66 400 SEK (7809,97 EUR) na účastníka se investice obvykle do roka vrátí, přičemž průměrná ziskovost během prvního roku dosahuje 35 800 SEK (přibližně 4200 EUR) na účastníka. Ve studii se dále uvádí: „Součástí výpočtů pro následující roky nejsou náklady na projekt, přičemž se předpokládá průměrná ziskovost 441 000 SEK [51 870 EUR] na účastníka v průběhu pěti let. Z dlouhodobého hlediska ziskovost v průběhu doby samozřejmě roste, a pokud uvažíme, že se přínosy týkají mladých lidí, je celkový potenciální přínos až do důchodového věku obrovský“.

Úspory, jichž bude dosaženo prostřednictvím investice do záruky pro mladé lidi, přesahují pouhé úspory na výdajích za sociální zabezpečení. Jak bylo popsáno výše, zamezíme-li nezaměstnanosti a ztrátě dovedností, dosáhneme dlouhodobého prospěchu mladých lidí a celého hospodářství, a to díky nižší nezaměstnanosti v průběhu celého života, vyšším příjmům (a tudíž vyšším příjmům na daních a příspěvcích sociálního zabezpečení) a menším sociálním a zdravotním problémům.

3. JAK ÚSPĚŠNĚ PROVÉST ZÁRUKU PRO MLADÉ LIDI?

3.1. Přístupy založené na partnerství

Význam partnerství

Úspěšné provedení záruky pro mladé vyžaduje mobilizaci řady subjektů a zdrojů za účelem dosažení společného cíle. Důkazy⁴⁴ ze členských států, v nichž fungují iniciativy podobné systému záruk pro mladé, ukazují, že přístupy založené na partnerství často představují nejvhodnější způsob, jak dosáhnout výsledku efektivně.

Při zřizování partnerství k provedení záruky pro mladé je v první fázi potřeba určit **organizaci pověřenou** zřízením a řízením systému a koordinací kroků jednotlivých partnerů. Tuto úlohu lze svěřit **veřejné službě zaměstnanosti**, která bude následně odpovídat za vytvoření potřebných vazeb s příslušnými partnery, tedy školami, organizacemi mladých, institucemi odborné přípravy, soukromými službami zaměstnanosti, sociálními partnery a zaměstnavateli.

Solidní partnerství se vyznačují řadou podmínek, např. potřebou jasně vymezit a rozdělit role a zadat úkoly; dále by jednotlivé zúčastněné strany měly disponovat soubory dovedností, které se vzájemně doplňují; měla by panovat vysoká míra důvěry mezi jednotlivými zúčastněnými stranami; jakož i ochota učit se a provádět pravidelné přezkumy za účelem zhodnocení pokroku vzhledem k vytyčeným cílům.

V případech, kdy se služby zaměstnanosti poskytují pomocí subdodavatelů ze soukromého či třetího sektoru, je důležité, aby byly ve všech výběrových řízeních jasně vymezeny podmínky a očekávané výstupy. Podobně důležité je sledování a hodnocení těchto iniciativ s cílem zajistit návratnost investice

⁴⁴ A. Scharle a T. Weber pro Evropskou komisi (2011) *Youth Guarantees: PES approaches and measures for low skilled young people* Thematic Synthesis paper (Dialog veřejných služeb zaměstnanosti).

a poučit se z toho, co funguje, a navrhnout do budoucna politiky, jež budou více uzpůsobeny konkrétním potřebám a budou více vycházet z důkazů.

Vzhledem k průřezovému přístupu k problematice mladých lidí představuje strategie EU pro mládež⁴⁵ rámec, který řeší přechod mladých lidí ze vzdělávání do práce v širších souvislostech a prosazuje meziresortní spolupráci. V rámci strategie EU pro mládež se vypracovávají tříleté zprávy EU o mládeži⁴⁶ s údaji a politickými postupy, které by mohly být užitečné při navrhování systému záruk pro mladé lidi. Komise a členské státy také vytvořily multidisciplinární přehled ukazatelů EU v oblasti mládeže, který ukazuje klíčové aspekty týkající se mladých lidí v přechodné fázi⁴⁷.

Jeden z příkladů, jak využít přístup založený na partnerství k vytvoření koordinované politické strategie, nabízí Finsko. Za účelem zřízení záruky pro mladé vytvořilo Finsko komplexní model, v jehož rámci jsou do společného podniku zapojena různá ministerstva (zaměstnanosti, vzdělávání, sociálních věcí a zdravotnictví), obce, vzdělávací instituce a jiní poskytovatelé služby, podniky a další zaměstnavatelé, sociální partneři, organizace mladých, studentské organizace a třetí sektor.

Příklad koordinovaného přístupu k tvorbě strategií k zavedení a poskytování služeb, jež odpovídají potřebám místního trhu práce, lze najít v Německu. Německo vytvořilo „Alianci pro mladé lidi a kariéru práci“, v rámci které agentura pro zaměstnanost, úřady práce, obce a sociální orgány pro mládež podepisují dohodu o spolupráci, na základě které zvyšují transparentnost, provádějí společnou analýzu, optimalizují dostupnost příslušných sociálních údajů o mladých lidech a jejich prostředí v souladu s právními předpisy o ochraně údajů, zamezují duplicitním dotazům a tvorbě profilů, vytvářejí společné procesy a synchronizují nabídky.

Překlenutí vzdálenosti mezi školami a službami zaměstnanosti

Školy a instituce odborné přípravy hrají klíčovou roli v předcházení předčasnému ukončení vzdělávání a při poskytování cílené podpory mladým lidem, u nichž předčasné ukončení vzdělávání hrozí, ale také při poskytování vodítek a zpřístupňování příslušných služeb všem studentům. Mohou také o předčasném odchodu ze vzdělávacího systému uvědomit obce, veřejné služby zaměstnanosti či jiné příslušné orgány. Snížení počtu studentů, kteří opustí školu, lze významně napomoci informováním o světě práce a seznamováním studentů se službami obdobnými těm, jež nabízí např. veřejné služby zaměstnanosti. Mají-li toho dosáhnout, měly by být programy profesní orientace doplněny kvalitním individuálním poradenstvím v otázkách zaměstnání⁴⁸. Poskytovatelé poradenství v otázkách zaměstnání z veřejných služeb zaměstnanosti mohou navštěvovat školy, poskytovat obecné poradenství o službách, které nabízejí (informace o trhu práce, hledání vhodných uchazečů o pracovní/učňovská místa a vhodných míst pro uchazeče, pomoc s hledáním práce atd.).

Návštěvy škol však mohou u veřejných služeb zaměstnanosti vést k relativně vysokým nákladům. K dalším možnostem, které nejsou tak náročné na zdroje, patří poskytování osobní či online odborné přípravy učitelům a školitelům na školách, kteří pak budou informace šířit sami. Např. v Itálii jsou učitelé školeni k poskytování profesního poradenství i informací o příslušných službách, jež nabízí

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

⁴⁶ COM(2012) 495, SWD(2012) 256, SWD(2012) 257 ze dne 10. září 2012.

⁴⁷

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

⁴⁸ Viz usnesení Rady „Lepší začlenění celoživotního poradenství do strategií celoživotního učení“ ze dne 21. listopadu 2008 a jeho provedení Evropskou sítí pro politiky v oblasti celoživotního poradenství (www.elgpn.eu).

veřejné služby zaměstnanosti. V Maďarsku poskytují veřejné služby zaměstnanosti odbornou přípravu pro školy, jejímž cílem je vytvořit u příslušných učitelů povědomí o službách poskytovaných veřejnými službami zaměstnanosti tak, aby tyto znalosti mohli předat svým žákům předtím, než tito žáci opustí školu. V situaci, kdy jsou zdroje stále vzácnější, mohou tyto aktivity významně přispět k šíření osvěty⁴⁹.

Důkazy⁵⁰ ukazují, že partnerství mezi různými službami zaměstnanosti se pomalu rozšiřují v rámci celé EU a veřejné služby zaměstnanosti se snaží poskytovat lépe zacílené a individualizovanější služby, přitom však také usilují o využívání nákladově efektivnějších kanálů pro jejich poskytování. Obdobně se do spolupráce na místní úrovni, jejímž cílem je řešit nezaměstnanost mladých lidí, zapojuje stále větší počet služeb zaměstnanosti ze třetího sektoru, obcí a organizací mladých. Takováto široká škála subjektů nabízí mnoho příležitostí, jak zajistit, aby byli mladí lidé ve větší míře přiváděni ke službám zaměstnanosti, představuje však také mnoho výzev, pokud jde o zajištění řádně koordinovaných opatření a zamezení duplicitnímu úsilí.

Organizace občanské společnosti mohou při překlenutí vzdálenosti mezi mladými lidmi, kteří se jen obtížně oslovují, a společností také sehrát důležitou úlohu. Podle výzkumného projektu YOUNEX⁵¹ představují organizace občanské společnosti klíčové partnery pro změnu politik v oblasti nezaměstnanosti a nejistoty zaměstnání vzhledem k tomu, že disponují rozsáhlými znalostmi o této problematice.

Spolupráce se sociálními partnery

Stejnou důležitost jako vytvoření systému záruk pro mladé lidi má i vytváření stabilních vztahů se sociálními partnery, jež jsou založeny na důvěře.

Při zajištění toho, že systém záruky pro mladé lidi bude možno nabídnout ve členských státech, mohou důležitou úlohu sehrát odbory. Pokud jde o otevření pracovních příležitostí⁵² mladým lidem, kteří by jinak v rámci běžného procesu nábory nebyli nutně první volbou, připadá klíčová role zaměstnavatelům, zejména malým a středním podnikům, které v předchozí dekádě vytvořily nejvíce pracovních míst. Rozvoj spolupráce mezi službami zaměstnanosti a zaměstnavateli by se měl pojímat jako dlouhodobá investice a vztah, který časem sílí a zraje.

