



Brüsszel, 2012.12.5.  
SWD(2012) 409 final

**BIZOTTSÁGI SZOLGÁLATI MUNKADOKUMENTUM**  
*amely a következő dokumentumot kíséri:*

**Javaslat tanácsi ajánlásra**  
**az ifjúsági garancia létrehozásáról**

{COM(2012) 729 final}

**Ez a dokumentum az SWD(2012)409 jelzetű hivatalos dokumentum**  
**fordítása.**

## BIZOTTSÁGI SZOLGÁLATI MUNKADOKUMENTUM *amely a következő dokumentumot kíséri:*

### Javaslat tanácsi ajánlásra az ifjúsági garancia létrehozásáról

#### 1. MIBŐL ÁLL AZ IFJÚSÁGI GARANCIA?

##### 1.1. Az ifjúsági garancia fogalma

A fiataloknak kemény küzdelmet kell vívniuk azért, hogy meg tudják vetni a lábukat a munkaerőpiacon. A jelenlegi válság tovább rontotta a helyzetüket, és a fennálló gazdasági helyzetben gyakran előfordul, hogy a fiatalok az elsők, akiket elbocsátanak, és az utolsók, akiket alkalmaznak. A fiatalok érdekeit szem előtt tartó válaszokra van tehát szükség, most és a jövőben is, ezért a Bizottság javaslatot tesz egy, az ifjúsági garancia létrehozásával foglalkozó tanácsi ajánlásra.

**A tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy a fiatalok az iskola befejezése vagy a munkanélkülivé válás után négy hónapon belül színvonalas állásajánlatot kapjanak, valamint további oktatásban, tanulószerveződéses gyakorlati képzésben vagy szakmai gyakorlaton vehessenek részt.**

Az ifjúsági garancia ezen koncepciója nem új. Az Északi Tanács<sup>1</sup> már 1981-ben így definiálta: „olyan társadalmi helyzet, amelyben minden fiatal valódi lehetőséget kap az oktatásra, képzésre és foglalkoztatásra, egyrészt az egyéni törekvései, képességei és érdeklődési köre szerint, másrészt pedig a társadalom igényei és célkitűzései szerint”. Ma már úgy is mondhatnánk, hogy „a társadalom és a gazdaság igényei és célkitűzései szerint”.

A fiatalokat úgy kell támogatni, hogy állást tudjanak találni, tovább tudjanak tanulni, vagy felvételt nyerjenek tanulószerveződéses gyakorlati képzésbe vagy szakmai gyakorlatra. A szükséges támogatás az egyén helyzetétől függően eltérő lehet. Sok fiatal számára elegendő az olyan rövidebb ideig tartó és kisebb mértékű segítségnyújtás is, mint az általános pályaeorientáció vagy oktatási és munkaerő-piaci információk szolgáltatása, mert ezek segítségével saját maga is megtalálja a kívánt helyét a megadott időszak alatt. Másoknak a munkaerőpiacra belépők elemzésére, a számukra megfelelő állásajánlatok megkeresésére, és akár rövid önéletrajzírási képzésre is szükségük lehet. Olyanok is vannak, gyakran a hátrányosabb helyzetű fiatalok (például alacsony képzettségűek vagy egyéb akadályokkal küzdők), akiknek mélyebb, hosszabb és összetettebb fellépéseket, valamint kézzelfogható ajánlatokat kell felkínálni ahhoz, hogy ők is ki tudják használni az ifjúsági garancia előnyeit.

Az ifjúsági garancia célja valójában annak a biztosítása, hogy senki se maradjon magára, és minden olyan fiatal, akinek egyedül nem sikerült megfelelő ajánlatot találnia, egy bizonyos időn belül ajánlatot kapjon állásra, továbbtanulásra, tanulószerveződéses gyakorlati képzésre vagy szakmai gyakorlatra.

Tekintettel a munkanélküliség jelenleg Európa-szerte magas arányára, arra a tényre, hogy a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) legutóbbi becslései<sup>2</sup> az elkövetkező évekre sem jelzik e tendencia megfordulását, és különösen arra, hogy a 25 év alatti fiatalok körében tarthatatlanul magas,

<sup>1</sup> Ifjúsági garancia: Elmélet vagy valóság - Az Északi Miniszterek Tanácsának Titkársága - 1981. június  
<sup>2</sup> [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_189461/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_189461/lang--en/index.htm)

7,5 millió azoknak a fiataloknak a száma, akik jelenleg nem foglalkoztatottak, és oktatásban vagy képzésben sem részesülnek (NEET-fiatalok), sürgősen el kell érni, hogy az ifjúsági garancia segítségével csökkenteni lehessen ezt a számot, de legalábbis meg lehessen állítani a növekedését.

Az Európai Bizottság ezért felhívja a tagállamokat, hogy tegyenek intézkedéseket, és a munkanélkülivé válás vagy a formális tanulás befejezését követő négy hónapon belül biztosítsák a fiataloknak az ifjúsági garanciát. Mivel az ifjúsági garancia sikere számos szereplőn és intézkedésen múlik (pl. olyan kérdéseken, mint a tudatosság vagy az ajánlatok elfogadása), a Bizottság az ajánlás részeként útmutatáscsomagot is javasol, amelyet a jelen szolgálati munkadokumentum 3. fejezete részletesebben tárgyal.

## 1.2. A rendszerek létrehozása során figyelembe veendő alapelvek

Az ifjúsági garanciarendszer tervezése során várhatóan számos elveken alapuló kérdés fog felmerülni, és az egyes tagállamokban (vagy regionális vagy helyi szinten) fennálló különböző viszonyok azt eredményezhetik, hogy a rendszereket nem egyformán kell kidolgozni és megvalósítani.

Először is azt kell leszögezni, hogy a fiatalok – bár konkrét odafigyelést és intézkedéseket igényelnek egy általános ifjúsági garancián keresztül – **nem tekinthetők homogén csoportnak, és különböző szociális környezetben élnek; ezen kívül különös figyelmet kell fordítani azokra a fiatalokra, akiknél fokozottan fennáll a kockázata annak, hogy a NEET kategóriába kerülnek vagy ott ragadnak.** A fiatal nők például hajlamosak hosszabb ideig a NEET kategóriában maradni, és nehezebben is kerülnek ki onnan, mint a fiatal férfiak, különösen Dél- és Kelet-Európában (Bulgária, Cseh Köztársaság, Görögország, Magyarország, Olaszország, Málta és Lengyelország). Ezekben az országokban a 2006-2009 közötti időszakban a fiatal nők aránya magasabb volt az éves NEET-arányban, valamint a folyamatosan a NEET kategóriába tartozók körében, és közülük kevesebben is tudtak kikerülni onnan, mint a férfiak közül<sup>3</sup>. Ha azonban a nők egyszer kikerültek a NEET státusból, bizonyos országokban kisebb a visszaesés valószínűsége. A fiatal nők valószínűleg azért maradnak hosszabb ideig ebben a kategóriában, mert a NEET kategóriába tartozó nők inkább inaktívak, nem pedig munkanélküliek. Az ifjúsági garanciarendszer tervezése és megvalósítása során a tagállamoknak figyelmet kell fordítaniuk a nemek szerinti megoszlásra is. Jelenleg minden ország esetében elmondható, hogy az aktív munkaerő-piaci politikák (azaz a fiatal résztvevők száma a 15-24 éves NEET-lakosság százalékában) kevesebb fiatal nőt fednek le, mint férfit. A fiatal nők átlagos lefedettségi aránya 26,2% a fiatal férfiak 33,9%-os arányával szemben az aktív munkaerő-piaci politikák tekintetében. A nemek közötti különbség a lefedettségi arányokban az oktatás terén 8,5 százalékpontos (13% a fiatal nőké és 21,5% a férfiaké)<sup>4</sup>.

Az Eurofound<sup>5</sup> nyolc olyan alapvető meghatározó tényezőt azonosított, amelyek növelik a valószínűségét annak, hogy egy fiatal bekerül a NEET kategóriába: i) fogyatékoság; ii) bevándorló háttér; iii) alacsony iskolázottság; iv) távoli területeken élés; v) alacsony jövedelmű háztartás; vi) munkanélküliséget megtapasztalt szülők; vii) alacsony iskolázottsággal rendelkező szülők viii) elvált szülők. Ezek a meghatározó tényezők, különösen, ha kombináltan jelentkeznek, alacsony teljesítményhez, sőt néha diszkriminációhoz is vezethetnek, mind az iskolában, mind a munkaerőpiacon, ezáltal a továbblépés rendkívül nehezzé válik e fiatalok számára.

<sup>3</sup> A Nemek Egyenlőségével Foglalkozó Szakértők Európai Hálózatának számítása.

<sup>4</sup> A Nemek Egyenlőségével Foglalkozó Szakértők Európai Hálózatának jelentése: *Starting fragile: gender differences in the youth labour market, 2012 (Törékeny indulás: nemek szerinti különbségek az ifjúsági munkaerőpiacon, 2012.)*

<sup>5</sup> Eurofound (2011) *Fiatalok és NEET-fiatalok Európában: Első megállapítások.*

A rendszereknek tehát azoknak a fiataloknak a helyzetét kellene célba venniük, akik jelenleg a legtávolabb állnak a munkaerőpiactól, és akik talán még nem is állnak készen valódi állásajánlat elfogadására, amikor munkanélkülivé válnak vagy elhagyják az iskolát, ezért konkrét képzési ajánlatokra és intenzív tanácsadásra szorulnak. Az Eurofound<sup>6</sup> véleménye szerint a svédországi tapasztalatok azt mutatják, hogy ha viszonylag hamar munkát adnak a fiataloknak, az még nem feltétlenül jelent hosszú távú megoldást. Amikor egy fiatalnak ifjúsági garanciát ajánlanak, figyelembe kell venni a strukturális szempontokat is, mint például a készségeit és a végzettségét.

Másodszor, az ifjúsági garanciarendszer tervezésénél fontolóra lehet venni a **kölcsönös kötelezettség elveinek** alkalmazását is, például azokat, amelyek a felnőttekre és az ő aktív munkaerő-piaci politikákban való részvételükre vonatkoznak. Elképzelhető lenne ugyanis, hogy egy fiatal csak akkor kaphatna ajánlatot az ifjúsági garancia keretében, ha regisztrálná magát egy foglalkoztatási szolgálatnál. Ebben az esetben azonban meg kellene oldani olyan kérdéseket is, mint a regisztrálással együtt járó megbélyegzés, valamint a foglalkoztatási szolgálatnál történő regisztráció előnyeinek tudatosítása.

Ezenfelül számos országban a juttatások kifizetése (néha a szociális ellátásoké is) ahhoz kapcsolódik, hogy az illető részt vesz-e aktiváló programban. A juttatások megvonása abban az esetben, ha egy fiatal nem vesz részt az ifjúsági garanciában olyan eszköz lehet, amellyel biztosítható, hogy a fiatal munkanélküliek valóban elfogadják a felkínált ajánlatokat, és így korlátozni lehet a munkanélküliség maradandó hatásait<sup>7</sup>.

Ennek a megközelítésnek lehetnek azonban hátulütői is, mert különösen a kiszolgáltatott helyzetben lévő fiatalok így még jobban eltávolodhatnak a foglalkoztatási szolgálatoktól, és még nehezebbé válhat őket elérni. A gondosan testreszabott egyéni intézkedési tervekkel és elhelyezésekkel azonban eleve megelőzhető a lemorzsolódás.

Arra az esetre, ha valaki mégis kilépne az aktiválásból (és elvesztené a juttatásokat), lennie kell olyan mechanizmusoknak, amelyek biztosítják, hogy ezek a fiatalok sem maradnak magukra, mert vannak olyan szolgálatok, amelyek utánuk nyúlnak, és kapcsolatot tartanak velük, hogy megkeressék a problémákat, és módot találjanak arra, hogy visszavezessék őket a továbbtanulás, a szakképzés és egyéb munkaerő-piaci integrációs intézkedések útjára (pl. tanulószerveződéses gyakorlati képzés, szakmai gyakorlat stb.)

Harmadszor, a rendszerek tervezése során foglalkozni kell az esetleges **inaktív ciklusokkal** is. Hogyan kezelje a rendszer a korai kilépőket vagy azokat, akik élnek egy garantált ajánlattal, de végül másik garantált ajánlatot kénytelenek igénybe venni? A rendszernek tartalmaznia kell olyan mechanizmusokat vagy akcióterveket, amelyek megszakítják vagy megelőzik az inaktivitási ciklusokat a fiatalok számára, mert ezek a motiváció elvesztéséhez és az általuk képviselt humán tőke megsemmisüléséhez vezethetnek.

Negyedszer, egy ifjúsági garanciarendszer azt a **erkölcsi kockázatot** hordozza magában, hogy a fiatalok egy külső szervezettől, például foglalkoztatási szolgálattól várják, hogy ajánlatot adjon nekik. Az ilyen helyzeteket a rendszer megfelelő tervezésével lehet elkerülni, például aktív és egyénre szabott útmutatással a folyamat elején, és azzal, hogy segítünk a fiatalnak a neki tetsző állásajánlatok vagy tanulási lehetőségek felkutatásában, és támogatjuk a jelentkezését, hogy nagyobb esélye legyen a sikerre.

<sup>6</sup> Eurofound (2012) *Ifjúsági garancia: Finnországi és svédországi tapasztalatok.*

<sup>7</sup> A 2.2 alfejezet írja le.

Ötödször, a tagállamoknak el kell dönteniük, hogy milyen szinten valósítják meg és kezelik az ifjúsági garanciát. Azokban a tagállamokban, amelyekben az oktatási, képzési és foglalkoztatási politikák megvalósítása decentralizált, a **regionális vagy akár a helyi szint** lehet a legmegfelelőbb a megvalósítás szempontjából, ugyanakkor feltétlenül biztosítani kell országos koordinációs mechanizmust is, amelyben egy országos minisztérium, szerv vagy szervezet vállalja a vezető szerepet. Így könnyebben kezelhetők a regionális aránytalanságok vagy egyazon országon belül pl. a külvárosokban, vidéki vagy távoli területeken fennálló helyi körülmények, miközben az adott szervezet a megcélzott fiatalokhoz a lehető legközelebb tud dolgozni.

Végül pedig, a munkanélküliség maradandó hatásainak elkerülése érdekében (lásd 2.2 fejezet) ajánlatos **időztítési szabályokat is beépíteni az ifjúsági garanciarendszerbe**<sup>8</sup>. A Bizottság azt javasolja, hogy a tagállamok minden fiatalnak a munkanélkülivé válást vagy az iskola elhagyását követő négy hónapon belül ajánlják fel az ifjúsági garanciát. A beavatkozások időztítésének szabályait sok ÁFSz már most is alkalmazza<sup>9</sup>. Ezen kívül sok országban a fiatal munkanélküliek már most is kiemelt csoportoknak számítanak az ÁFSz-ek korai beavatkozása szempontjából<sup>10</sup>.

### 1.3. Országspecifikus példák

Olyan garancia, amely a leginkább megközelíti a Bizottság tanácsi ajánlásra tett javaslatát abban az értelemben, hogy munkát, tanulószereződéses gyakorlati képzést, szakmai gyakorlatot vagy további oktatást ajánl a fiataloknak, **Finnországban** létezik. Az ifjúsági garanciákkal kapcsolatos sokéves tapasztalatokra alapozva a finn kormány még átfogóbbá és még inkább preventív jellegűvé kívánja tenni az új garanciát, és össze kívánja kapcsolni a foglalkoztatási és oktatási elemeket. Ezt a garanciát<sup>11</sup> 2013 elejétől kezdődően fogják megvalósítani, és a lényege dióhéjban a következő:

*„Minden 25 év alatti fiatal és 30 év alatti friss diplomás számára a munkanélkülivé válás után 3 hónapon belül állást, gyakornoki lehetőséget, munkahelyi képzést, tanulmányi férőhelyet, illetve gyakorlati képzési vagy újrabeilleszkedési lehetőséget kell biztosítani.”*

*„Minden végzős diáknak helyet kell biztosítani a középfokú oktatásban, a szakképzésben, szakmai gyakorlaton, ifjúsági gyakorlati képzésben, rehabilitációban vagy egyéb módon”<sup>12</sup>.*

<sup>8</sup> A legtöbb országban minden állást vagy képzést kereső fiatalra kiterjesztik a rendszert, lásd *Összehasonlító tanulmány a fiatalok integrációjáról*, Európai Bizottság (2011), 14 oldaltól.

<sup>9</sup> AT (garancia képzésre 3 hónapon belül), BE - FOREM (a regisztrációtól számított 4 héten belül kapcsolatba kell kerülnie a munkaerőpiaccal), BE - VDAB (a regisztrációtól számított 4 hónapon belül - Ifjúsági Cselekvési Terv), DK (3 hónapon belül interjú a 30 év alatti fiatalok számára; mindenki jogosult az aktív munkaerő-piaci politikákra 3 hónapon belül), DE (jogi rendelkezés, 25 év alatt azonnali elhelyezés), FI (minden 30 év alatti fiatal garanciát kap), PL (6 hónapon belül ajánlat aktiválásra), ES (garancia vagy a képzésre vagy a gyakorlatra), SE (regisztráció után 90 nappal többféle tevékenységet ajánlanak), NL és LT rendelkezik vonatkozó útmutatásokkal, SI, BG, CZ, EE, MT és FR támogató intézkedéseket ajánl a fiataloknak mint elsőbbséget élvező csoportnak (Európai Bizottság (Mobilitási Laboratórium), 2012: *ÁFSz Válasz a válságra kérdőív 2012*, 16. oldal).

<sup>10</sup> Európai Bizottság (2011) *Ifjúsági garanciák: ÁFSz megközelítések és intézkedések alacsonyán képzett fiatalok számára*, Tematikus szintézis, 4. fejezet; Eurofound (2012) *A legutóbbi fejlemények a nem foglalkoztatott, oktatásban és képzésben nem részesülő személyekkel (NEET) kapcsolatos politikákban*, Dublin.

<sup>11</sup> Finn Foglalkoztatási és Gazdasági Minisztérium, *Ifjúsági garancia 2013*: [http://www.tem.fi/files/34025/Social\\_guarantee\\_for\\_youth\\_2013.pdf](http://www.tem.fi/files/34025/Social_guarantee_for_youth_2013.pdf)

<sup>12</sup> *Az Oktatás és kutatás 2011–2016* című fejlesztési terv ezt „oktatási garanciának” nevezi, amely részét képezi az ifjúsági garanciának.

A finn példa mellett más tagállamokban is léteznek különböző kezdeményezések<sup>13</sup>, amelyek elősegíthetik a teljes körűen megvalósított ifjúsági garancia sikerét (pl. a Cseh Köztársaságban, Dániában és Franciaországban). Ilyenek például az életpályamenedzsment-készségek fejlesztésére és az iskolai pályaválasztásra irányuló programok, a pályaválasztási tanácsadás, a hátrányos helyzetű fiatalok segítése a lemorzsolódás megelőzése és az átmenet elősegítése érdekében, segítség az álláskeresésben, egyéni útmutatás, a kereslethez igazítás, a munkaadóknak adott támogatások, tanulószervezéses gyakorlati képzések és szakképzések. Ezeket a különböző tagállamok különböző mértékben kínálják a diákoknak, a fiatal munkanélkülieknek, a lemorzsolódóknak, a NEET-fiataloknak és a fogyatékossgal élő fiataloknak. A fiatal munkanélküliek támogatásában különösen a tanulószervezéses gyakorlati képzést és/vagy a szakmai gyakorlatot alkalmazzák gyakran.

A programokat általában úgy ütemezik, hogy bizonyos számú nappal vagy hónappal azt követően kezdődjenek, hogy valaki munkanélküliként regisztrál – bár általában nem ígérik biztosra, hogy tudnak állásajánlatot, tanulószervezéses gyakorlati képzést, szakmai gyakorlatot vagy szakképzést nyújtani. Mindezeket a kezdeményezéseket általában egy Állami Foglalkoztatási Szolgálaton (ÁFSz) vagy más állami szervet keresztül hajtják végre.

A fiatalok aktiválását és a munkanélküliség csökkentését célzó intézkedések egy részét az Európai Szociális Alap finanszírozza (mint például Bulgáriában, a Cseh Köztársaságban és Lettországon).

**Ausztriában**<sup>14</sup> 2008-ban „képzési garanciát” vezettek be a legfeljebb 18 éves fiatalok számára, és ezzel azok a fiatalok, akik nem találnak vállalati tanulószervezéses gyakorlati képzést, kitanulhatnak egy szakmát az ÁFSz által finanszírozott, vállalatok feletti képzési intézményben. Ebben a rendszerben a speciális igényekkel rendelkező tanulók kihasználhatják az integrált képzési program előnyeit, amely részleges vagy meghosszabbított tanulószervezéses gyakorlati képzéseket is magában foglal. A 19–24 év közötti fiatalok számára kidolgozott „Munkahelykeresési és képzési garancia” a „Jövőt a fiataloknak” cselekvési programon belül biztosítja, hogy a munkanélküli fiataloknak foglalkoztatást, célzott képzést vagy támogatott foglalkoztatást ajánljanak az ÁFSz-hez történő bejelentkezésüktől számított első hat hónapon belül. A kollektív szerződésekben megállapított, alapvető igényekre alapozott támogatások és fizetések mellett minőséghez és munkaerőpiachoz kötődő ösztönzőket is ajánlanak, hogy ezzel is további képzési helyek létrehozására és a képzés minőségének javítására sarkallják a munkaadókat. A munkaadók tehát támogatást kapnak, ha a tanulók kiváló vagy jó osztályzatokat kapnak a szakmai záróvizsgákon.

A **Svédországban** alkalmazott megközelítés szerint ösztönözni kell a fiatal munkanélkülieket arra, hogy aktívak legyenek az álláskeresésben. A program egy három hónapos kezdő időszakkal indul, melyben fokozottan támogatják és nyomon követik az egyén álláskeresési erőfeszítéseit. A kezdő időszak után aktív megfeleltetési folyamat kezdődik bővített fellépéssel, amely lehet tanulószervezéses gyakorlati képzés vagy további oktatás.

#### **1.4. Uniós szintű intézkedések az ifjúsági garancia létrehozása érdekében**

Az elmúlt években uniós szinten is rendkívül erős volt a politikai akarat arra, hogy támogassák a fiatalokat az iskolából a munka világába való átlépés során.

<sup>13</sup> Ezen intézkedések áttekintése a jelen dokumentum 1. mellékletében található.

<sup>14</sup> Fiatalok és munka Ausztriában:

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

A Tanács már 2005-ben a foglalkoztatáspolitikai irányelvek<sup>15</sup> (2005–2008) keretében megegyezett abban, hogy „a fiatalok esetében minden munkanélkülinek fel kell ajánlani az újrakezdést, még mielőtt elérné a hat hónapi munkanélküliséget”. 2008-ban<sup>16</sup> a Tanács ezt az időszakot „legfeljebb 4 hónapra” csökkentette az iskolából kikerülő fiatalok esetében.

Mivel 2010-ig nem történt meg ennek az intézkedésnek az uniós szintű megvalósítása, mind az Európai Parlament (EP), mind a Európai Ifjúsági Fórum határozottan fellépett amellett, hogy uniós szinten hozzák létre az ifjúsági garanciákat.

A 2010. szeptemberi „Mozgásban az ifjúság” elnevezésű kiemelt kezdeményezés<sup>17</sup> keretében a Bizottság benyújtotta a szakpolitikai prioritások együttesét az ifjúsági munkanélküliség csökkentése érdekében, különös figyelemmel az iskolából a munka világába történő átlépés elősegítésére és a munkaerőpiac szegmentáltságának mérséklésére. A Bizottság különösen felhívta a tagállamokat arra, hogy biztosítsák, hogy az iskola elhagyását követő négy hónapon belül egy „ifjúsági garancia” keretében minden fiatal kapjon állást, tanuljon tovább vagy vegyen részt aktiváló intézkedésben.

2011-ben és 2012-ben ismételték ezt a felhívást, különösen az Európai Unió Tanácsa, az Európai Parlament és az Európai Ifjúsági Fórum, de kevés sikerrel jártak. A Bizottság bejelentette az ifjúsági garanciákkal kapcsolatos 4 millió eurós európai parlamenti előkészítő intézkedés megvalósítását a 2011. decemberi „Több lehetőséget a fiataloknak” kezdeményezés<sup>18</sup> keretében, és megerősítette az ifjúsági garanciák iránti elkötelezettségét a 2012. áprilisi foglalkoztatási csomagban<sup>19</sup> azzal, hogy tanácsi ajánlásra irányuló javaslatot terjesztett elő.

A dán elnökség az ifjúsági garanciák teljesítésének módjairól workshopot szervezett 2012. áprilisában Horsens-ben a Foglalkoztatási és Szociális Miniszterek informális találkozójának keretében.

A 2012. május 24-i európai parlamenti állásfoglalás<sup>20</sup> és az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság (EGSZB) 2012. július 12-i állásfoglalása<sup>21</sup> véleményezte a „Több lehetőséget a fiataloknak” kezdeményezést. Mindkettő tartalmazott az ifjúsági garanciákkal kapcsolatos pontokat.