K nástrojům, jež veřejné služby zaměstnanosti při spolupráci se zaměstnavateli uplatňují nejčastěji, patří posílení služeb zaměřených na zaměstnavatele a pracovníci vyškolení k práci s mladými lidmi, zvláště těmi nejvíce znevýhodněnými, jakož i jasné strategie spolupráce opírající se o konkrétní dohody s podniky, rámce spolupráce, pakty na úrovni odvětví a také vytváření sítí kontaktů, nábor a informativní akce a setkání. Tyto nástroje a služby jsou také vhodné k vypracování systémů záruk pro mladé. A konečně, služby zaměřené na řešení potřeb zaměstnavatelů, pokud jde o pracovní sílu, vyžadují také posílení politik zaměřených na dovednosti a nástrojů ke sběru údajů o pracovním trhu, a to s ohledem na kvalitnější tvorbu profilů a lepší zprostředkování uchazečů na pracovní místa, místa pro stážisty a učňovskými místa, jež jsou k dispozici. Úspěšné zprostředkování je v konečném

⁴⁹ A. Scharle a T. Weber pro Evropskou komisi (2011), *op.cit.*

⁵⁰ *PES Crisis response questionnaire 2012* (Dotazník veřejných služeb zaměstnanosti k reakci na krizi k roku 2012) (vydaný Evropskou komisí pro evropskou síť veřejných služeb zaměstnanosti).

⁵¹ YOUNEX: Youth, Unemployment, and Exclusion in Europe (FP7 – SSH, 2009–2011):

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

⁵² *PES and effective services for employers* (Veřejné služby zaměstnanosti a efektivní služby pro zaměstnavatele), vzájemné hodnocení, leden 2012 (Dialog veřejných služeb zaměstnanosti), <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1004&langId=en>.

důsledku nejlepší zárukou oboustranně výhodných situací, pozitivních vztahů se zaměstnavateli a dalších plodných partnerství, která nakonec vyústí ve stabilní a trvalé nabídky zaměstnání pro mladé lidi.

Zapojení organizací mladých

Zapojením organizací a sdružení mladých do fáze návrhu a koncepční fáze veřejných programů lze zajistit, že opatření budou přesně uzpůsobena potřebám mladých lidí.

Při oslovování mladých lidí, kteří čelí složitějším výzvám (např. nízká či žádná kvalifikace, postižení, závislosti atd.) je nezbytné vytvořit dobře fungující partnerství mezi službami zaměstnanosti a dalšími službami podpory mladých lidí. Organizace pro práci s mládeží mohou oslovit mladé lidi prostřednictvím volnočasových aktivit a dodat jim svým, často neformálním, přístupem nezbytnou dávku důvěry, která jim umožní kontaktovat úřady a registrovat se u poskytovatelů služeb zaměstnanosti. V březnu 2011 uskutečnila **evropská síť veřejných služeb zaměstnanosti** vzájemné hodnocení⁵³ k otázce, jak navrhnout a provést programy záruky pro mladé. Při tomto vzájemném hodnocení se ukázalo, jak důležité je oslovovat mladé lidi v prostředí, kde se cítí dobře, a jejich vlastním jazykem. Soukromý a veřejný sektor navíc nemusí být s to poskytnout práci či stáže všem mladým lidem, zejména ne těm, které je těžší umístit. Do poskytování pracovních míst by proto mohly být prostřednictvím placených či neplacených stáží a programů dobrovolné práce zapojeny organizace mladých a neziskové organizace, které se zaměřují na mládež.

Ve Finsku bylo stanovisko mladých vyslyšeno už v rané fázi pracovní skupina, kterou vedl Finský spolek pro práci s mládeží. Tato pracovní skupina také pod titulem „Dejme slovo mladým“ uspořádala veřejnou online konzultaci s aktivistickými proudy mládeže a podnikateli, která na podzim 2011 podnítila k reakci 6366 mladých lidí.

Spojené království zavedlo MYPLACE, program s dotací 279 milionů GBP⁵⁴, který se zaměřuje na vytváření zařízení pro mladé lidi v celé Anglii, mj. i v některých z nejvíce znevýhodněných oblastí v zemi. Z tohoto programu se udělují kapitálové granty ve výši 1 až 5 milionů GBP⁵⁵.

3.2. Včasný zásah a aktivace

Oslovení mladých lidí

Důkazy ze členských států ukazují, že mnoho mladých lidí, kteří mají potíže prosadit se na pracovním trhu, se na veřejné služby zaměstnanosti či jiné příslušné veřejné služby obrací až v okamžiku, kdy jsou nezaměstnaní, nebo dokonce vůbec, a to zejména v případě, že nemají nárok na dávky. Ačkoliv partnerství a spolupráce mezi veřejnými službami zaměstnanosti a školami může poskytnout určité základy, **je zapotřebí dalších cílených informačních aktivit**, aby se mladí lidé, kteří se neúčastní vzdělávání či kteří nejsou, pokud jde o práci, registrováni u služeb veřejné zaměstnanosti či jiných příslušných služeb, po škole neztratili či neskončili ve skupině NEET či jako neaktivní. Co se týče

⁵³ *Youth Guarantees: PES approaches and measures for low skilled young people* (Záruky pro mladé lidi: přístupy veřejných služeb zaměstnanosti a opatření pro mladé lidi s nízkou úrovní dovedností), Vídeň, Rakousko – 22.–23. března 2011:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=105&newsId=1009&furtherNews=yes>.

⁵⁴ Tato částka odpovídá přibližně 350 milionům EUR.

⁵⁵ Toto rozmezí přibližně odpovídá rozmezí 1,25 až 6,3 milionu EUR.

rozsahu, zahrnují tyto aktivity rozšiřování tištěných materiálů na místech, která často navštěvuje cílová skupina (např. centra pro mládež či akce mládeže), a používání moderních médií, která hovoří jazykem mladých lidí (např. atraktivní webové stránky, mediální kampaně pomocí portálu YouTube, zvláštní webové stránky pro mladé lidi, které nabízejí informace a profesní orientaci přesně podle jejich potřeb). Další rozvoj využití sociálních médií, např. Facebooku, k němuž dochází například v Německu, Nizozemsku či Švédsku, představuje vzhledem ke komunikačním zvykům mladých lidí také slibný způsob, jak dosáhnout v tomto ohledu pokroku.

Jedním z kroků, jak zajistit, aby mladí lidé obdrželi nabídku bezprostředně po ukončení školy, je zlepšit **systemy pro sběr údajů** a školní záznamy, jakož i **předávání** ohrožených mladých lidí či osob, které nedávno předčasně ukončili vzdělávání, veřejným službám zaměstnanosti či jiným příslušným službám. Vnitrostátní závazek zůstat v kontaktu s lidmi, kteří opustili školu, a v případě potřeby je odkázat na veřejné služby zaměstnanosti, který je uplatňován např. v Norsku, kde je zaveden na úrovni komun, významně usnadňuje rychlý kontakt s osobami, které předčasně opustily školu. Pokud jde o předávání údajů o jednotlivcích mezi institucemi, čelí mnoho zemí překážkám v podobě předpisů o ochraně údajů.

Ve Finsku obsahuje zákon o mládeži ustanovení o poskytování informací pro účely práce s mládeží s cílem ji oslovit. Osobní údaje o mladém člověku lze především poskytnout s konkrétním souhlasem dotčené osoby. Pokud mladou osobu nelze kontaktovat a získat její souhlas, její kontaktní a osobní informace lze poskytnout v případě, že dotčená mladá osoba dokončila základní školní docházku, ale nenašla umístění v instituci vzdělávání vyšší úrovně, či pokud dotčená mladá osoba mladší 25 let nedokončí odborné vzdělávání či všeobecnou vyšší sekundární školu.

Služby sledování či „dohánění“ např. v Dánsku, Finsku, Lucembursku, Nizozemsku, Norsku sledují účast na vzdělávání a odborné přípravě a kontaktují osoby, jež předčasně ukončily vzdělávání, jakmile se tak stane, přičemž se pro ně snaží najít cestu ke vzdělávání, odborné přípravě a zaměstnání. Například regionální instituty pro registraci a koordinaci (RRC) v Nizozemsku sledují mladé lidi, kteří nemají základní kvalifikaci, vedou o nich záznamy a zajišťují, aby ti z nich, kteří jsou nečinní, byli kontaktováni a podporováni. Ve Finsku mají obce či skupiny obcí od roku 2011 povinnost zajistit nábor pracovníků pro oslovování mládeže, kteří kontaktují mladé osoby, které předčasně odešly ze školy a kterým hrozí naplnění atributů skupiny NEET.⁵⁶

U mladých lidí, které je těžké oslovit, je obvykle zapotřebí zvláštních aktivit zaměřených tímto směrem, aby se zajistilo, že využijí příslušné služby. Je to zvláště důležité u těch, kteří už předčasně odešli ze školy, a u těch, kteří **čelí několika překážkám** a často pocházejí z odlišných či minoritních podmínek, v důsledku čehož jsou ohroženi diskriminací, jak pokud jde o přístup k odborné přípravě, tak pokud jde o vstup na trh práce. K těmto opatřením patří **spolupráce s centry pro mládež a jinými příslušnými organizacemi a neziskovými organizacemi**, jež pracují s mládeží či se znevýhodněnými skupinami (např. migranty, drogově závislími, sirotky, postiženými). Zvláště užitečné mohou být kampaně, kterých se účastní představitelé etnických a náboženských komunit a organizací sociální péče, a také věkově a kulturně pestrý profil pracovníků veřejných služeb zaměstnanosti. Například v Rakousku byly při oslovování těch, které je nejtěžší oslovit, prospěšné návštěvy mešit a kulturních klubů, dohody o spolupráci s tureckými a srbskými novinami a DVD v cizích jazycích.

⁵⁶ Eurofound (2012) *Recent policy developments related to those not in employment, education and training (NEETs)* (Nedávný vývoj politik souvisejících s osobami, které nejsou ve vzdělávání, v zaměstnání nebo v profesní přípravě (NEET)).