Az ÁFSz hálózatnak megküldött, a válsághoz való alkalmazkodási képességükre vonatkozó éves kérdőív részeként a januárban elküldött 2012. évi kiadás tartalmazott egy modult az ifjúsági munkanélküliség kezelése érdekében tett intézkedésekről. 2012 júniusában az ÁFSz-vezetők értekezlete alkalmával felkérték a hálózat tagjait, hogy számoljanak be a 2012 januárja óta bekövetkezett fejleményekről, különösen a fiatalokat illetően.

A Foglalkoztatási Csomag nyomán követése céljából 2012 júniusában megbeszélést folyt a szociális partnerekkel az ifjúsági garanciával kapcsolatos kezdeményezés kilátásairól, 2012 szeptemberében pedig az Európai Ifjúsági Fórummal és az ágazatokon átívelő szociális partnerszervezetekkel jött létre találkozó. Az ifjúsági garancia kezdeményezést a szociális partnerek 2012. október 23-án még egyszer megvitatták a szociális párbeszéddel foglalkozó bizottságban

<sup>15</sup> 2005/600/EC tanácsi határozat – OJ L 205/21, 2005. augusztus 6.

<sup>16</sup> Foglalkoztatáspolitikai irányelvek (2008–2010), 2008/618/EC tanácsi határozat – OJ L 198/51, 2008. július 26.

<sup>17</sup> 2010. szeptember 15-i COM(2010) 1047, az Európa 2020 és az Európai Foglalkoztatási Stratégiák keretében.

<sup>18</sup> 2011. december 20-i COM(2011) 933.

<sup>19</sup> *Út a munkahelyteremtő fellendülés felé*, COM (2012) 173, 2012. április 18.

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

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

Végül 2012. június 29-én az Európai Unió Tanácsa sürgette a tagállamokat, hogy fokozzák az erőfeszítéseiket az ifjúsági foglalkoztatás bővítése érdekében, „azzal a céllal, hogy az iskola elhagyását követő néhány hónapon belül a fiatalok színvonalas ajánlatot kapjanak foglalkoztatásra, további oktatásra, tanulószerveződéses gyakorlati képzésre vagy szakmai gyakorlatra”. A Tanács azt a következtetést vonta le továbbá, hogy ezeket az intézkedéseket támogathatja az Európai Szociális Alap (ESZA), és a tagállamoknak élniük kellene az Alap által nyújtott ideiglenes munkaerő-felvételi támogatások finanszírozási lehetőségeivel.

### **1.5. A javaslat magyarázata**

A Bizottság valamennyi tagállammal együtt igen aggasztónak találja a fiatalok jelenlegi munkaerő-piaci helyzetét és annak folyamatos romlását. A drámai mértékű ifjúsági munkanélküliség egész Európára kihat: jelenleg és a jövőben is magas költségekkel jár. Az ifjúsági garancia útján elért megtakarítások túlmutatnak a kizárólag a szociális védelemmel összefüggő kiadások terén megvalósított megtakarításon. A munkanélküliség és a készségek romlásának megakadályozása az életciklus során jelentkező alacsonyabb munkanélküliség, a magasabb jövedelmek (ennél fogva magasabb adóbevételek és társadalombiztosítási járulékok), valamint a kevesebb szociális és egészségügyi probléma révén hosszabb távú előnyökkel járna a fiatalok és a gazdaság számára. További információk a 2. fejezetben találhatóak.

Mivel a Tanács és az Európai Parlament ifjúsági garanciarendszerek létrehozására irányuló számos politikai felhívása hatástalan maradt, szükségessé vált ennek a tagállamokhoz intézett ajánlásnak a közzététele. Ezidáig csupán néhány tagállam tett intézkedéseket átfogó ifjúsági garanciarendszer megvalósítására.

A hatékony ifjúsági garanciarendszer létrehozását elősegítő eszközökre vonatkozó uniós szintű iránymutatások lehetővé teszik a tagállamok számára a Kohéziós Alapok, és különösen az Európai Szociális Alap minél hatékonyabb felhasználását az ifjúsági munkanélküliség és inaktivitás problémájának kezelésére.

A javaslat figyelembe veszi, hogy az egyes tagállamokban (illetve regionális vagy helyi szinten) tapasztalható különbségek miatt a garancia létrehozásának és további végrehajtásának módja eltérő lehet.

## **2. MEGKÖZELÍTÉS BEFEKTETÉSI SZEMPONTBÓL: KÖLTSÉGEK KONTRA HASZON**

Az ifjúsági munkanélküliség és inaktivitás költséges jelenségek. Jelenleg a kifizetett járulékok, illetve az elmaradt jövedelmek miatt költségesek, de költségességük a jövőben is érvényesül, mivel számos kedvezőtlen maradandó hatással járnak. A munkanélküliség és az inaktivitás megakadályozásának hozadékaik nagyobbak lehetnek, mint az említett költségek, így az ilyen intézkedések intelligens befektetési lehetőséget kínálnak Európa jövőjébe, azaz az ifjúságba.



## 2.1. A NEET-fiatalok azonnali költségei

A fiatalok munkanélküliségének vagy inaktivitásának költségeit (azaz a NEET-kategóriába sorolt fiatalokkal kapcsolatos költségeket) az Eurofound kb. 100 milliárd euróra becsülte, ami az EU 21 tagállama által 2008-ban előállított összes GDP 1%-ának felel meg<sup>22</sup>.

2012 októberében az Eurofund közzétette az aktualizált becsléseit, immár 26 tagállamra vonatkozóan (Málta kivételével minden tagállam)<sup>23</sup>. A NEET-fiatal definíciója a következő volt: olyan (15–29 közötti) fiatal, aki az előző 12 hónap folyamán 6 hónapig vagy annál hosszabb ideig nem volt foglalkoztatott, és oktatásban vagy képzésben sem részesült. A 6 hónapnak nem kellett egymást követő hat hónapnak lennie.

Ennek alapján a NEET-fiatalok gazdasági költségeit évi 119,2 milliárd euróban állapították meg, ami megközelítőleg 1%-a a 2008. évi összesített GDP-nek. Ezek a számok megfelelnek az „állami bevételek” összegének, tehát a jóléti rendszerből az egyén számára teljesített állami utalások és juttatások összegének, valamint a „forrásbevételnek”, tehát az egyén által a társadalomnak fizetendő, de hiányzó hozzájárulás összegének (az elmaradt jövedelmek után be nem fizetett adók és társadalombiztosítási járulékok). A költségeket úgynevezett „propensity score” (hajlandósági mutató) alapú párosítással számították ki, amely biztosítja a NEET-fiatalok különböző jellemzőinek a figyelembevételét<sup>24</sup>, és ezek a költségek jelentősen magasabbak voltak, mint az állami ráfordítások (8,8 milliárd eurós állami ráfordítás a 111,3 milliárd eurós forrásköltséggel szemben)

Az Eurofound a NEET-fiatalok 2011. évi becsült költségeit is feltüntette az elemzésben<sup>25</sup>. **Az éves veszteség ekkor már évi 153 milliárd euró**, amely jelentősen, 34 milliárd euróval magasabb költséget jelent mint 2008-ban, és majdnem 28 százalékpontos relatív növekedést mutat 3 év alatt. Ami a GDP-ben képviselt arányt illeti, a költségek ma már elérik a GDP 1,21%-át.

Ország szinten az abszolút költségek Olaszországban a legmagasabbak (32,6 milliárd euró), utána pedig Franciaországban, az Egyesült Királyságban és Spanyolországban (22 milliárd euró, 18 milliárd euró, illetve 15,7 milliárd euró). A GDP arányában kifejezett költség Bulgáriában és Görögországban a legmagasabb (3,3% és 3,28%), de Ciprus, Magyarország, Írország, Olaszország, Lettország és Lengyelország is a GDP 2%-át meghaladó éves veszteségről számolt be.

Meg kell jegyezni, hogy ezek a megállapítások nem veszik figyelembe a humán tőke és a foglalkoztathatóság romlásának közvetett költségeit, sem pedig a megemelkedett bűnözési és egészségügyi költségeket.

<sup>22</sup> Eurofound (2012) *Fiatalok és NEET-fiatalok Európában: Első megállapítások*. Hiányzó változók miatt Dánia, Görögország, Finnország, Franciaország, Málta és Svédország nem szerepelt az elemzésben. A becslés az elmaradt bevételek aktuális költségére (94 milliárd euró) és a transfertöbbletbe szükséges állami ráfordításokra (7 milliárd euró) korlátozódott. Az elemzéshez a jövedelmekre és életkörülményekre vonatkozó 2008. évi közösségi statisztikát használták (EU-SILC) a 16–29 közötti korcsoportra. A NEET-csoportba azokat sorolták, akik hat hónapig vagy annál tovább munkanélküliek vagy inaktívak voltak a felmérés referencia-időszakában.

<sup>23</sup> Eurofound (2012) *Nem foglalkoztatott, oktatásban vagy képzésben nem részesülő fiatalok: Jellemzők, költségek és szakpolitikai válaszlehetőségek Európában*, az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxemburg.

<sup>24</sup> „Minden NEET-fiatalt összehasonlítottunk a statisztikai ikertestvérrel, azaz olyan nem NEET személlyel, akinek hasonlóak a propensity score (hajlandósági mutató) értékei, ezért a jellemzői is. Összehasonlítjuk a jövedelmüket és a jóléti juttatásaikat, kiszámítjuk a jövedelmük és a jóléti juttatásaik közötti különbséget, és ezt tekintjük egy NEET-fiatal költségének.”

<sup>25</sup> A NEET-fiatalok számának növekedésére vonatkozó feltételezések alapján, az EU munkaerő-felméréséből (LFS) származó adatok felhasználásával és jelen értékekre történő diszkontálással.

A számítások értelmezésénél is óvatosnak kell lennünk: mivel néhány NEET-fiatalt minden bizonnyal oktatási vagy képzési intézkedéseken keresztül sikerül majd aktiválni (nem pedig fizetett foglalkoztatáson keresztül), az Eurofound által kiszámított teljes költség nem térül meg a sikeres ifjúsági garancián keresztül sem. Ráadásul olyan NEET-fiatalok is lehetnek, akik egyáltalán nem vesznek részt a programban (például nagyon fiatal anyák): ez is arra mutat, hogy nem fog minden költség megtérülni.

A befogadás és a szegénység vonatkozásában a fiatalok törékeny és instabil munkaerő-piaci helyzete fokozhatja a jelenlegi és a jövőbeli szociális kockázatokat. 2010-ben az Európai Unióban a 16–24 év közötti fiatalok 29,1%-a szegénységben vagy társadalmi kirekesztésben élt, ami 1,3 százalékpontos növekedést jelentett 2009-hez képest és 0,8 százalékpontos növekedést 2008-hoz képest. Az előbbi adatok elemzése és az országok összehasonlítása során szem előtt kell azonban tartani azt, hogy a szegénység és a társadalmi kirekesztés jelenlegi mutatói nem tükrözik teljesen a fiatalok helyzetét. Valójában statisztikai szempontból egy olyan fiatal, aki pénzügyi okokból a szüleivel él, nem feltétlenül minősül szegénynek, még akkor sem, ha a saját keresetéből nem tudna megélni.

## 2.2. A NEET-állapot hosszabb távú hatásai

Az egyén számára a fiataalkori munkanélküliség maradandó kedvezőtlen hatások kockázatával is jár. Egyre bővebb szakirodalom bizonyítja, hogy a fiataalkori munkanélküliség élménye hosszan tartó negatív hatást gyakorol mind a jövőbeli jövedelmi szintek, mind a munkanélküliség későbbi kockázata szempontjából. Azonban ennek a fordítottja is igaz: a munka élménye növelheti a későbbi foglalkoztatás valószínűségét<sup>26</sup>. Ezenfelül a fiatalok egészségi állapotára, jólétére és munkával kapcsolatos elégedettségére is kedvezőtlen hatást gyakorolnak a munkanélküli időszakok<sup>27</sup>.

Ha valaki egyszer már volt munkanélküli, a becslések szerint 13-16%-kal nagyobb az esélye arra, hogy a jövőben ismét az lesz egy darabig<sup>28</sup>. 33 éves korig nagyobb az újabb munkanélküli időszak bekövetkezésének veszélye<sup>29</sup>.