Zkušenosti z řad zemí ukazují, že **zřízení zvláštních kontaktních míst** pro mladé lidi nejenže může přispět k širší dostupnosti, ale také k zefektivnění opatření a aktivace podporou koordinovaného poskytování služeb. Struktura těchto míst je různá, může jít o specializované služby pro mládež v rámci veřejných služeb zaměstnanosti, nezávislé místní či regionální instituce či dokonce soukromé smluvní poskytovatele. V Rakousku, Dánsku a Německu jsou úřady práce pro mladé lidi součástí veřejných služeb zaměstnanosti. Další instituce pomáhají znevýhodněným lidem; patří k nim např. „missions locales“ ve Francii, jež si za cíl kladou předcházet tomu, aby mladí lidé skončili ve skupině NEET, a nabízejí příležitosti pro ty, kteří předčasně opustili školu. Naopak například v případě místních služeb zaměstnanosti v Irsku tento typ služby zajišťují externí soukromí poskytovatelé: „youth reach centres“ poskytují intenzivní mediační a poradenské služby mladým lidem, kteří vyšli ze školy. Taková centra pro mládež jsou jako kontaktní místo zvláště efektivní, pokud jsou do jejich činnosti začleněny také další příslušné služby, například poradenství v oblasti zaměstnání, obecní služby pro mládež a rodiny, služby dluhového poradenství, služby pro postižené, závislé nebo osoby po výkonu trestu, a to buď integrovanou formou jednotného kontaktního místa, nebo na základě dohod o spolupráci a vzájemném odkazování klientů mezi institucemi.

K řešení problému spočívajícího v tom, že veřejné služby zaměstnanosti o mnoha mladých lidech ve skupině NEET neví, vytvořilo několik zemí agentury *ad hoc*. Tyto „**agentury pro mládež**“ mají podporovat mladé lidi zvláště při studiu a profesní orientaci, příkladem jsou „centra pro nezaměstnanost mládeže“ v Litvě či „navigační centra“ ve Švédsku. Tato švédská centra tvoří vnitrostátní síť jednotných kontaktních míst pro mladé lidi, kteří se chtějí (znovu) začlenit do vzdělávání, odborné přípravy a zaměstnání, a nechtějí se přitom obracet na řadu různých veřejných agentur.

Přizpůsobení podpory na míru

Jakmile se mladí lidé zaregistrují u veřejných služeb zaměstnanosti či u jiné příslušné služby (např. obecní služba zaměstnanosti, soukromý poskytovatel), stávají se z hlediska včasného zásahu a aktivace klíčovými **závazné předpisy**, na základě kterých jsou mladí lidé oprávněni využívat služby veřejných služeb zaměstnanosti a které veřejným službám zaměstnanosti ukládají povinnost nabízet mladým registrovaným nezaměstnaným vzdělávání, odbornou přípravu či pracovní místo, a to na základě individuálního akčního plánu (IAP). Součástí individuálních systémů podpory je podpora při hledání práce, zprostředkování vzdělávání či odborné přípravy a aktivní opatření na trhu práce pro potřebné.

V době rozpočtových omezení je více než kdy jindy důležité, aby zásahy náročné na zdroje, jako je např. vzdělávání, odborná příprava či komplexní podpora, byly zacíleny na potřebné. Hlavní podmínkou toho, aby aktivace fungovala, jsou **individuální akční plány** přizpůsobené na míru⁵⁷. Jak příprava, tak následná opatření vyžadují profesionální přístup a odpovídajícím způsobem vyškolené pracovníky. Digitalizace znamená využívat všech kanálů a používat vhodnou kombinaci služeb online, svépomocných nástrojů a služeb tváří v tvář. U mladých lidí, kteří čelí **složitějším problémům**, je ovšem ke stanovení překážek a potíží, kterým čelí, a ke zjištění jejich dovedností a schopností

⁵⁷ European Commission (2012) *Activation and Integration: Working with Individual Action Plans. Toolkit for Public Employment Services* (Aktivace a začlenění: práce s individuálními akčními plány. Sada nástrojů pro veřejné služby zaměstnanosti); OECD (2007) *Activating the Unemployed: What Countries Do* (Aktivace nezaměstnaných: opatření jednotlivých zemí), in: OECD (ed.), *OECD Employment Outlook* (Výhled OECD, pokud jde o zaměstnanost), s. 207–242, Paříž; viz také European Commission (2012) *Activation and Integration: Working with Individual Action Plans Toolkit for Public Employment Services*. (Aktivace a začlenění: práce s individuálními akčními plány. Sada nástrojů pro veřejné služby zaměstnanosti).

zapotřebí přístup, jenž zohledňuje osobnost jako celek. Celostní poradenství a řízení případů, včetně hlubšího posouzení osobní situace, které vezme v potaz celkovou životní situaci, což v případě potřeby obnáší i podrobné následné kroky. Veřejné služby zaměstnanosti tedy nemohou tyto služby nabízet samy, často se využívá externích smluvních partnerů. Podle výsledků hodnocení se tento přístup ukázal být v Rakousku, Německu a ve Slovinsku úspěšným.⁵⁸

Ačkoliv v IAP se důraz klade na přístupy posilující samostatnost, důležité je, aby se v IAP odrážela **zásada vzájemných závazků** (metoda cukru a biče). Nejlépe toho lze dosáhnout prostřednictvím dokumentu, který podepíší obě strany. Je třeba najít přiměřenou rovnováhu mezi podporou a sledováním, a zároveň zajistit dodržování pravidel aktivace a případně uvalit sankce, jež se projeví na nároku na dávky a služby. Podle kvalitativního odborného posudku mají vyšší účinek sankce jasně vymezené, odstupňované, okamžité a spravedlivé. Je také potřeba skloubit způsobilost a sociální pomoc mládeži ohrožené marginalizací s důsledným přístupem založeným na vzájemných závazcích.⁵⁹ V případě opuštění aktivačních systémů je třeba zlepšit mechanismy pro další podporu mladých lidí tak, aby se zamezilo sociálnímu vyloučení.

3.3. Podpůrná opatření k začlenění na trh práce

Předčasné opouštění školy

V EU je nezaměstnaných 54,2 % osob, které předčasně ukončily vzdělávání nebo odbornou přípravu. Snížit míru předčasného ukončování školní docházky představuje jedno z důležitých opatření proti nezaměstnanosti mladých. Jedná se také o jeden z hlavních cílů strategie Evropa 2020. Členské státy se dohodly, že sníží průměrnou evropskou míru předčasného ukončování školní docházky do roku 2020 na méně než 10 %. Doporučení Rady „o politikách snížení míry předčasného ukončování školní docházky“⁶⁰ zdůrazňuje potřebu zavést komplexní a průřezové politiky proti předčasnému ukončování školní docházky k řešení všeobecného i odborného vzdělávání, k poskytování poradenství mladým lidem a ke zvýšení jejich zaměstnatelnosti.

Takovéto komplexní politiky proti předčasnému ukončování školní docházky musí zahrnovat opatření, pomocí nichž by byly řešeny následky předčasného ukončení školní docházky a znovu by byl umožněn přístup ke vzdělání a odborné přípravě tak, aby se mladí lidé podporovali při získávání příslušné kvalifikace. V této souvislosti hrají významnou úlohu programy druhé šance, jakož i další jazyková podpora osobám, které plně neovládají jazyk, jímž se v zemi jejich bydliště hovoří. V situaci, kdy předčasné ukončení školní docházky hrozí spíše u mladých mužů, mohou být namísto programy, které citlivěji zohledňují otázku pohlaví (vzdělávání a odbornou přípravu ve věku 18–24 let předčasně ukončí 15,3 % mužů a 11,6 % žen).

Učení se prací, zejména duální odborná příprava, vybavuje kromě toho mladé lidi dovednostmi, které jsou na trhu práce zapotřebí. Porozumí-li tomu, jak se teorie uplatňuje v praxi, může je to motivovat k dalšímu teoretickému učení. Tyto přístupy v neposlední řadě poskytují prvotní podněty a kontakty, které mohou usnadnit přechod k prvnímu zaměstnání. Měly by úspěšným absolventům poskytnout

⁵⁸ Eurofound (2012) *Recent policy developments related to those not in employment, education and training (NEETs)* (Nedávný vývoj politik souvisejících s osobami, které nemají zaměstnání, ani se neúčastní vzdělávání či odborné přípravy (NEET)); European Commission (2011) *Peer Review PES Young* (Vzájemné hodnocení veřejných služeb zaměstnanosti pro mládež).

⁵⁹ OECD (2010) *Off to a good start? Jobs for Youth* (Dobrý začátek? Pracovní místa pro mládež), Paříž.
⁶⁰ Úř. věst. C 191/01, 1.7.2011.

uznávanou akreditaci a umožnit jim pokračovat ve vzdělávání a odborné přípravě v rámci běžných systémů vzdělávání a odborné přípravy.

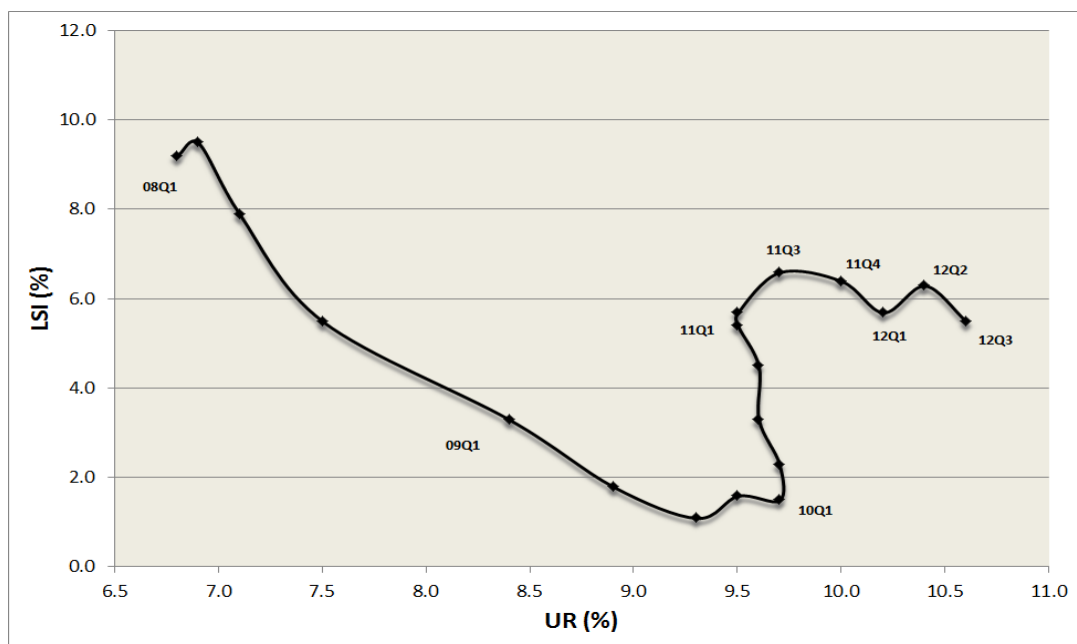
Zlepšení dlouhodobé perspektivy osob, které předčasně opustily školu, na trhu práce přispěje k úspěšnému provedení záruky pro mladé lidi.