A munkanélküliség által érintett fiatalok valószínűleg a bérezés terén is hátrányos helyzetbe kerülnek: hat hónapnyi munkanélküliség 22 éves korban 8%-kal alacsonyabb bérhez vezet 23 éves korban, és 2-3%-kal alacsonyabb bérhez 30 és 31 éves korban<sup>30</sup>. Azok a fiatalok is hátrányos helyzetbe kerülnek a bérezés terén, akik olyan időszakban szereznek diplomát, amikor nehéz a gazdasági helyzet: közvetlenül a diploma megszerzése után 6-7% a bérvésztesség a munkanélküliség arányának minden 1 százalékpontos emelkedése után<sup>31</sup>. A bérvésztesség még 15 évvel később is 2,5%-os. Egyes becslések

<sup>26</sup> Doiron, D. és Gorgens, T. (2008), 'State dependence in youth labour market experiences, and the evaluation of policy interventions' (Állami függőség az ifjúsági munkaerő-piaci tapasztalatokban, és a politikai beavatkozások értékelése), *Journal of Econometrics*, 145, 81–97.

<sup>27</sup> Bell, D.N.F. és Blanchflower, D.G. (2011), 'Young people and the Great Recession', *IZA Discussion Paper* No. 5674 (A fiatalok és a nagy válság, 5674 sz. IZA Vitaanyag.)

<sup>28</sup> Doiron és Gorgens (2008), op. cit.

<sup>29</sup> Gregg, P. és Tominey, E. (2005), 'The wage scar from male youth unemployment' (A férfiak ifjúsági munkanélküliségének maradandó hatásai a munkabéren), *Labour Economics* 12, 487–509.

<sup>30</sup> Mroz, T.A. és Savage, T.H. (2006), 'The long-term effects of youth unemployment' (Az ifjúsági munkanélküliség hosszú távú hatásai), *Journal of Human Resources*, Spring, 41(2), 259–293.

<sup>31</sup> Kahn, L.B. (2010), 'The long-term labor market consequences of graduating from college in a bad economy' (A diploma nehéz gazdasági helyzetben történő megszerzésének hosszú távú munkaerő-piaci következményei), *Labour Economics* 17, 303–316.

még ennél is borúlátóbbak, szerintük a maradandó károsodás 13-21% 42 éves korban, de ez 9-11%-ra csökkenhet, ha az illető elkerüli az ismételt állástalan időszakokat<sup>32</sup>.

Ami a munkanélküliség időtartamát illeti, minél hosszabb ideig tart fiatal korban, annál nagyobb lesz a kedvezőtlen hatása<sup>33</sup>. Más kutatások azt mutatják, hogy pusztán a foglalkoztatott állapot ténye számít (és fordítva: a munkanélküliség pusztán tényének van kedvezőtlen hatása): „*azok a fiatalok, akiknek van munkájuk, a jövőben is könnyebben fognak munkát találni. Ezt úgy is lehet értelmezni, mint a kapcsolatépítésből vagy az egyéb készségekből származó előnyöket a munkakeresésben. Úgy is mondhatjuk, hogy a munkaadók szívesebben alkalmaznak olyan embereket, akiknek volt már korábbi munkahelyük, függetlenül a munkával töltött időszakok hosszától*”<sup>34</sup>. Ez azt jelenti, hogy még egy rövid munkával töltött időszak is előnyös lehet a jövőbeli foglalkoztatás valószínűségét tekintve.

A makrogazdasági feltételek (azzal, hogy a fiatalok tanúi a növekvő munkanélküliségnek) szintén befolyásolják a fiatal generációkat: a 17–25 év közötti fiatalok válság idején kevésbé bíznak az állami intézményekben, és azt gondolják, hogy a siker inkább a szerencsén múlik, nem a saját erőfeszítéseiken<sup>35</sup>.

Ezen túlmenően a munkanélküliség vagy inaktivitás fiatalokra gyakorolt hatása társadalmi következményekkel is járhat: ha ez a csoport nem tudja megengedni magának az önálló lakást, valószínűleg a családjánál marad, és később alapít saját családot, ezáltal romlanak a demográfiai trendek és kilátások. Ráadásul, ha a fiatalok nem tudnak belépni a munkaerőpiacra, és ezért elhagyják az Európai Uniót, hogy máshol keressenek munkát – amely jelenség gyakran a magasan képzett embereket érinti, így agyelszíváshoz vezet – az szintén sokba kerülhet Európa jövőbeli versenyképessége szempontjából.

Az ifjúsági garancia létrehozása pénzbe fog kerülni, de ha összevetjük ezeket a költségeket azzal, hogy mennyibe kerül az, ha semmit nem teszünk, akkor racionális befektetőként közelíthetjük meg a fiatalok átlépését az iskolából a további oktatásba és a munkaerőpiacra. Gregg és Tominey már 2005-ben leírta, hogy mi az értelme az ifjúsági garanciának: „*Azok a beavatkozások, amelyek célja a fiatal felnőttek tartós munkanélküli időszakainak csökkentése, siker esetén busásan megtérülnek az egyén egész életében keresett jövedelmében, így jó befektetésnek minősülnek. Bizonyított tény ezenfelül, hogy az iskolai végzettség jelentős fiatalkori munkanélküliség után történő javítása magasabb munkabérré eredményezhet.*”<sup>36</sup>

### 2.3. Az ifjúsági garancia költségei

Míg az előző két alfejezet azt mutatta be, hogy a sikeres ifjúsági garancia jelentős előnyökkel jár a társadalom és az egyén számára, ez az alfejezet a garancia megvalósításának potenciális költségeit tárgyalja.

Az ifjúsági garancia költségeit természetesen rendkívül nehéz megbecsülni. Néhány érintett fél azonban kísérletet tett erre.

---

<sup>32</sup> Gregg és Tominey (2005), op.cit.

<sup>33</sup> Bell és Blanchflower (2011), op.cit.

<sup>34</sup> Doiron és Gorgens (2008), op.cit.

<sup>35</sup> Giuliano, P. and Spilimbergo, A. (2009), 'Growing up in a recession: beliefs and the macroeconomy' (Válságban felnőni: hitek és a makrogazdaság), *NBER Working Paper No. 15321*.

<sup>36</sup> Gregg és Tominey (2005), op.cit.

2012-ben a **Nemzetközi Munkaügyi Szervezet** (ILO) felbecsülte egy ifjúsági garanciarendszer megvalósításának költségeit az eurózónában<sup>37</sup>. Az általuk becült teljes költség az eurozónára nézve az eurózóna GDP-jének 0,45%-a, azaz 21 milliárd euró. Az elemzésük a „speciális álláskeresési támogatás” svéd modelljén alapul, amelynek a becült éves költsége **6 000 euró minden munkanélküli fiatalra, plusz az adminisztrációs költségek** (az Állami Foglalkoztatási Szolgálatok számára a program kiszolgálásához szükséges erőforrások), ami 600 euró résztvevőnként. Mivel a Bizottságnak az ifjúsági garanciára vonatkozó javaslata túlmutat a svéd modellen, ez csak jelzésértékű az ifjúsági garancia lehetséges költségeit illetően.

Ebben az összefüggésben figyelembe kell vennünk az **osztrák** példát is. A kormány előzetes becslései szerint 2011-ben az osztrák állami foglalkoztatási szolgálat megközelítőleg 382 millió eurót szánt a 25 év alatti fiatalokra az aktív munkaerő-piaci politikák tekintetében. Ennek az összegnek több mint egyharmadát a vállalatok feletti tanulószerveződéses gyakorlati képzésekre fordították<sup>38</sup> (kb. 11 000 euró/év minden egyes vállalatok feletti gyakorlati képzési helyre<sup>39</sup> a 18 éven aluliak számára<sup>40</sup>). Ezenfelül a fiatalok új munkahelyeinek támogatása megközelítőleg 3 600 euróba kerül minden támogatott munkahelyen. Figyelembe véve az aktív munkaerő-piaci politikákat is, mint például a továbbképzést vagy az életpálya-tanácsadást, az intézkedések költsége minden fiatal munkanélküli esetében (19 és 24 év között) kb. **5 500 euró**.

Az ifjúsági garancia költségeit úgy is lehet mérni, hogy durva, leegyszerűsített számítást alkalmazunk tiszta munkagarancia alapján (azaz minden munkanélküli fiatal kap munkát). A számítás ebben az esetben a meglévő minimálbért veszi alapul (ahol van), és azt megszorozza a ledolgozandó órák és a résztvevők számával. Ilyen számítást végeztek az Egyesült Királyságban egy olyan garancia alapján, amely 6 hónapig heti 25 óra munkát fizetne (a vállalkozás heti 10 óra képzést is nyújtana). Az Egyesült Királyságban jelenleg érvényben lévő minimálbér alapján ez 4 000 fontba (kb. **5.000 euró**) kerülne munkahelyenként<sup>41</sup>.

Az ifjúsági garancia költségvetésének elkészítésekor azonban részletesebb elemzést kell végezni. A **finn kormány** 2013-ban fogja bevezetni a megújított ifjúsági garanciáját, és ehhez felbecsülte a szükséges költségeket, majd lebontotta őket különböző komponensekre.

A teljes garancia átlagos, egy főre jutó éves költsége, beleértve a „Fiatal felnőttek képzési programját”, **2 240 euró lenne**<sup>42</sup>. Ez a költség jelentősen alacsonyabb, mint a Svédországban és

<sup>37</sup> Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (2012), 'Eurozone Job Crisis: Trends and Policy Responses' (Az eurózóna foglalkoztatási válsága: Trendek és szakpolitikai válaszok), *Studies on Growth with Equity*, July 2012.

<sup>38</sup> Lásd 13. fejezet.

<sup>39</sup> Egy helyen többen is dolgozhatnak egy éven belül, ha a vállalat forgalma magas.

<sup>40</sup> 2011 decemberében (2011/12 tanév) 10 463 fiatal vett részt vállalatok feletti képzési programban, lásd: BMASK, Osztrák Szövetségi Munkaügyi, Szociális és Fogyasztóvédelmi Minisztérium (2012), 'Ifjúság és munka Ausztriában':

<https://broschuerenservice.bmask.gv.at/PubAttachments/ArbeituJugend2012engl.pdf?db=-1>

<sup>41</sup> 2012 szeptemberében az ILO kiadta az ifjúsági foglalkoztatási garanciarendszerekre vonatkozó becsléseket, melyekhez az aktuális minimálbéreket vette alapul: *Globális Foglalkoztatási Kilátás: Az ifjúság sivár munkaerő-piaci kilátásai*.

<sup>42</sup> Finnország évente 60 millió eurót rendelt hozzá az ifjúsági garancia fő komponenséhez, hogy elérje a 46 100 résztvevőt, és sokféle beavatkozást tudjon végrehajtani, például szakképzést, képzési kompenzációt a munkaadóknak, munkabér-támogatásokat, a fiatal bevándorlók támogatását, bővített állami foglalkoztatási szolgálatokat, állás tanácsadást és indulási támogatásokat. A finn kormány felismerte azonban, hogy ezek a költségek nem elegendőek minden probléma megoldására, ezért azt javasolja, hogy a „fiatal felnőttek képzési programját” is be kell építeni az ifjúsági garancia összes költségeibe. Ez a konkrét program maximum 52 millió euróba kerül évente 4 000 résztvevő számára

Ausztriában számított költség, melynek oka a célcsoportok különböző jellemzőiben, valamint a garancia megvalósításához használt meglévő infrastruktúra eltéréseiben keresendő (pl. jól bevált és képzett foglalkoztatási szakemberek).

Amint azt a finn példa is mutatja, amikor különböző országokban élő fiatalok hasonló költségeit számítjuk ki, szem előtt kell tartanunk azt, hogy az ifjúsági garanciát használó fiatalok közül nem mindenki kerül majd kormány által támogatott tanulószerveződéses gyakorlati képzésbe, és nem minden fiatal munkanélküli szorul rá a garanciára (pl. ha önállóan is talál megfelelő ajánlatot a munkanélkülivé válást vagy az iskola elhagyását követő első 4 hónapban).

Valójában nagyon eltérő, hogy az egyénekre milyen összegeket kell költeni ahhoz, hogy minden fiatal élni tudjon az ifjúsági garanciával. A finn költségvetési kiadások például tartalmazzák a költséges szakképzést (33 800 euró/résztevő), mely csak egy szűk kisebbség igényeit elégíti ki (1 200) a teljes garancia által lefedett összes fiatalból (50 100).

Természetes, hogy az ifjúsági garancia valós költsége az adott ország körülményein is múlik, valamint azon, hogy hogyan valósítják meg az egyes tagállamokban. Ennél fogva az ifjúsági garancia költségeinek a becslése számos tényezőn alapul:

Az ifjúsági garancia költségei magasabbak lesznek azokban az országokban, ahol magasabb arányú a NEET-fiatalok száma vagy az ifjúsági munkanélküliség. Ezekben az országokban fontos, hogy minél jobban kihasználják a további finanszírozási lehetőségeket (például az európai kohéziós politika forrásain keresztül), és fontolóra lehet venni a fokozatos megvalósítást is.