Nesoulad dovedností

Současná hospodářská situace, která se vyznačuje vysokou mírou nezaměstnanosti, a zároveň setrvale volnými pracovními místy v určitých profesích, zdůrazňuje hlavní výzvu v oblasti dovedností, s níž je Evropa konfrontována.

Před krizí charakterizovaly Evropskou unii jako celek a většinu jejích členských států stále efektivnější procesy umísťování na pracovní místa. Během posledních dvou let však vzrostla míra nezaměstnanosti i míra volných pracovních míst. Tuto situaci velmi dobře popisuje tzv. Beveridgeova křivka, která znázorňuje vztah mezi mírou nezaměstnanosti a volnými pracovními místy. Pokud proces umísťování na pracovní místa funguje dobře, ukazuje Beveridgeova křivka negativní vztah mezi těmito dvěma proměnnými. Pro EU-27 to platilo až do prvního čtvrtletí roku 2010. Od té doby se nárůst volných pracovních míst na nezaměstnanosti nijak neprojevuje⁶¹.

Obrázek 1: Beveridgeova křivka pro EU-27 v 1. čtvrtletí roku 2008 – 3. čtvrtletí roku 2012



Zdroj: Eurostat

Stručný popis: Použité údaje: i) míra nezaměstnanosti (UR v %), proměnná „une_rt_q“ a ii) ukazatel nedostatku pracovních sil (LSI, v %), proměnná „ei_bsin_q_r2“ odvozená z výsledků šetření podniků v EU (% výrobních firem, které nedostatek pracovních sil uvádějí jako faktor, který omezuje jejich výrobu).

⁶¹ Teprve v poslední době Beveridgeova křivka zřejmě opět ukazuje negativní trend, což však samo o sobě nestačí k tomu, aby bylo možno tvrdit, že se proces umísťování na pracovní místa napříč členskými státy zlepšuje.

Problémy v procesu umísťovania na pracovné miesta, ktoré zachycujú pohyby Beveridgeovy krivky, môžu souvisieť s nesouladom dovedností⁶² a kvalifikácií⁶³, jichž je k výkonu určitej práce zapotrebie. Veľké rozdiely medzi regióny a odvetvami možná naznačujú potenciálny problém spočívajúci v regionálnom a odvetvovom nesouladu: nová pracovná miesta lze nájsť v jiných regiónoch než v tých, kde ľudia disponujú vhodnými dovednosťami a kvalifikáciou, ktorých si trh práce žadá.

Evropské šetrenie pracovných síl ukazuje, že miera nesouladu dovedností a kvalifikácií v rokoch 2001–2011 v členských štátoch významne kolísala⁶⁴. Pokiaľ jde o nesoulad kvalifikácií, je v priemere prekvalifikovaných skoro 15 % evropských zamestnancov, zatiaľ čo 21 % ich má kvalifikáciu nedostatečnú⁶⁵.

Nesoulad medzi poptávkou po pracovnej sile a dovednosťami potenciálnych zamestnancov a miestom, kde sa nachádzajú, je veľmi vážny, pretože môže naznačovať, že nezamestnanosť bude mať stále častejšiu štruktúrnu povahu. Srovnávanie predkrízových a aktuálnych údajov jasne ukazuje, že dochádza k trvalému nárastu štruktúrnej a dlhodobé nezamestnanosti. Konkrétne vzrostla štruktúrny nezamestnanosť v EÚ-27 o viac než jeden percentný bod, a to z 8,2 % v roku 2007 na 9,3 % v roku 2012, pričom prognózy Európskej komisie⁶⁶ na rok 2013 ukazujú jej ďalší nárast (9,6 %).

Počet absolventov odborov súvisiacich s IKT nestačí k naplneniu všetkých voľných pracovných miest v odvetvi IKT, v nŕmž i v dobe nedávnych hospodárskych problémov rostla poptávka po odborníkoch na IKT o 3 % ročne. Počínajúc rokom 2015 bude v EÚ navyše až 700 000 neobsadených pozícií pre odborníkov na IKT⁶⁷.

Neformálny a informálny učenie

V súčasnej situácii, keď dochádza k nárastu nezamestnanosti a chýba hospodársky rŕst, môže uznávanie neformálneho a informálneho učenia pomôcť nezamestnaným mladým ľuďom, ktorí hľadajú svoju prvú prácu alebo majú malé profesné zkušenosť k tomu, aby svŕm dovednosťami a kompetenciami, jež získali v rôznych podmienkach, prídali tržnú hodnotu. Z pohľadu jedinca navyše uznávanie neformálneho a informálneho učenia zlepšuje jeho vyhlídky, pokiaľ jde o zamestnateľnosť, vyššiu mzdu a rýchlejší kariérny postup, nabíza druhou šancu tým, ktorí predčasne opustili školu, poskytuje lepší prístup k formálnemu vzdelávaniu a odbornej príprave a zvyšuje motiváciu a sebedôveru.

⁶² Nesoulad dovedností sa týka rozdielu medzi dovednosťami pracovníkov (tj. jejich obecnými, technickými či sociálnymi dovednosťami) a dovednosťami, jichž je zapotrebie na príslušných pozíciách. Nesoulad dovedností zahrnuje jak „deficit dovedností“, keď dovednosti daného pracovníka nedosahujú úroveň dané požiadavky na príslušnú pozíciu, tak „přemír dovedností“, ktorá nastáva, pokiaľ dovednosti prekročujú úroveň danou požiadavky na príslušnú pozíciu.

⁶³ Nesoulad kvalifikácií sa týka rozdielu medzi kvalifikáciou pracovníkov (tj. jejich formálnymi akademickými dovednosťami) a kvalifikáciou, jichž je zapotrebie na príslušných pozíciách. Zahrnuje jak „prekvalifikovanosť“, keď kvalifikácia daného pracovníka přesahuje požadovanú úroveň, tak „nedostatečnou kvalifikáciou“, čož je prípad, keď je kvalifikácia príslušného pracovníka nižšou než kvalifikácia požadovaná.

⁶⁴ Odhady strediska Cedefop, viz „Employment and Social Developments in Europe 2012 Review“ (přezkum týkajúci sa zamestnanosti a sociálneho rozvoje v Evrope za rok 2012, bude brzy zveřejněn).

⁶⁵ Výpočet strediska Cedefop na základě údajů ze šetření pracovných síl EÚ, viz Employment and Social Developments in Europe 2012 Review (přezkum týkajúci sa zamestnanosti a sociálneho rozvoje v Evrope za rok 2012, bude brzy zveřejněn).

⁶⁶ Roční makroekonomická databáze Generálního ředitelství pro hospodárské a finanční věci Evropské komise, k dispozici na:

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

⁶⁷ Zpráva pro Evropskou komisi *Anticipating the Evolution of the Supply and Demand of e-Skills in Europe (2010-2015)*, Empirica a IDC Europe, prosinec 2009. Aktualizovaná předpověď představená na evropské konferenci týkající se elektronických dovedností dne 13. prosince 2011 v Bruselu.

Neformální učení probíhá ve formálním učebním prostředí, ale není obecně ukončeno získáním kvalifikace či diplomu. Obvykle zahrnuje kurzy, workshopy, konference či semináře. Informální učení probíhá na různých místech, např. doma, v práci, při každodenním kontaktu a interakci s lidmi; zahrnuje učení se jazyku, kulturním normám a dobrému chování.

V současnosti mají komplexní systémy uznávání neformálního a informálního učení zavedeny čtyři členské státy:

Ve Francii lze s výjimkou regulovaných povolání, jako jsou lékaři, zubaři, veterináři a architekti, všechny kvalifikace získat na základě uznání neformálního a informálního učení. Jednotlivci předloží podrobnosti o získaných zkušenostech a dovednostech/kompetencích. Odborná porota jmenovaná příslušným ministerstvem pak může udělit plnou či částečnou kvalifikaci. Podobný systém existuje v Lucembursku.

V Nizozemsku mohou lidé za účelem žádosti o pracovní místo nebo formálního uznání zkušební komisí předložit popis svých zkušeností uznanému poskytovateli „certifikátů zkušeností“. Ve Finsku právní úprava vzdělávání umožňuje uznávání zkušeností v mnoha vzdělávacích oblastech a na mnoha úrovních.

Dne 26. listopadu 2012 dospěla Rada k politické dohodě ohledně doporučení Rady o uznávání neformálního a informálního učení, podle kterého by členské státy měly mít nejpozději v roce 2012, podle okolností a zvláštních podmínek jednotlivých států a jak považují za vhodné, fungující režim uznávání neformálního a informálního učení.

Podnikání mladých lidí: vytváření pracovních míst a kompetencí

Podnikání není obvykle chápáno jako běžný způsob podpory zaměstnanosti. Přitom představuje jasnou příležitost, jak podpořit zaměstnanost a snížit nezaměstnanost mladých lidí⁶⁸. Kromě toho tvůrčí myšlení a realizace nových myšlenek představuje jednu z klíčových schopností celoživotního učení v doporučení Evropského parlamentu a Rady o klíčových schopnostech z roku 2006⁶⁹, přičemž se jedná o průřezovou dovednost, která podporuje zaměstnatelnost (respektive schopnost samostatné výdělečné činnosti).

Je třeba, aby se mladí lidé seznámili s významem podnikání a aby pro ně představovalo atraktivní možnost zaměstnání. Úspěšným podnikatelům připadá jako vzorům důležitá úloha, a o to, podnítit v mladých lidech podnikatelského ducha.

Na počátku roku 2012 zveřejnila OECD k podnikání mladých lidí politické doporučení⁷⁰, které zdůrazňuje, že ačkoliv se může zdát, že mladí lidé (vzhledem k chybějícím zkušenostem a financím) nepředstavují skupinu, z níž by se obvykle rekrutovali podnikatelé, mají o podnikání zájem a mnozí

⁶⁸ Samostatná výdělečná činnost hraje z hlediska tvorby pracovních míst důležitou roli. Z nově zřízených podniků představují 85 % mikropodniky s méně než 10 zaměstnanci. V Evropské unii vytvoří každý nově založený podnik v průměru 2 pracovní místa. Podle průzkumu Eurobarometr z roku 2009 považuje 28 % lidí v EU samostatnou výdělečnou činnost v průběhu dalších pěti let buď za „velmi reálnou“ či za „poměrně reálnou“ možnost. Tento podíl je ovšem menší než ve Spojených státech amerických a Číně, kde samostatnou výdělečnou činnost v dalších pěti letech jako „velmi reálnou“ či „poměrně reálnou“ možnost vidí 36 %, resp. 49 % respondentů.

⁶⁹ Doporučení Evropského parlamentu a Rady o klíčových schopnostech pro celoživotní učení (2006/962/ES) zdůraznilo, že „smysl pro iniciativu a podnikavost“, což je „schopnost jedince převádět myšlenky do praxe“, je velmi důležitý (Úřední věstník L 394, 30.12.2006):

http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11090_cs.htm

⁷⁰ Zveřejněné v rámci studie „Přehled podnikatelských aktivit v Evropě“ vypracované na žádost Komise: <http://www.oecd.org/regional/leedprogrammlocaleconomicandemploymentdevelopment/Youth%20Policy%20Brief.pdf>.

z nich považují samostatnou výdělečnou činnost za realistickou možnost. Výsledky průzkumu Eurobarometr z roku 2009⁷¹ naznačují, že dvě nejmladší věkové skupiny (15–24 let a 25–39 let) mají o samostatnou výdělečnou činnost největší zájem: 40 %, resp. 42 % respondentů v těchto skupinách udává samostatnou výdělečnou činnost v dalších pěti letech jako „velmi reálnou“ či „poměrně reálnou“ možnost, což je mnohem vyšší podíl než u věkové skupiny 40–54 let (29 %) a věkové kohorty nad 55 let (13 %).

Mladí lidé se mohou potýkat se zvláštními překážkami, které některým z nich brání přetvářet myšlenky na projekty. K těmto překážkám patří nedostatek podnikatelských dovedností, předchozích pracovních zkušeností a chybějící snadný přístup k financím. Evropská komise již podnikání mladých lidí podporuje tím, že prosazuje vzdělávání pro podnikání na školách a univerzitách, a to prostřednictvím evropského výměnného programu „Erasmus pro podnikatele“⁷², který začínajícím podnikatelům umožňuje pobyt u zkušenějších kolegů.

Prostřednictvím evropského nástroje mikrofinancování Progress⁷³ hodlá Komise zvýšit dostupnost mikroúvěrů pro osoby, jež se chtějí stát samostatně výdělečně činnými či založit mikropodnik a které mají (což je případ mladých lidí) potíže získat běžný úvěr, a to včetně osob, které vstupují na trh práce. Budoucí Evropský program pro sociální změny a inovace⁷⁴ (2014–2020) bude mikropodnikatelům a sociálním podnikatelům dále pomáhat v přístupu k financím.

Mzdové subvence a nemzdové náklady práce⁷⁵

Příliš vysoké **nemzdové náklady práce** – např. příspěvky zaměstnavatele na sociální zabezpečení – mohou mít negativní dopad na poptávku po pracovní síle, a to zejména u skupin s relativně nižší produktivitou, jako jsou mladí lidé na začátku profesní dráhy, v jejichž případě je poptávka po pracovní síle velmi elastická (citlivá na změnu ceny). Rozpočtově neutrální snížení daňového zatížení práce (zejména nemzdových nákladů práce) **posunem** k ekologickým nebo spotřebním daním, či daním z nemovitosti může pozitivně působit na poptávku po pracovní síle, a být tak zároveň nástrojem, který zajistí, že systém záruk pro mladé lidi bude úspěšně fungovat. Očekává se, že pokud se snížení **zacílí** na skupiny, v jejichž případě je poptávka po pracovní síle citlivá na změnu ceny, bude to mít pozitivní dopad na zaměstnanost těchto skupin. Návrh a realizaci takového opatření je však třeba pečlivě připravit, aby negativně neovlivnilo zaměstnanost skupin, jež se nacházejí (těsně) za hranicí způsobilosti.

V rámci **mzdových subvencí (dotací na nábor zaměstnanců)** jsou zaměstnavatelům poskytovány platby za zaměstnání pracovníků z určitých skupin prostřednictvím subvencování jejich mzdy. Vzhledem k tomu, že mzdové subvence mohou podpořit zaměstnanost, lze je také použít k zajištění úspěšného provedení systému záruk pro mladé. Dotace na nábor zaměstnanců snižuje náklady práce zaměstnavatelů a zvyšuje jejich ochotu nabírat další pracovníky, a v konečném důsledku vytvářet nová pracovní místa.

⁷¹ Evropská komise (2009), *Eurobarometr*, Entrepreneurship in the European Union and Beyond (Podnikání v Evropské unii a mimo ní).

⁷² <http://www.erasmus-entrepreneurs.eu>.

⁷³ <http://ec.europa.eu/epmf>.

⁷⁴ KOM(2011) 609 ze dne 6. října 2011.

⁷⁵ Problematice mzdových subvencí a nemzdových nákladů práce se věnoval „balíček týkající se zaměstnanosti“ (*Na cestě k hospodářské obnově vedoucí k intenzivnímu růstu pracovních míst*, COM(2012) 173 ze dne 18. dubna 2012) a tematická zpráva Výboru pro zaměstnanost „Plnění cíle v oblasti zaměstnanosti“ (Brusel, 22. listopadu 2011, 17239/11).

Zaměstnavatelé by měli dotace na nábor zaměstnanců cíleně využívat k **náboru nových zaměstnanců**. Tyto dotace pak mohou zaměstnavatele motivovat, aby přikročili k náboru nových zaměstnanců, a vytvářeli nová pracovní místa, jež by jinak nevznikla. Zaměření se na zranitelné skupiny, jako jsou mladí lidé, může mít pozitivní účinek zejména v případě, že dotace na nábor zaměstnanců doprovází dodatečné úsilí cílové skupině pomoci. Účinnost subvencí je vyšší, pokud existují-li pracovníci s odpovídající kvalifikací, pokud je příprava na umístění službou zaměstnanosti provedena pečlivě a pokud mladí lidé i zaměstnavatelé mají v případě potřeby přístup k následnému poradenství.

U výše zmíněných opatření je třeba zohlednit pravidla státní podpory. V tomto směru je třeba poznamenat, že obecná opatření, která mají usnadnit nábor mladých lidí a jichž se mohou účastnit všechny podniky ve všech odvětvích hospodářství, by se nepovažovala za státní podporu. Naopak selektivní opatření, např. opatření, jež by se omezila pouze na určité typy podniků či určitá odvětví nebo v nichž by roli hrála posuzovací pravomoc úřadů, mohou, jsou-li naplněny další podmínky čl. 107 odst. 1 SFEU, představovat státní podporu.

Mobilita pracovní síly

Odhady z nedávné doby (1. čtvrtletí roku 2012) vycházející ze šetření pracovních sil EU⁷⁶ naznačují, že podíl občanů EU (v produktivním věku 15–64 let), kteří mají bydliště v jiném členském státě, se pohybuje kolem 3,0 %. Jedná se přibližně o 9,5 milionu osob. Ve srovnání s rokem 2005 došlo ke značnému nárůstu (vzhledem k tomu, že tehdy se jednalo přesně o 2,0 % a 6,2 milionu osob, činil nárůst +50 %).

Přestože nezaměstnanost v EU je i nadále vysoká, jsou zde paradoxně také přes 2 miliony volných pracovních míst, jak uvádí Evropský monitor volných pracovních míst. Důvodem je většinou nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce a nedostatečná mobilita pracovních sil na regionální, vnitrostátní a evropské úrovni.

Mladí lidé patří ke skupinám, které mají největší sklon k mobilitě. Zahraniční pracovní zkušenosti mohou přidat hodnotu jejich celoživotnímu učení a profesní dráze⁷⁷ a vést k většímu počtu pracovních příležitostí.

Podpora mobility pracovní síly by tedy mohla řešit problém nezaměstnanosti mladých lidí, pomoci zaměstnavatelům najít pracovníky s potřebnými dovednostmi, které nemohou najít na místním trhu práce, a umožnit členským státům poskytnout každému mladému člověku kvalitní nabídku zaměstnání, dalšího vzdělávání, učňovské přípravy či stáže do čtyř měsíců ode dne, kdy se stal nezaměstnaným nebo opustil formální vzdělávání.

Balíček týkající se zaměstnanosti vyzývá k výkonnějším, dynamičtějším trhům práce s menší fricí a v roční analýze růstu Komise na rok 2013⁷⁸ se zdůrazňuje, že některým regionům nebo odvětvím chybí zaměstnanci odpovídající jejich potřebám, přičemž tyto překážky v oblasti dovedností a nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce je třeba řešit zvyšováním účasti na trhu práce, zlepšením úrovně kvalifikace a usnadněním mobility. Ke zlepšení situace je zapotřebí, aby politiky zaměstnanosti podporovaly přechody mezi zaměstnáními, které zlepši produktivitu a kvalitu práce,

⁷⁶ Eurostat, Šetření pracovních sil EU, (lfsq_pganws).

⁷⁷ Znamená to, že součástí celoživotní pracovní dráhy může být cirkulační mobilita, tj. že tato dráha může zahrnovat stejný počet období práce v domácí zemi, jako v cizině.