Az ifjúsági munkanélküliség átlagos időtartama (és ciklikus jellege) kihat azokra az elképzelésekre is, amelyek szerint a munkanélkülivé válás vagy az iskola elhagyása után 4 hónapon belül létre kell hozni az ifjúsági garanciát.

Az eltérő kiindulási pontok a meglévő támogató intézkedések vonatkozásában (pl. jól képzett állami foglalkoztatási szolgálati alkalmazottak, akik foglalkozni tudnak a fiatalok igényeivel és körülményeivel) szintén kihatnak majd a kezdőköltségekre.

Meg kell jegyezni, hogy egy ifjúsági garancia hosszabb távú költségeit a demográfiai fejlemények is befolyásolják: a jövőben az alacsonyabb termékenységi arányok miatt az ifjúsági munkanélküliség strukturálisan csökkenni fog mint probléma (ameddig a munkaerő-kínálat minőségben megegyezik a munkaerő-kereslettel).

#### **2.4. Költség-haszon összehasonlítás**

Mindezen ellentmondásokat szem előtt tartva azonban világos, hogy a fiatalokba történő befektetés egyenértékű inaktivitásuk fentiekben bemutatott, azonnali és hosszú távú költségeinek elkerülésével.

A (18 és 30 év közötti) fiatalok munkaerőpiacra jutásának előmozdítására irányuló svéd intézkedésekről szóló költség-haszon tanulmány<sup>43</sup> megállapította, hogy az egy éven belüli átlagos szocioökonomiai potenciál (azaz a potenciális jövedelmezőség) résztvevőnként meghaladja a 600 000 SEK-et, azaz a 70 000 EUR-t. Ez azon a feltételezésen nyugszik, hogy a résztvevők már nem

---

(ezen kívül évente 5 000 hely szabadul fel a hatékonysági megtakarításoknak köszönhetően). Ez összesen 112 millió euró maximális éves költségvetési kiadást jelent az 50 100 résztvevővel kapcsolatban.

<sup>43</sup> Svéd ifjúsági ügyekkel foglalkozó nemzeti tanács (2011) *Kifizetődik*.

szorulnak támogatásra, kevésbé támaszkodnak a szociális ellátásra, és ehelyett produktívvá válnak, valamint adóznak.

Valójában nem kerül kihasználásra a teljes potenciál. Résztevőnként 66 400 SEK (7 809,97 EUR) átlagköltséggel azonban a befektetés egy éven belül megtérül, az első éven belüli átlagos jövedelmezőség pedig résztvevőnként 35 800 SEK (körülbelül 4 200 EUR). A tanulmányban továbbá ez áll: „A következő évekre vonatkozó számítások nem foglalják magukban a projektköltségeket, valamint öt éves távlatban résztvevőnként 441 000 SEK (51 870 EUR) átlagos jövedelmezőséget vetítenek előre. Hosszabb távon a jövedelmezőség idővel halmozódik és – tekintettel arra, hogy a haszon fiatalokra vonatkozik –, a nyugdíjjogosultság idejéig elérhető teljes haszon hatalmas.

Az ifjúsági garancia útján elért megtakarítások túlmutatnak a kizárólag a szociális védelemmel összefüggő kiadások terén megvalósított megtakarításon. A fentiekben leírtaknak megfelelően, a munkanélküliség és a készségek romlásának megakadályozása az életciklus során jellemző alacsonyabb arányú munkanélküliség, a magasabb jövedelmek (ennél fogva magasabb adóbevételek és társadalombiztosítási járulékok), valamint a kevesebb szociális és egészségügyi probléma révén hosszabb távú előnyökkel járna a fiatalok és a gazdaság számára.

### 3. HOGYAN VEZETHETŐ SIKERRE AZ IFJÚSÁGI GARANCIA?

#### 3.1. Partnerségen alapuló megközelítések

##### A partnerségek fontosak

Az ifjúsági garancia sikeres végrehajtásához számos szereplő és erőforrás közös cél érdekében történő mozgósítása szükséges. Azon tagállamok, ahol az ifjúsági garanciarendszerekhez hasonló kezdeményezések működnek, jó példaként szolgálnak annak bizonyítására<sup>44</sup>, hogy a partnerségi alapú megközelítések gyakran a legmegfelelőbbben vezetnek a hatékony végrehajtáshoz.

Az ifjúsági garancia végrehajtását szolgáló partnerségek létrehozása elsősorban azt kívánja meg, hogy kijelöljék azt a **szervezetet, amelynek feladata** a rendszer létrehozása és irányítása, valamint a partnerek intézkedéseinek összehangolása. Ezt a szerepet megkaphatná az **Állami Foglalkoztatási Szolgálat (PES)**, amely később az alábbi fontos partnerekkel fenntartott szükséges kapcsolatokat fejlesztéséért lenne felelős: iskolák, ifjúsági szervezetek, képzési intézmények, magánfoglalkoztató szolgálatok, szociális partnerek és foglalkoztatók.

Az erős alapokon nyugvó partnerségeket egy sor, az alábbiakban részletezett előfeltétel jellemzi: a szerepeket és feladatokat egyértelműen meg kell határozni és ki kell osztani; valamennyi résztvevő szereplőnek rendelkeznie kell egy sor kiegészítő készséggel; magas fokú egymásba vetett bizalom; tanulási hajlandóság, valamint a célokhoz képest teljesített előrehaladás rendszeres felülvizsgálata.

Ahol a foglalkoztatási szolgálatok szolgáltatásait üzleti alapon alvállalkozásba adják magánszolgáltatóknak és/vagy harmadik ágazatbeli szolgáltatóknak, fontos, hogy a versenykiírásban mindenkor egyértelműen meg legyenek határozva a feltételek és a várt eredmények. Az ilyen kezdeményezések figyelemmel kísérése és értékelése egyaránt fontos a befektetés megtérülése,

<sup>44</sup> A. Scharle és T. Weber az Európai Bizottság számára (2011) *Ifjúsági garanciák: ÁFSz megközelítések és intézkedések alacsonyán képzett fiatalok számára* Tematikus összefoglaló dokumentum (ÁFSz-től az ÁFSz párbeszédig).

valamint annak érdekében, hogy le lehessen vonni a tanulságot, hogy mi az, ami működőképes a személyre szabottabb és tényeken alapuló jövőbeni politikák kialakítása szempontjából.

Az ifjúsági kérdésekben mutatott átfogó megközelítésével az EU ifjúsági stratégiája<sup>45</sup> egy olyan keret, amely a fiatalok oktatásból munkába való átmenetével foglalkozik szélesebb összefüggésben, illetve elősegíti a minisztériumok közötti együttműködést. Az EU ifjúsági stratégiája három évet átfogó uniós jelentéseket<sup>46</sup> tartalmaz az ifjúságról, olyan adatokkal vagy politikai gyakorlatokkal, amelyek az ifjúsági garanciarendszerek kialakítása során hasznosak lehetnek. A Bizottság és a tagállamok szintén kialakítottak egy olyan, több tudományágra lefedő mérőrendszert, amely az átmeneti időszakban lévő fiatalokkal kapcsolatos legfontosabb szempontokat bemutatva használ jelzőszámokat az ifjúság felmérésére<sup>47</sup>.

Az összehangolt politikai stratégia kialakítására irányuló, partnerség alapú megközelítés egyik példája Finnországban valósult meg. Ifjúsági garanciájának létrehozása érdekében Finnország átfogó modellt fejlesztett ki, amelyben a közös erőfeszítésbe különböző minisztériumok (foglalkoztatási, oktatási, szociális és egészségügyi területen), önkormányzatok, oktatási intézmények és más szolgáltatók, vállalkozások és más foglalkoztatók, szociális partnerek, ifjúsági szervezetek, diákszervezetek és a harmadik szektor kapcsolódnak be.

Németországban találunk példát arra, hogyan valósul meg az a megközelítés, amely a helyi munkaerőpiac szükségleteinek megfelelő végrehajtási és szolgáltatásnyújtási stratégiák kialakítására irányul. Németország létrehozott egy „Fiatalok és karrier szövetséget”, amelynek keretében a munkaügyi hivatal, a munkaügyi központ, az önkormányzat és az ifjúsági jóléti szervezetek együttműködési megállapodást írnak alá, amelyen keresztül növelik az átláthatóságot, közös elemzéseket készítenek, optimalizálják a fiatalokra és környezetükre vonatkozó lényeges szociális adatok rendelkezésre állását az adatvédelmi jogszabályoknak megfelelően, kiiktatják annak kockázatát, hogy duplán kerüljön sor profilkészítésre vagy kérdésekre, közös folyamatokat hoznak létre és összehangolják az ajánlatokat.

### **Az iskolák és a foglalkoztató szolgáltatások közötti úr áthidalása**

Az iskolák és képzéssel foglalkozó szervek kulcsszerepet játszanak az iskolából való kimaradás megelőzésében azáltal, hogy célzott támogatást nyújtanak a kimaradás veszélyének kitétt fiataloknak, illetve, hogy valamennyi diáknak tanácsadást vagy a vonatkozó szolgáltatásokhoz való hozzáférést kínálnak. Jelezhetik továbbá az önkormányzatoknak, az ÁFSz-nak vagy más illetékes szervezeteknek, ha valaki idő előtt kilép az oktatási rendszerből. Az iskolából való kimaradás csökkentését nagyban segítheti a diákok felvilágosítása a munka világával kapcsolatban, illetve az olyan szolgáltatásokkal való megismertetésük, mint amilyeneket az ÁFSz nyújt. Ennek elérése érdekében a szakképzési eligazító programokat egyéni, minőségi karrier-tanácsadással kell kiegészíteni.<sup>48</sup> Az ÁFSz karrier-tanácsadói látogatást tehetnek az iskolákban és általános tanácsokat adhatnak az általuk kínált szolgáltatásokról (munkaerő-piaci információk, a munkahelyi/gyakornoki üresedések betöltése, munkahelykeresés stb. terén).

<sup>45</sup> [http://ec.europa.eu/youth/policy/eu-youth-strategy\\_en.htm](http://ec.europa.eu/youth/policy/eu-youth-strategy_en.htm)

<sup>46</sup> COM(2012) 495, SWD(2012) 256, SWD(2012) 257, 2012. szeptember 10.

<sup>47</sup>

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment\\_social\\_policy\\_equality/youth\\_policy/dashboard\\_youth](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_social_policy_equality/youth_policy/dashboard_youth)

<sup>48</sup> Lásd a pályaaorientációnak az egész életen át tartó tanulás stratégiáiba való fokozottabb integrálásáról szóló, 2008. november 21-i tanácsi állásfoglalást és annak az Európai egész életen át tartó tanácsadási politika hálózat által történő végrehajtását ([www.elgpn.eu](http://www.elgpn.eu)).

Az iskolai látogatások azonban viszonylag magas költségekkel járhatnak az ÁFSz-ek számára. Egyéb, kevésbé erőforrás-igényes opciók közé tartozik a tanároknak és trénereknek az iskolákban nyújtott személyes vagy online képzés, hogy aztán később ők maguk adják át a tanult információkat. Olaszországban például a tanárokat felkészítik a szakképzési tanácsadásra, valamint arra, hogy az illetékes ÁFSz szolgáltatásokról információkat nyújtsanak. Magyarországon az ÁFSz-ek szintén nyújtanak képzést iskolák számára, hogy a képzéssel foglalkozó tanárokat felvilágosítsák az ÁFSz-szolgáltatásokról, hogy lehetővé tegyék számukra ezen ismeretek tanulóknak történő átadását azok iskolai tanulmányai befejezése előtt. A szűkösebb erőforrások összefüggésében az ilyen tevékenységek fontos multiplikátor hatást<sup>49</sup> érhetnek el.

Az adatok<sup>50</sup> azt mutatják, hogy a különböző foglalkoztatási szolgálatok közötti partnerségek lassanként elterjednek az EU-n belül, ahogy az ÁFSz-ek célzottabb és személyre szabottabb szolgáltatások nyújtásán fáradoznak, miközben hatékonyabb szolgáltatásnyújtási csatornákat is igénybe vesznek. Hasonlóképpen egyre nagyobb számú harmadik szektorbeli foglalkoztatási szolgálat, önkormányzat és ifjúsági szervezet vesz részt helyi szintű együttműködésben a fiatalok munkanélküliségének leküzdésére. Mivel ilyen széles körű a szereplők skálája, számos lehetőség adódik a fiatalok hatékonyabb megszólításának biztosítására, azonban kihívásokkal is szembe kell nézni a megfelelően összehangolt intézkedések biztosítása terén a felesleges párhuzamos erőfeszítések elkerülése érdekében.

A civil szervezetek is fontos szerepet játszhatnak a nehezen megszólítható fiatalok és a társadalom közötti szakadék betöltésében. A YOUNEX kutatási projekt<sup>51</sup> szerint a civil szervezetek fontos partnerek a szakpolitikai változásokban a munkanélküliség és a munkahelyek bizonytalansága területén, mivel széles körű ismeretekkel rendelkeznek ezen a téren.

### **Kapcsolat a szociális partnerekkel**

Az ifjúsági garanciarendszer kialakítása szempontjából ugyanilyen fontos a szociális partnerekkel való stabil és bizalmi kapcsolat kialakítása.

A szakszervezeteknek lényeges szerep juthat annak biztosításában, hogy ifjúsági garanciarendszert lehessen kínálni a tagállamokban. A munkáltatók, különösen azon kkv-k, amelyek az utóbbi évtizedben jeleskedtek a munkahelyteremtésben, kulcsfontosságúak új munkalehetőségek<sup>52</sup> olyan fiatalok számára történő megnyitásához, akik nem feltétlenül élveznének előnyt egy szokásos felvételi eljárásban. A foglalkoztatási szolgálatok és a munkáltatók közötti együttműködés fejlesztését hosszú távú befektetésként, illetve egy idővel mélyülő és erő kapcsolatként kell kezelni.

A munkáltatókkal való kapcsolat során az ÁFSz-ek többek között az alábbi eszközöket használják a leggyakrabban: a munkáltató-orientált szolgálatok és a fiatalokkal, különösen a leghátrányosabb helyzetűekkel való közös munkára kiképzett személyzet megerősítése, világos együttműködési stratégiák cégspecifikus megállapodások révén, együttműködési keretek, ágazati szintű megállapodások, valamint networking, toborzási és tájékoztatási események és összejövetelek. Ezen eszközök és szolgáltatások megfelelnek az ifjúsági garanciarendszerek kialakításához is. Végül a

<sup>49</sup> A. Scharle és T. Weber az Európai Bizottság számára (2011), idézet fent

<sup>50</sup> *ÁFSz válságkiigazító kapacitás 2012* az Európai Bizottság által az Állami Foglalkoztatási Szolgálatok Európai Hálózata számára kibocsátott kérdőív

<sup>51</sup> YOUNEX: Ifjúság, munkanélküliség és kirekesztés Európában (FP7 – SSH, 2009-2011): [http://www.younex.unige.ch/Products/Reports/WP2\\_INTEGRATEDREPORT\\_D7.pdf](http://www.younex.unige.ch/Products/Reports/WP2_INTEGRATEDREPORT_D7.pdf)

<sup>52</sup> *ÁFSz és hatékony szolgáltatások a munkáltatóknak*, szakmai értékelés, 2012. január, (ÁFSz-ek közötti párbeszéd), <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1004&langId=en>



munkáltatók munkaerőigényeinek kielégítése megköveteli a készségekre vonatkozó politikák, valamint a munkaerő-piaci adatgyűjtő eszközök megerősítését azért, hogy a jelöltekről jobban lehessen profilt alkotni, illetve hogy megfelelőbben lehessen párosítani őket a szabad munkahelyekhez és/vagy szakmai gyakorlati és tanulószerveződéses gyakorlati helyekhez. A sikeres párosítás végeredményben a legjobb garanciája annak, hogy egy mindenki számára nyereséget hozó helyzet alakuljon ki, pozitív munkáltatói kapcsolatokkal és további eredményes partnerséggel, ami megalapozza, hogy a munkáltatók stabil és tartós ajánlatokkal forduljanak a fiatalokhoz.

### **Az ifjúsági szervezetek bevonása**

Az ifjúsági szervezetek és szövetségek bevonása az állami programok kialakítási és koncepcionális szakaszába biztosíthatja, hogy a beavatkozásokat pontosan a fiatalok igényeihez igazítják.

Az összetettebb problémákkal szembesülő (pl. képzés nélküli vagy alacsony képzéssel rendelkező, fogyatékkal élő, szenvedélybetegséggel küzdő stb.) fiatalok megszólítása során létfontosságú jól működő partnerségeket kialakítani a foglalkoztató szolgálatok és más ifjúsági támogatási szolgálatok között. Az ifjúsági munkaszervezetek szabadidős tevékenységek útján megszólíthatják a fiatalokat és gyakran informális megoldásaikkal kellő bizalmat ébresztenek a fiatalokban, ami lehetővé teszi azok számára, hogy felkeressék a hatóságokat és regisztráljanak a foglalkoztató szolgálatoknál. 2011 márciusában az **állami foglalkoztatási szolgálatok európai hálózata** összehasonlító vizsgálatot<sup>53</sup> végzett az ifjúsági garancia kialakításának és végrehajtásának módjáról, amely feltárta annak fontosságát, hogy a fiatalokat fesztelen környezetben és a saját nyelvükön kell megszólítani. Emellett a magán- és állami szektor nem feltétlenül képes minden fiatalról gondoskodni a munkahely és a szakmai gyakorlat biztosítása terén, különösen azokról, akiket nehezebb elhelyezni. Az ifjúsági szervezetek és az ifjúságorientált nem-kormányzati szervezetek ezért részt vehetnek a helyek biztosításában fizetett vagy nem fizetett szakmai gyakorlatok vagy önkéntes munkatapasztalat biztosítása révén.

Finnországban korai szakaszban fejezte ki a fiatalok véleményét a finn ifjúsági együttműködési társaság által vezetett munkacsoport. A munkacsoport nyilvános online konzultációt is szervezett „Hallgassuk meg a fiatalok véleményét” címmel, amelyen a fiatalok agilis képviselői és vállalkozók vettek részt, ami 2011 őszén 6 366 fiatal válaszát váltotta ki.

Az Egyesült Királyság bevezette a MYPLACE nevű, 279 millió fontos<sup>54</sup> programot, amelynek célja, hogy Anglia-szerte ifjúsági létesítményeket hozzon létre, köztük az egész ország leghátrányosabb helyzetű területein. A program 1–5 millió fontos tőketámogatást nyújt<sup>55</sup>.

## **3.2. Korai beavatkozás és aktivizálás**

### **A fiatalok megszólítása**

Tagállamok példái igazolják, hogy sok olyan fiatal, aki nehezen tud bejutni a munkaerőpiacra, csak akkor fordul az ÁFSz-hez vagy más illetékes állami szolgálatokhoz, ha munkanélkülivé válik, vagy

<sup>53</sup> *Ifjúsági garanciák: ÁFSz megközelítések és intézkedések alacsonyán képzett fiatalok számára*, Bécs Ausztria – 2011. március 22-23.

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

<sup>54</sup> Kb. 350 millió EUR-nak felel meg.

<sup>55</sup> Kb. 1,25–6,3 millió EUR-nak megfelelő összeg.

egyáltalán nem, különösen ha nem jogosult segílyre. Míg az állami foglalkoztató szolgálatok és iskolák közötti partnerségek és együttműködés segíthet az előkészítésben, **további célzott tájékoztató jellegű tevékenységre** van szükség annak biztosítására, hogy az oktatásban részt nem vevő, illetve az ÁFSz-nél vagy más illetékes szolgálatoknál munkahelykeresésre nem regisztrált fiatalok nem kallódnak el / nem kerülnek a NEET-fiatalok közé / nem lesznek inaktívok az iskola elvégzését követően. A különböző tevékenységek az alábbiakat foglalják magukban: nyomtatott anyagok terjesztése a célcsoport által gyakran látogatott helyeken (pl. ifjúsági központok vagy rendezvények), valamint a modern média használata, amely a fiatalok „nyelvén szól” (pl. vonzó weboldalak, médiakampányok a YouTube-on keresztül, személyre szabott tájékoztatást és szakképzési eligazítást nyújtó, fiataloknak szóló külön weboldalak). Az olyan közösségi médiumok használatának továbbfejlesztése, mint például a Facebook a németországi, hollandiai vagy svédországi gyakorlat tapasztalatai alapján szintén előremutató, figyelemmel a fiatalok kommunikációs szokásaira.

Az **adatgyűjtő rendszerek** és az iskolai adatbázisok javítása, valamint a veszélyeztetett fiatalok és/vagy a közelmúltban iskolából kimaradóknak az ÁFSz-hez vagy más illetékes szolgálatokhoz történő **átirányítása** egy lépés annak biztosítására, hogy a fiatalok nem sokkal az iskola befejezését követően ajánlatot kapjanak. Nagyban megkönnyíti az iskolát idő előtt elhagyókkal való gyors kapcsolatfelvételt az olyan, országos szinten végrehajtott kötelezettségvállalás, mint amelyet Norvégiában láthatunk, amelynek célja, hogy fenntartsák a kapcsolatot az iskolát elhagyókkal és szükség esetén az ÁFSz-hez irányítsák őket. Sok országnak azonban adatvédelmi szabályokkal kell megbirkóznia az intézmények közötti személyes adatok átadásakor.

Finnországban az ifjúsági törvény rendelkezéseket állapít meg az információk közzétételéről az ifjúsággal való kapcsolatfelvétel és tájékoztatás során. Elsődlegesen Elsősorban: egy fiatal személyes adatait csak az ő külön hozzájárulásával lehet közzétenni. Ha a fiatal nem érhető el hozzájárulásának beszerzése céljából, elérhetőségeit és személyes adatait oktatási intézmény jogosult közzétenni, ha a fiatal befejezte általános iskolai tanulmányait, de nem talált elhelyezést az általános iskolai oktatást követően, vagy ha egy 25 év alatti fiatal kimarad a szakképzésből vagy az általános középiskolai oktatásból.

Az olyan **nyomon követő vagy „felzárkóztató” szolgálatok**, mint amilyenek Dániában, Finnországban, Luxembourgbán, Hollandiában és Norvégiában működnek, nyomon követik az oktatásban és képzésben való részvételt, felkeresik az iskolát idő előtt elhagyókat azok kimaradása után, valamint azon dolgoznak, hogy utat találjanak az oktatáshoz, képzéshez vagy a foglalkoztatáshoz. A regionális regisztrációs és koordinációs intézmények (RCC) Hollandiában például nyomon követik azokat a fiatalokat, illetve nyilvántartást vezetnek róluk, akik nem rendelkeznek alapvető képesítéssel, valamint biztosítják, hogy az inaktívakkal felveszik a kapcsolatot, hogy támogatásban részesüljenek. Finnországban az önkormányzatokat vagy azok csoportjait 2011 óta kötelezik, hogy a fiatalok megkeresésével foglalkozó munkatársakat vegyenek fel és kövessék nyomon az iskolát idő előtt elhagyó, a NEET-té válást kockázatos fiatalokat, illetve vegyék fel velük a kapcsolatot.<sup>56</sup>

A nehezen elérhető fiatalok többnyire különleges tájékoztató tevékenységeket igényelnek annak biztosítására, hogy eljussanak a megfelelő szolgálatokhoz. Ez különösen igaz azokra, akik már kimaradtak az iskolából, illetve akik **többféle akadállyal szembesülnek**, gyakran eltérő/marginális háttérrel rendelkeznek, amely a hátrányos megkülönböztetés kockázatának teszi ki őket mind a képzéshez való hozzájutás, mind a munkaerő piacra lépés terén. Az ilyen intézkedések közé tartozik a

<sup>56</sup> Eurofound (2012) *Közelmúltbeli politikai fejlemények a nem foglalkoztatott, és oktatásban vagy képzésben nem részesülőkkel kapcsolatban (NEET-ek).*

fiatokkal vagy hátrányos helyzetű csoportokkal (pl. migránsok, drogfüggők, árvák, fogyatékossgal élők) dolgozó **ifjúsági központokkal és más vonatkozó szervezetekkel és nem kormányzati szervezetekkel való együttműködés**. Az etnikai és vallási közösségekkel, valamint jóléti szervezetekkel folytatott kampányok különösen hasznosak lehetnek, csakúgy, mint az, ha az ÁFSz szolgálatokban életkorban és kulturálisan is sokszínű profillal rendelkező személyzet dolgozik. Ausztriában például a mecsetekbe és kulturális klubokba tett látogatások, a török és szerb újságokkal folytatott együttműködések, idegen nyelvű DVD-kiadványok segítettek a legnehezebben elérhető emberekkel való kapcsolatfelvételben.