⁷⁸ COM(2012) 750 ze dne 28. listopadu 2012.

aby pracovníci disponovali správnými dovednostmi a aby lidé byli dostatečně mobilní a reagovali na nabídky volných pracovních míst v jiných členských státech a regionech,

Investice do dovedností a rekvalifikace budou v podpoře budoucího nárůstu mobility a produktivity hrát stěžejní roli. Valnou část ztracené konkurenceschopnosti v mnoha členských státech lze totiž přičíst na vrub slabému růstu produktivity v důsledku nedostatečných investic do politik a nástrojů k rozvoji dovedností. Posílení politik k rozvoji dovedností také představuje klíčový prvek, jímž lze na trhu práce řešit stávající nedostatek a nesoulad na straně nabídky a následně umožnit mobilitu.

Trh práce zahrnující skutečně celou EU, který funguje dostatečně plynule, vznikne pouze za předpokladu, že dojde k odstranění zbývajících právních a praktických překážek, jež brání mobilitě podniků a pracovníků.

Za tímto účelem Evropská komise v současnosti připravuje změnu postavení sítě Evropských služeb zaměstnanosti EURES⁷⁹. Touto reformou se síť EURES stane celoevropským nástrojem pro zprostředkování, umístování a nábor, přičemž její součástí bude i zavádění cílených programů mobility pro některé profese, odvětví a skupiny (např. mládež). Tento přístup bude vycházet z logiky pilotní akce⁸⁰ „Tvoje první práce přes EURES“, jež má mladým Evropanům ve věku 18–30 let pomoci najít práci v jiných zemích EU. Tento program se opírá o podporu poskytovanou vnitrostátními službami zaměstnanosti – informace, hledání práce, nábor a financování –, z níž těží jak mladí uchazeči o práci, tak podniky, které čelí překážkám v podobě neobsazených míst a které mají zájem nabírat zahraniční pracovníky.

3.4. EVROPSKÁ PERSPEKTIVA

Využití evropských strukturálních fondů

Jak dokládají odpovědi členských států, které Komise obdržela na dotazník o politikách pro mládež, jakož i vykazované výsledky iniciativy „Příležitosti pro mladé“, hrála tato iniciativa důležitou roli jako hnací síla dalšího přerozdělování rozsáhlých zdrojů financování EU, a to zvláště z Evropského sociálního fondu (ESF) a Evropského fondu pro regionální rozvoj (EFRR), na opatření bojující proti nezaměstnanosti mladých. Za pozornost stojí příklad Itálie, která v rámci svého akčního plánu soudržnosti ve dvou fázích přerozdělila 6 miliard EUR, přičemž velká část těchto prostředků byla věnována na opatření v oblasti zaměstnanosti a vzdělávání.

ESF ve stávajícím programovém období 2007–2013 podporuje řadu opatření zaměřených na zlepšení přístupu k zaměstnání a trvalé začlenění uchazečů o zaměstnání na trh práce se zvláštním důrazem na předcházení dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí. Členské státy vyčlenily na zlepšení přechodu mladých lidí ze školy do práce a na dodatečná opatření k začlenění na trh práce, jako jsou cílené aktivační politiky, mzdové subvence a opatření na podporu podnikání mladých lidí a zakládání nových podniků. Dotace na dočasný nábor představují nástroj, který již členské státy v souvislosti s hospodářskou krizí zavedly, a lze je podporovat z ESF. Podpora z ESF na dotace na dočasný nábor by měla zohlednit požadavky související s pravidly státní podpory a vnitrostátním spolufinancováním. Příklady aktivit/zásahů v rámci záruky pro mladé lidi, na které může být poskytnuta podpora z ESF, uvádí příloha II.

⁷⁹ COM(2012) 8548 ze dne 26. listopadu 2012.

⁸⁰ <http://ec.europa.eu/social/yourfirsteuresjob>.

Součástí návrhu nařízení o ESF na příští programové období 2014–2020 je zvláštní investiční priorita ESF, která se zaměřuje na udržitelné začlenění mladých lidí, kteří nejsou ve vzdělávání, v zaměstnání nebo v profesní přípravě, na trh práce. Členské státy, které se potýkají s vysokou mírou nezaměstnanosti mladých lidí, by tedy měly nezaměstnané mladé lidi vymezit jako zvláštní cílovou skupinu pro financování z ESF. Tito pak představují výsledky, kterých se dosáhlo díky podpoře z fondů EU. Fondy EU mohou být také využity na podporu tvorby pracovních míst pro mládež prostřednictvím opatření na zakládání malých a středních podniků a na podporu samostatné výdělečné činnosti.

Příslušná opatření na podporu zaměstnanosti a pracovní mobility mladých lidí v rámci EFRR zahrnují významnou podporu malých a středních podniků, rozvoj podnikatelských inkubátorů, investice do vzdělání a sociální infrastruktury a také infrastruktury pro veřejné služby zaměstnanosti. V rámci přeshraničních programů spolupráce dále EFRR podporuje integraci přeshraničních trhů práce včetně přeshraniční mobility, společných místních iniciativ pro zaměstnanost a společných kurzů odborného vzdělávání.

V oblasti zemědělství a rozvoje venkovského podnikání bude zaměstnanost mladých podněcovat a podporovat také Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova (EZFRV). Mladí lidé ve venkovských oblastech budou mít příležitost zřídit vlastní zemědělská hospodářství, zakládat venkovské podniky nebo se účastnit různých typů spolupráce, které by mohly být v rámci EZFRV podporovány. Mohou také absolvovat odbornou přípravu a získat odborné poradenství v otázkách, jak řídit a provozovat svůj podnik. Prostřednictvím iniciativy LEADER⁸¹ se také mohou podílet na místním rozvoji oblasti, ve které žijí.

Očekává se proto, že se nadcházející partnerské smlouvy a operační programy důrazně zaměří na problematiku přechodu ze školy do práce a začlenění mladých lidí na trh práce. Na další programové období se navíc členské státy vybízejí, aby určily možnosti užší spolupráce a integrovaného přístupu v rámci pěti fondů společného strategického rámce⁸², které poskytnou komplexní řešení. V této souvislosti problematika začlenění mladých lidí zasahuje do řady vzájemně souvisejících oblastí politiky, jako je vzdělávání, zaměstnanost, sociální začlenění, sociální podnikání, bydlení a podnikatelské prostředí, kterých by se týkala investiční podpora z většího počtu fondů společného strategického rámce. Z hlediska fondů EU by „záruka pro mladé lidi“ mohla zejména poskytnout účinný politický nástroj a prokázat přidanou hodnotu investic EU do opatření s dlouhodobými účinky.

V programovém období 2007–2013 pomáhala Komise členským státům, pokud jde o vzájemné učení a přípravu společných návrhů politik zaměstnanosti mladých lidí prostřednictvím Evropské sítě pro zaměstnanost mladých, která je spolufinancována z technické pomoci v rámci ESF⁸³. Před přijetím nařízení o fondech společného strategického rámce EU na další programové období bude Komise s členskými státy diskutovat o jejich předběžných názorech, pokud jde o hlavní výzvy specifické pro jednotlivé země.

V zájmu urychlení čerpání strukturálních fondů ve stávajícím programovém období by členské státy měly aktivněji usilovat o plné provedení již zavedených opatření k aktivaci mládeže (zvláště v souvislosti s přerozdělením prostředků). Řídicí orgány ve spolupráci se sociálními partnery by při přípravě výzev k předkládání návrhů na projekty v rámci ESF mohly vymezit opatření, jejichž

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

⁸² ESF, EFRR / Fond soudržnosti, Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova, Evropský námořní a rybářský fond.

⁸³ www.youthemploymentnet.eu.

provedením lze mladým lidem nejrychleji a nejefektivněji poskytnout záruku zaměstnání nebo odborné přípravy. Součástí těchto nástrojů mohou být např. poukazy na odbornou přípravu a podnikatelské granty. Komise také vybízí k využití možností zjednodušení financování nákladů, jmenovitě paušálních sazeb za určité nákladové položky, a to prostřednictvím využití standardních stupnic jednotkových nákladů a jednorázových částek, což usnadní účetnictví projektu a jeho provádění. Zjednodušení a řízení založené na výsledcích jsou přijaty v regulačních návrzích Komise na programové období 2014–2020, a to prostřednictvím zavedení společných akčních plánů. Tyto rozsáhlé soubory projektů, jež vycházejí z předem vymezených a odsouhlasených výsledků a výstupů politik, by mohly poskytnout flexibilní a účinný nástroj, který zajistí, že fondy EU podpoří cíle politik. Některé členské státy již ve stávajícím období podobná opatření provedly.

Evropský semestr

Komise se zavazuje sledovat provádění systémů záruk pro mladé a jejich dopad v členských státech. Bude tak činit zvláště v rámci evropského semestru a doporučení jednotlivým zemím.

S cílem zvýšit konkurenceschopnost a zajistit dosažení cílů strategie Evropa 2020 pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění zavedla Evropská komise roční cyklus koordinace hospodářských politik, tzv. evropský semestr.

Evropský semestr začíná v okamžiku, kdy Komise na konci roku přijme roční analýzu růstu, která stanoví krátkodobé a střednědobé priority EU s ohledem na zvýšení růstu a tvorbu pracovních míst. V dubnu předkládají členské státy své programy stability nebo konvergenční programy a národní programy reforem. V průběhu května a června provádí Komise analýzu těchto dokumentů na základě priorit vymezených v roční analýze růstu a posoudí pokrok v provádění předchozích doporučení. Nakonec vydá Komise doporučení pro každou jednotlivou zemi, přičemž tato doporučení na konci června formálně přijímá Rada.

Vzhledem k tomu, že mládež je jednou ze skupin, na které krize dolehla nejvíce, představovala v prvních dvou evropských semestrech výrazné téma právě nezaměstnanost mladých lidí. Balíček roční analýzy růstu na rok 2011 poukázal na význam vhodných opatření zaměřených na mladé lidi, která mají předejít vzniku „ztracené generace“, a toto bylo opětovně zdůrazněno v roční analýze růstu na rok 2012. Řada členských států obdržela doporučení, která se týkala zlepšení situace mládeže na trhu práce⁸⁴. Tento rámec se použije ke sledování opatření, která členské státy přijmou za účelem provedení systémů záruk pro mladé lidi (a také ke sledování dopadu těchto opatření).