Ahogy számos ország tapasztalata mutatja, a fiatalok számára **különleges „gyűjtőpontok” létrehozása** nem csak a kapcsolat könnyebb felvételéhez járul hozzá, hanem a beavatkozások és aktivizálás hatékonyabbá tételéhez is, a koordinált szolgáltatásnyújtás megkönnyítése révén. A struktúrák a szakosodott ifjúsági szolgálatoktól függően változóak: működhetnek az ÁFSz részeként, lehetnek független helyi vagy regionális intézmények vagy akár szerződéses magánszolgáltatók. Ausztriában, Dániában és Németországban a fiatalok munkaügyi központjai az ÁFSz részét képezik. Más intézmények hátrányos helyzetű embereken segítenek, így a franciaországi „helyi missziók”, amelyek célja, hogy megelőzzék a fiatalok NEET-té válását, illetve lehetőségeket kínálnak azoknak, akik kimaradtak az iskolából. Ezzel szemben Írországban a helyi foglalkoztatási szolgálatok a magánszolgáltatóknak történő kiszervezésre mutatnak jó példát: az „ifjúsági tájékoztató központok” intenzív közvetítő és tanácsadó szolgáltatásokat nyújtanak az iskolából kimaradó fiatalok számára. Az ilyen ifjúsági központok „gyűjtőpontként” különösen hatékonyak, miközben más fontos szolgálatokat, mint például a karrier-tanácsadást, az önkormányzati ifjúsági vagy családi szolgálatokat, adósságtanácsadó szolgálatokat, fogyatékossgal élők, drogfüggők vagy büntetett előéletűek számára fenntartott szolgálatokat vagy egykapus rendszer formájában integrálják, vagy együttműködési megállapodások alapján az intézmények közötti átirányítás céljából.

Néhány ország eseti alapon ügynökségeket hozott létre azon probléma leküzdésére, hogy a NEET csoportban tartozó fiatalok kiléte nem ismert az ÁFSz előtt. Ezen **„ifjúsági ügynökségek”** célja, hogy a fiataloknak konkrét támogatást nyújtsanak tanulmányaik és pályaválasztásuk során; Litvániában az „ifjúsági foglalkoztatási központok” és Svédországban a „navigációs központok” ilyenek. Utóbbiak nemzeti hálózata azon fiatalok számára nyújt egykapus szolgáltatásokat, akik be vagy vissza szeretnének kerülni az oktatásba, képzésbe és foglalkoztatásba, a számos különböző állami ügynökségekhez történő irányításuk helyett.

### **A támogatás testreszabása**

Amint a fiatalok regisztráltak az ÁFSz-nél vagy más illetékes szolgálatnál (pl. önkormányzati foglalkoztatási szolgálat, magánszolgáltató), a korai beavatkozás és aktivizálás alapjai a **kötelező erejű szabályozások**, amelyek célja, hogy a fiatalokat feljogosítsák az ÁFSz szolgáltatások igénybe vételére, illetve az ÁFSz kötelezése arra, hogy a fiatal regisztrált munkanélkülieknek oktatást, képzést vagy munkát kínáljon egyéni cselekvési terv (IAP) alapján. Az egyéni támogatási rendszerekbe tartozik a munkakeresés, az oktatási vagy képzési programba irányítás, valamint az aktív munkaerőpiaci intézkedések a rászorulóknak számára.

Költségvetési megszorítások idején még fontosabb, hogy célba érjenek a sok erőforrást igénylő beavatkozások, így a rászorulóknak nyújtandó oktatás, képzés vagy átfogóbb támogatás. A **testreszabott IAP-k** a fő előfeltételei annak, hogy az aktivizálás működjön<sup>57</sup>. Mind az előkészítés,

<sup>57</sup> Európai Bizottság (2012) *Aktivizálás és integráció: munka az egyéni cselekvési tervekkel. Eszközrendszer az állami foglalkoztatási szolgálatok számára*; OECD (2007) *A munkanélküliek*

mind a nyomon követés szakszerűségét és megfelelően képzett személyzetet igényel. A digitalizáció alatt az összes csatorna használatát kell érteni, az online, önkiszolgáló eszközök és a személyesen nyújtott szolgáltatások megfelelő elegyének alkalmazása mellett. Azok a fiatalok azonban, akik **összetettebb problémákkal küzdenek, teljes személyiségre kiterjedő bánásmódot igényelnek** minden olyan akadály és kérdés feltárása és kezelése érdekében, amellyel a fiatalnak meg kell küzdenie, valamint készségei és képességei felmérése céljából. Egységes tanácsadás és ügyirányítás szükséges, beleértve a személyes helyzet alapos vizsgálatát, figyelemmel az egész élethelyzetre, beleértve szükség esetén egy részletes nyomon követést is. Mivel az ilyen szolgáltatásokat az ÁFSz egyedül nem képes nyújtani, gyakran előfordul, hogy szerződéses partnereket vonnak be. Az értékelés eredményeiből kitűnik, hogy Ausztriában, Németországban és Szlovéniában sikeresnek bizonyult ez a módszer.<sup>58</sup>

Noha az IAP-kben inkább a lehetőségteremtés előtérbe helyezésén van a hangsúly, fontos, hogy az IAP-k tükrözzék a **kölcsönös kötelezettség elvét** (jutalmazás és büntetés módszere). Ez a legjobban akkor érhető el, ha mindkét fél írásban kötelezettséget vállal erre. Ésszerű egyensúlyt kell kialakítani a támogatás és a monitoring között, miközben egyúttal biztosítani kell az aktivizálásra vonatkozó szabályoknak való megfelelést és szükség esetén az ellátási jogosultságokra és szolgáltatásokra kiható következményekkel járó szankciókat kell alkalmazni. A minőségi szakértői értékelés szerint a szankciók akkor járnak nagyobb hatással, ha világosak, fokozatosak, azonnaliak és méltányosak. Szükség van továbbá azon fiatalok esetében, akiket erősen fenyeget a társadalmi kirekesztés, a szociális támogatásra való jogosultság párosítására a kölcsönös kötelezettség szigorúan betartott elvével.<sup>59</sup> Az aktiválási rendszerekből történő kimaradás esetén erősíteni kell a fiatalokat további támogatásban részesítő mechanizmusokat a szociális kirekesztés megakadályozása érdekében.

### 3.3. A munkaerő-piaci integrációt lehetővé tevő intézkedések

#### Korai iskolaelhagyás

Az EU-ban az oktatást és képzést idő előtt elhagyók 54,2%-át nem foglalkoztatják. A korai iskolaelhagyás (ESL) csökkentése fontos intézkedés a fiatalkori munkanélküliséggel szemben, és egyben az Európa 2020 stratégia egyik kiemelt célja. A tagállamok egyetértettek abban, hogy a korai iskolaelhagyás átlagos európai arányát 2020-ra 10% alá csökkentik. A „*korai iskolaelhagyás csökkentését célzó szakpolitikákról szóló*” tanácsi ajánlás<sup>60</sup> kiemeli annak szükségességét, hogy átfogó és ágazatközi szakpolitikákat kell végrehajtani a korai iskolaelhagyással szemben az általános oktatás és szakképzés kérdéseinek megoldása, a tanácsadás és a fiatalok foglalkoztathatóságának javítása érdekében.

Az ESL-lel szembeni ilyen átfogó politikáknak magukban kell foglalniuk a korai iskolaelhagyás következményeinek kezelését célzó kompenzációs intézkedéseket, valamint ismételt lehetőséget kell biztosítaniuk az oktatásba és képzésbe való visszatérésre a fiatalok támogatására annak érdekében, hogy megfelelő képesítéseket szerezhessenek. Ebben az összefüggésben rendkívül lényegesek a

---

*aktivizálása: az országok gyakorlata, forrás: OECD (szerk.), OECD foglalkoztatási körkép (207-242. o.), Párizs; l. még Európai Bizottság (2012) Aktivizálás és integráció: egyéni cselekvési tervekkel dolgozni. Eszközrendszer az állami foglalkoztató szolgálatok számára.*

<sup>58</sup> Eurofound (2012) *Közelmúltbéli politikai fejlemények a nem foglalkoztatott, és oktatásban vagy képzésben nem részesülőkkel (NEET-ek) kapcsolatban*; Európai Bizottság (2011) *Szakértői értékelés ÁFSz fiatalok.*

<sup>59</sup> OECD (2010) *Készen a jó indulásra? Munkahelyek fiataloknak*, Párizs.

<sup>60</sup> HL C 191, 2011.7.1., 1. o.

„második esélyt” adó programok, valamint további nyelvi fejlesztés azoknak, akik nem ismerik tökéletesen a lakóhely szerinti országuk nyelvét. A nemekre nagyobb figyelmet fordító programok szintén relevánsak abban az összefüggésben, hogy a fiatal férfiaknál nagyobb a korai iskolaelhagyás kockázata (a 18-24 éves korú férfiaknál 15,3%, a nőknél 11,6% marad ki az oktatásból és képzésből).

Emellett a munkaalapú tanulás, különösen a duális szakképzés megadhatja a fiataloknak a munkaerőpiacon szükséges releváns készségeket. Annak mélyebb megértése továbbá, hogyan alkalmazzák az elméletet a gyakorlatban, jobban motiválhatja elméleti tanulásuk folytatását. Végül az ilyen megközelítések belépési pontokat és kapcsolatokat hozhatnak létre, amelyek megkönnyítik az első munkahelyre való átmenetet. A sikeres tanulókat elismert akkreditációval kellene ellátniuk, és lehetővé kellene tenni számukra, hogy az általános oktatási és képzési rendszerekben folytassák az oktatást és a képzést.

Az iskolát idő előtt elhagyók hosszú távú munkaerő-piaci kilátásainak javítása hozzá fog járulni az ifjúsági garancia sikeréhez.

### **A készségkereslet és -kínálat összhangjának hiánya**

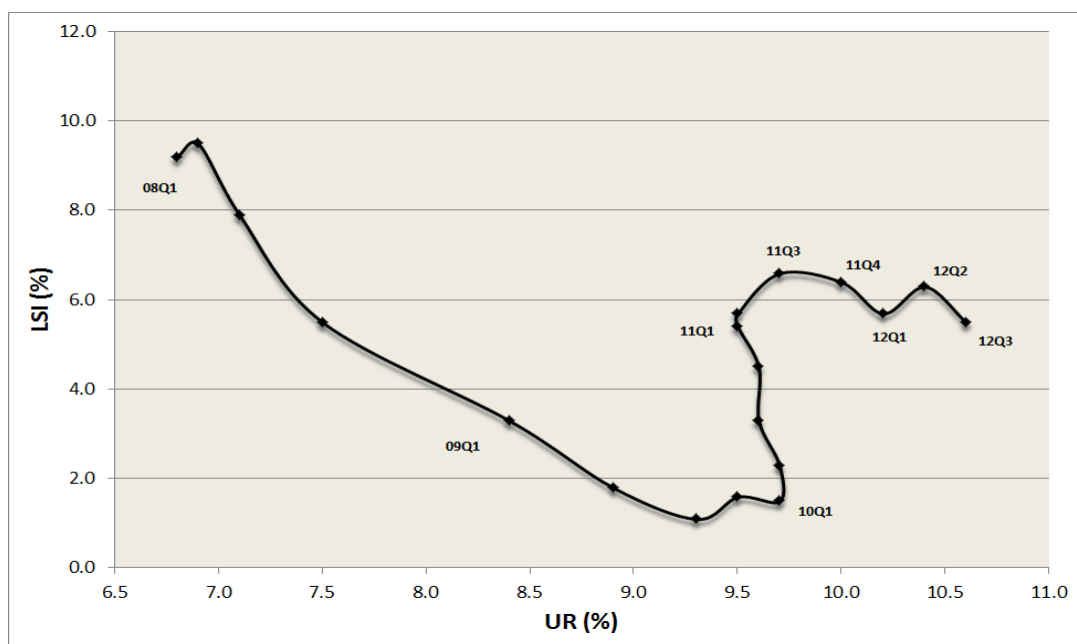
A jelenlegi gazdasági helyzet, amelyet magas szintű munkanélküliség és ezzel párhuzamosan meghatározott hivatásoknál folyamatosan betöltetlen állások sora jellemez, rávilágít arra a jelentős kihívásra, amellyel Európa szembesül a készségek területén.

A válság előtt az Európai Unió egésze és a tagállamok többsége egyre hatékonyabban oldotta meg, hogy a betöltetlen állásokra megfelelő munkaerőt találjon. Az utóbbi két évben azonban a munkanélküliségi ráták és a megüresedő állások aránya egyaránt nőtt. Ezeket az adatokat a legjobban az ún. Beveridge-görbe mutatja be, amely a munkanélküliségi rátákat veti össze az üres álláshelyekkel. Ha az állásokat megfelelő hatékonysággal töltik be, a Beveridge-görbe negatív kapcsolatot mutat a munkanélküliségi ráta és az üres álláshelyek között. Ez volt a helyzet az EU-27-ek esetében 2010. első negyedévéig. Azóta az üres álláshelyek megnövekedése nem gyakorolt hatást a munkanélküliségre<sup>61</sup>.

---

<sup>61</sup> A Beveridge-görbe csak újabban tűnik ismét negatív tendenciát mutatni, de ettől még nem mondhatjuk, hogy az álláshelyek hatékony betöltésének folyamata javulófélben van a tagállamokban.