V roční analýze růstu na rok 2013⁸⁵ zdůraznila Komise, že by členské státy měly zajistit přechod mladých lidí ze školy na trh práce, a vypracovat a provádět systém záruk pro mladé lidi, který by každému mladému absolventu do 25 let poskytl nabídku zaměstnání, dalšího vzdělávání, učňovského programu či stáže do čtyř měsíců po ukončení formálního vzdělání nebo od začátku nezaměstnanosti. Tyto systémy je možné spolufinancovat z Evropského sociálního fondu.

⁸⁴ Podle tohoto rámce by se členské státy měly dále soustředit na rozvoj dovedností (FI, ES), přizpůsobit systémy vzdělávání a odborné přípravy a dovednosti mladých lidí potřebám trhu práce a/nebo zvýšit dostupnost učňovských míst (DK, EE, FR, ES, LT, LV, LU, MT, PL, SK, SI, UK). Měly by prosadit pobídky pro podniky, aby zaměstnávaly mladé lidi (IT) a podporovat samostatnou výdělečnou činnost a zakládání nových podniků (CY, IT). Vyzývají se ke snížení míry předčasného opouštění systému a odchodu ze vzdělávání (AT, DK, HU, ES, IT, LV, MT, UK) a zlepšení přístupu ke vzdělávání a odborné přípravě pro zranitelné skupiny (BG, DE, HU, SK). Dále se členské státy vyzývají, aby řešily rozdíly v právních předpisech týkajících se ochrany zaměstnání u různých typů smluv a ke snížení segmentace trhu práce (FR, IT, LT, PL, SE, SI).

⁸⁵ COM(2012) 750 ze dne 28. listopadu 2012.

Vzájemné učení

Vzájemné učení je základním nástrojem pro úspěšné zavedení záruky pro mladé lidi v členských státech.

Programy a iniciativy vzájemného učení mohou těm, kdo se potýkají s podobnými problémy, pomoci sdílet vědomosti a odborné znalosti. Vzájemné učení a využití zkušeností, jež lze aplikovat na celostátní/regionální/místní situaci, představuje nákladově efektivní způsob, jak získat nové dovednosti a kompetence k řešení problémů na trhu práce.

Výstupy z tohoto procesu mohou vytvořit prostor pro přenos určitých prvků a aspektů z jedné země do druhé a jejich využití v místních/celostátních podmínkách. Pokud se tento proces napodobí na úrovni členských států, může to pomoci rozšířit znalosti mezi příslušné partnery a podpořit větší efektivitu jejich práce. Jedná se také o prostředek ke snížení rizika při provádění nových systémů a k zajištění větší návratnosti investic na základě dříve vyzkoušených a ověřených možností politiky.

Na evropské úrovni je cílem **programu vzájemného učení** v oblasti zaměstnanosti podnít vzájemné učení na všech úrovních správy a zvýšit přenositelnost neefektivnějších politik⁸⁶.

V roce 2013 a v následujících letech by se program vzájemného učení mohl zaměřit na přenositelnost vědomostí o systémech záruk pro mladé lidi mezi členskými státy s podobnou strukturou kategorie NEET nebo na řešení konkrétních situací skupin, které čelí několika překážkám. Zajistilo by se tak, že neefektivnější politiky a opatření budou známy všem zúčastněným stranám ve všech členských státech, což by pomohlo zlepšit návrh a provedení systémů budoucích záruk pro mladé lidi.

Evropská komise bude také dále sledovat využití a provádění programů záruk pro mladé lidi v rámci evropské sítě veřejných služeb zaměstnanosti a bude sbírat zkušenosti z vnitrostátních programů. V budoucnu také dojde v rámci otevřené metody koordinace v sociální oblasti, Dialogu veřejných služeb zaměstnanosti a popřípadě dalších výměn podporovaných Komisí k užší koordinaci s programem vzájemného učení tak, aby nedocházelo k obsahovému a časovému překrývání.

V procesu vzájemného učení se také zohlední zkušenosti z oblastí mimo EU, které by mohly být užitečné. Program se bude snažit posílit a rozšířit zapojení dalších zúčastněných stran, zvláště sociálních partnerů, ale také nevládních organizací, akademických institucí, mezinárodních organizací atd. tak, aby se zajistilo větší rozšíření výstupů.

Dne 20. srpna 2012 zveřejnila Komise výzvu k předkládání návrhů v rámci **přípravné akce Evropského parlamentu** týkající se systémů záruk pro mladé lidi, která je dotována částkou 4 miliony EUR. Účelem této výzvy je podpořit partnerství pro aktivační opatření zaměřená na mladé lidi, a to prostřednictvím projektů souvisejících se systémy záruk pro mladé lidi na vnitrostátní, regionální nebo místní úrovni.

Na základě zkušeností získaných z projektů vybraných v rámci této výzvy budou členskými státem poskytnuty různé programy, struktury a praktická doporučení k vytvoření záruky pro mladé lidi s ohledem na budoucí finanční programy Unie, jež se budou týkat mladých lidí a začlenění na trh práce, a připraví tím půdu pro budoucí činnost ESF. Komise zorganizuje pro všechny členské státy (zvláště řídicí orgány ESF) konferenci „o zhodnocení“, kde budou všem členskými státem představeny

⁸⁶ V roce 2011 a 2012 se program vzájemného učení například zabýval způsoby, jak zajistit rychlý přechod mladých lidí ze vzdělávání / odborné přípravy na trh práce, a to například také u vysoce kvalifikovaných mladých lidí a mladých lidí, kteří dokončili duální odbornou přípravu.

různé programy, struktury a praktická doporučení, jež budou výsledkem této výzvy, přičemž očekává, že členské státy výsledky z financovaných projektů v maximální míře využijí.

Evropský socioekonomický výzkum se již dlouhou dobu zaměřuje na nezaměstnanost mladých lidí a na aspekty jejich sociálního vyloučení (a možnosti jejich začlenění). Zjištění z řady těchto projektů byla nedávno shrnuta v přezkumech politiky⁸⁷, jejichž součástí jsou výsledky výzkumů a politická doporučení týkající se zaměstnanosti, vzdělávání a odborné přípravy, politiky pro mládež a sociální politiky.

V posledním roce sedmého rámcového programu (7RP) byla v rámci programu sociálních a humanitních věd předložena výzva k provedení rozsáhlého integrovaného výzkumného projektu „Overcoming youth unemployment in Europe“ („Řešení nezaměstnanosti mladých lidí v Evropě“)⁸⁸. Jeho cílem je komplexně pochopit příčiny velmi vysoké nezaměstnanosti mladých lidí a posoudit efektivitu politik v oblasti trhu práce navržených ke zmírnění tohoto jevu.

Posouzení a trvalé zlepšování systémů záruk pro mladé lidi

Posouzení a zhodnocení všech činností a programů, které přispívají ke zřízení systémů záruk pro mladé lidi, je nezbytné provádět jak na vnitrostátní úrovni, tak na úrovni EU. Tyto procesy totiž umožní průběžné zlepšování stávajících systémů a dále se promítnou do politik zaměřených na snížení nezaměstnanosti mladých lidí v Evropě.

Prozatím bylo provedeno jen několik kroků tohoto druhu. Veřejné služby zaměstnanosti z 12 zúčastněných států⁸⁹ uvedly, že případy z řady států (např. Rakouska nebo Francie) ukázaly možnosti sledování příjemců před vstupem a po vstupu opatření v platnost, což umožňuje nejen posoudit výsledky opatření, ale rovněž pomáhá určit nákladově nejefektivnější iniciativy.

V mnoha zemích se ovšem sběr údajů v takovémto rozsahu vzhledem k požadavkům na ochranu údajů považoval za nemožný, což zdůrazňuje potřebu cílenějších hodnotících nebo kontrolovaných hodnocení.

Dále je třeba posílit vazbu mezi empirickou základnou a tím, jak zjištění využívat k organizačnímu učení a návrhům (budoucích) politik, a to i v zemích, kde již hodnotící systémy existují.

Ve Spojeném království bylo zřízeno Středisko pro analýzu přechodných období v životě mladých lidí (Centre for the Analysis of Youth Transitions, CAYT), které má shromáždit údaje o tom, jakým způsobem probíhají přechodná období v životě mladých lidí, a poskytnout informace pro klíčové vládní politiky, jako je prodloužení účasti na vzdělávání a odborné přípravě do 18 let. Středisko CAYT představuje mechanismus, prostřednictvím něhož se Spojené království snaží lépe porozumět přechodnému období mezi dětstvím a dospělostí a tomu, jak se v čase mění, a to se zvláštním důrazem na to, jak dalece může ovlivnit pravděpodobnou efektivitu řady politických opatření.

⁸⁷ Policy Reviews *New skills and jobs in Europe: Pathways towards full employment and Social inclusion of youth on the margins of society* (Evropská komise, 2012) 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 (financování EU: min. 4 000 000 EUR – max. 5 000 000 EUR).

⁸⁹ AT, BE, DE, DK, EL, FR, HU, IT, LT, LU, NL, PL a Norsko (viz poznámka pod čarou č. 46).

Eurofound nedávno publikoval krátkou zprávu⁹⁰, která hodnotí švédské a finské zkušenosti se zárukou pro mladé lidi a zabývá se zejména tím, jak lze posuzovat silné a slabé stránky příslušných systémů.

Komise bude také spolupracovat s příslušnými partnerskými organizacemi, jako jsou Eurofound, MOP a OECD, aby poskytla další hodnocení činností a programů, které přispívají k vytvoření záruky pro mladé lidi, aby se mohlo přistoupit k vypracování politik a zásahů na základě důkazů a zkušeností, co, kde, kdy, a pro koho funguje, a věnována zvláštní pozornost otázce pohlaví a rozmanitosti mladých, čímž se zároveň zajistí účinné využití zdrojů a pozitivní návratnost investic.

Zvyšování povědomí

Aby mohli mladí lidé ve všech členských státech záruku pro mladé lidi rychle využít, je zapotřebí příslušné systémy dostatečně zviditelnit. K jejich propagaci bude nezbytné podniknout kroky ke zvýšení povědomí o jejich existenci, o tom, jak fungují a jak se do nich mladí lidé mohou zapojit.

Organizace mladých lidí, informační služby pro mladé lidi, veřejné služby zaměstnanosti, odbory a další příslušné zúčastněné strany na úrovni EU i jednotlivých států budou informace související se zárukou pro mladé lidi přirozeně šířit.

Využití sociálních sítí (např. Facebook) představuje samozřejmě přirozený způsob, jak mladé lidi oslovit. Lze také využít informační kampaně, jež se opírají o tradiční média (televizi a např. stanice zaměřené na mladé publikum, rádio, tisk, časopisy pro mládež atd.), přičemž se mohou zaměřit i na rodiče, kteří mohou svým dětem pomoci například s registrací u služby zaměstnanosti.

Aby se lidé o této obnovené záruce dozvěděli a aby se do jejího provádění zapojily příslušné zúčastněné strany (veřejní představitelé, podnikatelé, odbory, mladí lidé, rodiče atd.), zahájilo finské ministerstvo pro zaměstnanost a hospodářství putovní kampaň, která v září a v říjnu proběhne v 15 městech. Tato kampaň je zamýšlena jako platforma, na jejímž základě mohou místní orgány vybudovat síť pro koordinaci provádění záruky pro mladé lidi na místní úrovni. Na tuto činnost bylo vyčleněno přibližně 100 000 EUR, mj. na tvorbu příručky osvědčených postupů a webové stránky⁹¹ (ve finštině, švédštině a brzy také v angličtině) a krátkého videa.

Komise využije Evropský portál pro mládež a stávající informační kampaně jako „Mládež v pohybu“⁹², „Za rozmanitost - proti diskriminaci.“⁹³ a „We Mean Business“⁹⁴ a bude propagovat záruku pro mladé v celé EU.

⁹⁰ Eurofound (2012), *Youth Guarantees: Experiences from Finland and Sweden* (Záruky pro mladé lidi: zkušenosti z Finska a Švédska).

⁹¹ www.youthguarantee.fi.

⁹² <http://europa.eu/youthonthemove>.

⁹³ www.stop-discrimination.

⁹⁴ <http://we-mean-business.europa.eu/>.

Příloha I

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>PES 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 PES 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 (PES) 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 PES 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 (6-25) 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</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</p>	<p>The apprenticeship training pilot project supports both the training organiser and the employer (EUR 800/month) by providing additional</p>

	<p>education & training. The “<i>Education Guarantee</i>” includes an apprenticeship training pilot project’s aiming to develop apprenticeship training into a suitable form of training for young basic education graduates.</p>	<p>labour market rehabilitation place, within 3 months of 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>
FR	<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</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</p>

		<p>Defence. Since February 2012, extended to young, 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>a fee. Since 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>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>"Pathways to Work" 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>"Action Plan for Jobs" will support the creation of 100,000 net new jobs by 2016)</p>

	<p>The national “<i>JobBridge</i>” programme provides work experience placements for 6-9 months</p>	<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 “<i>Youthreach</i>”.</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>		
<p>LU</p>	<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>- <i>"Social"</i> 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 <i>"Certificate of professional capacity"</i> (<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 (PES) 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 PES.</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 PES.</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 PES 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>PES 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 PES) 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 PES, in 2012, with additional resources in order to increase the staff in charge of implementing the guarantee and already each staff member of PES 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>
------------------	---	---	---

PŘÍLOHA II:

Příklady aktivit/zásahů v rámci záruky pro mladé lidi, na které může být poskytnuta podpora z ESF

Opatření	Konkrétní příklady aktivit/zásahů, na které může být poskytnuta podpora z ESF
<p>Informační strategie a kontaktní místa.</p> <p>[doporučení k záruce pro mladé lidi č. 8–9]</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Návštěvy škol ze strany veřejných služeb zaměstnanosti ➤ Odborná školení pro učitele pořádaná veřejnými službami zaměstnanosti ➤ Rozvoj specializovaných služeb zaměřených na mladé lidi poskytovaných veřejnými službami zaměstnanosti nebo smluvními soukromými poskytovateli ➤ Rozšiřování tištěných materiálů v centrech pro mládež nebo na akcích pro mládež ➤ Využití internetu a sociálních médií ➤ Systémy pro sběr údajů ➤ Putovní kampaně
<p>Poskytnout individuální akční plány.</p> <p>[doporučení k záruce pro mladé lidi č. 10]</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Odborná příprava pracovníků veřejných služeb zaměstnanosti ➤ Smlouvy se specializovanými partnery
<p>Nabídnout osobám, jež předčasně ukončily školní docházku, a mladým lidem s nízkou kvalifikací možnost vrátit se do vzdělávacího systému nebo se zapojit do vzdělávacích programů druhé šance, řešit nevyhovující kvalifikace a zlepšit digitální kompetence.</p> <p>[doporučení k záruce pro mladé lidi č. 11–13]</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Odborná příprava a programy druhé šance ➤ Zajištění jazykové přípravy ➤ Poradenství a dodatečná pedagogická podpora, která udrží mladé lidi ve vzdělávacím systému a odborné přípravě nebo je do nich přivede zpět ➤ Podpora ohrožených mladých lidí při získávání odpovídající kvalifikace a dokončení vyššího sekundárního vzdělávání ➤ Učení prací a učňovské programy ➤ Zajištění odborné přípravy v oblasti digitálních kompetencí ➤ Poukázky na odbornou přípravu
<p>Podporovat školy a služby zaměstnanosti, aby podporovaly a poskytovaly mladým lidem průběžné poradenství o podnikání a samostatné výdělečné činnosti.</p> <p>[doporučení k záruce pro mladé lidi č. 14]</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Odborná školení pracovníků služeb zaměstnanosti a učitelů ➤ Vývoj a realizace kurzů podnikání v rámci sekundárního vzdělávání ➤ Odborná školení pro nezaměstnané mladé lidi
<p>Využít cílených a dobře propracovaných subvencí na platy a nabírání pracovní síly, které by podnítky zaměstnavatele k zajištění učňovských programů nebo umístění do zaměstnání pro mladé lidi, a to zejména pro lidi, kteří jsou</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dotace na nábor zaměstnanců s cílem podpořit čistou míru nově nabíraných mladých lidí na pracovní i učňovská místa (podpora subvencí a dotací z ESF by měla být spojena s aktivačními opatřeními, jako je praktická odborná příprava atd.)

<p>trhu práce nejvíce vzdáleni. [doporučení k záruce pro mladé lidi č. 17]</p>	
<p>Podporovat pracovní mobilitu / mobilitu v zaměstnání tím, že se mladým lidem předají informace o nabídkách zaměstnání, stáží a učňovských programů a také o dostupné podpoře v různých oblastech, a poskytnout odpovídající podporu lidem, kteří se přestěhovali. [doporučení k záruce pro mladé lidi č. 18]</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Provozování kontaktních míst EURES (podpora EURES z ESF se zaměřuje na nábor a související informace a poradenské služby na vnitrostátní a přeshraniční úrovni) ➤ Kampaně ke zvyšování povědomí ➤ Podpora dobrovolnických organizací zajišťujících poradce ➤ Podpora organizací mládeže, které oslovují mladé pracující z řad přistěhovalců

<p>Zvýšit počet služeb na podporu při zakládání podniků.</p> <p>[doporučení k záruce pro mladé lidi č. 19]</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Spolupráce mezi službami zaměstnanosti, poskytovateli podpory podnikání a financování (např. regionální veletrhy práce a akce zaměřené na vytváření sítí) ➤ Podpora zakládání malých a středních podniků ➤ Podpora samostatné výdělečné činnosti ➤ Odborná příprava v oblasti obchodních dovedností spojená s granty na podnikání např. pro nezaměstnané osoby
<p>Posílit mechanismus na reaktivaci mladých lidí, kteří vypadnou z aktivačního systému, a nemají tak už nárok pobírat dávky.</p> <p>[doporučení k záruce pro mladé lidi č. 20]</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Podpora organizací mládeže a služeb zaměřených na mladé lidi ➤ Spolupráce s dalšími organizacemi, které jsou v kontaktu s mladými lidmi ➤ Zřízení systémů sledování ➤ Podpora služeb zaměstnanosti a školních služeb podpory profesní dráhy
<p>Sledovat a hodnotit všechny kroky a programy týkající se záruky pro mladé lidi, aby se mohlo přistoupit k vypracování politik a zásahů na základě důkazů a zkušeností, co kde a kdy funguje.</p> <p>[doporučení k záruce pro mladé lidi č. 23]</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Určení nákladově efektivních iniciativ ➤ Využití kontrolovaných hodnocení ➤ Zřízení analytických center ➤ Vývoj modelů politik, pilotních opatření, testování a začleňování politik (sociální inovace a experimentování)
<p>Podporovat vzájemné učení na národní, regionální a místní úrovni mezi všemi stranami, jež se podílejí na boji proti nezaměstnanosti mladých, s cílem vylepšit strukturu a účinek budoucích systémů záruk pro mladé lidi.</p> <p>[doporučení k záruce pro mladé lidi č. 24]</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Využití evropské sítě pro zaměstnanost mladých (ESF podporuje nadnárodní spolupráci v oblasti výměny osvědčených postupů mezi organizacemi na evropské úrovni prostřednictvím financování technické pomoci z ESF na úrovni Komise)
<p>Posílit kapacity všech zúčastněných stran, včetně příslušných služeb zaměstnanosti, jež se podílejí na vytváření, provádění a hodnocení systému záruk pro mladé lidi, s cílem eliminovat jakékoli vnitřní či vnější překážky politiky a rozvoje tohoto systému.</p> <p>[doporučení k záruce pro mladé lidi č. 25]</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Zajištění odborné přípravy a seminářů ➤ Zavedení výměnných programů a dočasného vysílání pracovníků mezi organizacemi prostřednictvím nadnárodní spolupráce