1. ábra: Beveridge-görbe, EU-27, 2008 első negyedév – 2012 harmadik negyedév



Forrás: Eurostat

**Rövid magyarázat:** A felhasznált adatok: (i) munkanélküliségi ráta (UR, %), változó „une\_rt\_q” és (ii) a munkaerőhiány jelzőszáma (LSI, %), változó „ei\_bsin\_q\_r2”, az uniós üzleti felmérés eredményei alapján (azon termelő cégek %-a, amelyek a munkaerőhiányt termelést korlátozó tényezőként határozzák meg).

Az állások hatékony betöltésének folyamatával kapcsolatos problémák – a Beveridge-görbe mozgásának tanúsága szerint is – annak lehetnek betudhatóak, hogy nincsenek meg az adott munkához szükséges készségek<sup>62</sup> és képesítések<sup>63</sup>. Emellett a régiók és iparágak közötti nagy eltérések a regionális és ágazati kiegyensúlyozatlanság potenciális problémáját vetheti fel, mivel az új munkahelyek nem azokban a régiókban találhatóak, ahol a piac által elvárt megfelelő készségekkel és oktatási képesítésekkel bíró emberek rendelkezésre állnak.

Az európai munkaerő-piaci felmérés azt mutatja, hogy 2001 és 2011 között jelentős eltérések voltak tapasztalhatóak az európai tagállamok között a készségek és képesítések átlagos meg nem felelése terén<sup>64</sup>. A képesítések iránti kereslet és a képesítések kínálata közötti összhang hiánya terén átlagban az európai munkavállalók 15%-a túlképzett, míg 21%-uk alulképzett<sup>65</sup>.

<sup>62</sup> A megfelelő készségek hiánya a munkavállalók és a munkához szükséges készségek (azaz általános, technikai és személyes készségek) között húzódó szakadékot jelenti. A megfelelő készségek hiánya magában foglalja mind a „készséghiányt” – amikor a munkavállaló készségei nem érik el a munka követelményeit –, mind a „túl sok készséget”, ami akkor áll fenn, ha a készségek meghaladják a munkához szükséges készségeket.

<sup>63</sup> A megfelelő képesítések hiánya a munkavállalók és a munkához szükséges képesítések (azaz a formális oktatási képesítések) között húzódó szakadékot jelenti. Felöleli a „túlképzettséget” – amikor a munkavállaló több oktatási képesítéssel rendelkezik a szükségesnél –, illetve az „alulképzettséget” – amikor a munkavállaló a szükségesnél kevesebb oktatási képesítéssel rendelkezik.

<sup>64</sup> Cedefop számítások (lásd Foglalkoztatási és szociális fejlemények Európában, 2012, átdolgozott kiadás, megjelenés előtt)

<sup>65</sup> A Cedefop saját számításai az EULF adatokon alapulnak (lásd Foglalkoztatási és szociális fejlemények Európában, 2012, átdolgozott kiadás, megjelenés előtt).

A munkaerő-kereslet és a készségek, valamint a potenciális munkavállalók lakóhelye közötti összhang hiánya rendkívül súlyos, mivel ez azzal járhat, hogy a munkanélküliség egyre inkább strukturális jelleget fog ölteni. A válság előtti és a jelenlegi adatok összehasonlítása a strukturális és tartós munkanélküliség folyamatos emelkedését mutatja. Különösen az EU-27 strukturális munkanélkülisége nőtt több mint egy százalékponttal, a 2007-es 8,2%-ról a 2012-es 9,3%-ra, és az Európai Bizottság 2013-ra szóló előrejelzései<sup>66</sup> még magasabb strukturális munkanélküliséget vetítenek előre (9,6%).

A számítástechnikai végzettségűek száma nem elegendő ahhoz, hogy az IT-szektor valamennyi álláshelye betöltésre kerüljön, ahol még a közelmúlt gazdasági visszaesése ellenére is évi 3%-kal nőtt a számítástechnikai szakemberek iránti kereslet. Ezen túl mintegy 700 000 IKT-szakemberi állás lesz betöltetlen az EU-ban 2015-re<sup>67</sup>.

### **Nem formális és informális tanulási tapasztalatok**

Az emelkedő munkanélküliség és a gazdasági növekedés elmaradásának jelenlegi helyzetében a nem formális és az informális tanulás elismerése segíthet az első munkahelyüket kereső fiatal munkanélkülieknek, illetve a rendkívül kevés szakmai tapasztalattal rendelkezőknek, hogy megteremtsék a különböző téren szerzett készségeik és kompetenciáik piaci értékét. Emellett egyéni szempontból a nem formális és informális tanulás elismerése növeli a foglalkoztathatóságot, a magasabb fizetés és a gyorsabb karrier-előrehaladás kilátásait, valamint második esélyt kínál azoknak, akik idő előtt kimaradtak az iskolából, illetve jobb hozzáférést biztosít a formális oktatáshoz és képzéshez, nagyobb motivációt nyújt, és az önbizalmat is erősíti.

A nem formális tanulás formális tanulási környezetben megy végbe, de általában nem vezet képesítéshez vagy diplomához. Legtöbbször tanfolyamokat, workshopokat, konferenciákat vagy szemináriumokat foglal magában. Az informális tanulás több különböző helyen zajlik, mint például otthon, munkában, valamilyen egyesületben és emberekkel folytatott napi kapcsolatok útján; magában foglalja a nyelvtanulást, a kulturális normák és a viselkedés elsajátítását.

Jelenleg négy tagállam rendelkezik átfogó rendszerekkel a nem formális és az informális tanulás elismerésére:

Franciaországban minden képesítés megkapható nem formális és informális tanulás elismerése útján, az olyan szabályozott hivatások kivételével, mint az orvos, fogorvos, állatorvos és építész szakma. Az egyének benyújtják a tanulási tapasztalataikra és megszerzett készségeikre/kompetenciáikra vonatkozó adatokat. Az illetékes minisztérium által kijelölt szakértő bizottság ezt követően teljes vagy részleges képesítést adhat. Hasonló rendszer létezik Luxembourgban.

Hollandiában az emberek egy elismert „tapasztalattalbizonyítvány”-kibocsátóhoz nyújthatják be gyakorlati tapasztalataik leírását egy állás megpályázása vagy egy vizsgabizottság által megadandó elismerés céljából. Finnországban az oktatásról szóló jogszabályok számos oktatási területen és szinten teszik lehetővé a tapasztalatok igazolását.

---

<sup>66</sup> Az Európai Bizottság Gazdasági és Pénzügyi Főigazgatóságának éves makrogazdasági adatbázisa, elérhető:

[http://ec.europa.eu/economy\\_finance/ameco/user/serie/ResultSerie.cfm](http://ec.europa.eu/economy_finance/ameco/user/serie/ResultSerie.cfm)

<sup>67</sup> „A digitális jártasság keresletének és kínálatának előrelátható alakulása Európában (2010–2015)” című, az Európai Bizottság számára készített jelentés, Empirica és IDC Europe, 2009. A Brüsszelben, 2011. december 13-án megrendezett, digitális jártassággal foglalkozó európai konferencián bemutatott aktualizált előrejelzés.

2012. november 26-án a Tanács politikai megállapodásra jutott a nem formális és informális tanulás elismerésére vonatkozó tanácsi ajánlás kapcsán, mely szerint a tagállamoknak legkésőbb 2012-re – nemzeti körülményeikhez és sajátosságaikhoz mérten, illetve saját belátásuk szerint – rendelkezéseket kell hozniuk a nem formális és informális tanulás elismerésének módozatairól.

### **Fiatalok vállalkozási készségei: munkahelyteremtés és kompetenciák**

A vállalkozói létet nem mindig tekintik hagyományos útnak a foglalkoztatás előmozdításához. Vállalkozásba fogni azonban egyértelműen lehetőséget jelent a foglalkoztatás javítására és a fiatalok munkanélküliségének csökkentésére<sup>68</sup>. Emellett ötletekkel rendelkezni és azokat megvalósítani az egész életen át tartó tanulás egyik legfontosabb kompetenciája a Bizottság kulcskompetenciákról szóló 2006-os ajánlása<sup>69</sup> szerint, mivel transzverzális készséget jelent és elősegíti az (ön)foglalkoztatást.

A fiatalokat meg kell ismertetni azzal, hogy mit jelent vállalkozást működtetni, és így egy fiatal számára a vállalkozóvá válásnak vonzó lehetőségnek kell lennie. A sikeres vállalkozók és példaképek fontosak a fiatalok vállalkozói szellemének erősítésében.

2012 elején az OECD szakpolitikai összefoglalót<sup>70</sup> adott ki a fiatalok vállalkozóvá válásáról, amely kiemeli, hogy noha a fiatalok nem feltétlenül keltik olyan csoport benyomását, akik közül vállalkozók kerülnek ki (tapasztalatlanságuk és a pénzügyi háttér hiánya miatt), kifejezetten érdeklődnek a vállalkozás iránt, és sokan közülük úgy vélik, hogy számukra megvalósítható az önfoglalkoztatás. A 2009-es Eurobarométer eredményei<sup>71</sup> azt sugallják, hogy a két legfiatalabb (15–24 és 25–39 év közötti) korcsoport tagjai érdeklődnek a leginkább az önfoglalkoztatás iránt, 40%-os és 42%-os aránnyal, azt állítva, hogy az önfoglalkoztatás az elkövetkezendő öt évben vagy „nagyon megvalósítható” vagy „eléggyé megvalósítható”, és ezek az értékek jócskán meghaladják a 40–54 év közötti, illetve az 55 év fölötti korcsoportok tagjai körében mért adatokat (ahol 29%, illetve 13% volt az arány).

A fiatalok különleges akadályokba ütközhetnek, és akadnak köztük, akiket ez eltántoríthat ötleteik projektte formálásától. Ezen akadályok közé tartozik a vállalkozói készségek hiánya, a korábbi munkatapasztalat és, a finanszírozáshoz való könnyű hozzáférés hiánya. Az Európai Bizottság már jelenleg is támogatja a fiatalok vállalkozóvá válását a vállalkozói ismeretek oktatásának iskolákban és

<sup>68</sup> Az önfoglalkoztatás fontos a munkahelyteremtés szempontjából. Az újonnan alapított vállalkozások 85%-a mikro-vállalkozás, kevesebb mint 10 alkalmazottal. Az Európai Unióban az újonnan alapított vállalkozások átlagban 2 munkahelyet teremtenek. Egy 2009-es Eurobarométer felmérés szerint azonban az EU-ban az emberek 28%-a jelezte, hogy számukra az önfoglalkoztatás az elkövetkezendő öt évben vagy „nagyon megvalósítható” vagy „eléggyé megvalósítható” lenne. Ez az adat azonban alacsonyabb, mint az Egyesült Államokban (USA) és Kínában, ahol az emberek 36%-a, illetve 49%-a látta az „nagyon megvalósíthatónak” vagy „eléggyé megvalósíthatónak” az önfoglalkoztatást az elkövetkezendő öt évben.

<sup>69</sup> A Bizottság az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciákról szóló ajánlásaiban (2006/962/EK) kiemelte annak fontosságát, hogy „a kezdeményező-készség és vállalkozói kompetencia az egyén azon képességére utal, hogy elképzeléseit meg tudja valósítani” (Hivatalos Lap, L 394., 2006. december 30.)

<sup>70</sup> [http://europa.eu/legislation\\_summaries/education\\_training\\_youth/lifelong\\_learning/c11090\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11090_en.htm)

<sup>70</sup> A Bizottság nevében készített „Panoráma az európai vállalkozási tevékenységekre” című tanulmány keretében közzétéve:

<http://www.oecd.org/regional/leedprogrammeloconomicandemploymentdevelopment/Youth%20Policy%20Brief.pdf>

<sup>71</sup> Európai Bizottság (2009), *Eurobarométer*, „Vállalkozások az Európai Unióban és azon túl”



egyetemen történő népszerűsítésével az „Erasmus a vállalkozóknak”<sup>72</sup> című európai csereprogram révén, lehetővé téve, hogy tapasztaltabb vállalkozók vendégül lássák az újakat.

Az európai Progress mikrofinanszírozási eszközön<sup>73</sup> keresztül a Bizottság célja, hogy növelje a mikrohitel rendelkezésre állását azok számára, akik hajlandóak önfoglalkoztatóvá válni, illetve mikrovállalkozást indítani, beleértve a munkaerőpiacra lépőket is, és nehézségeket tapasztalnak (ami a fiataloknál jellemző) hagyományos hitelhez jutásban. A jövőbeni európai társadalmi változás és innováció programja<sup>74</sup> (2014-2020) továbbra is segíti a mikro- és szociális vállalkozók finanszírozási eszközökhöz való hozzáférését.

### **Bértámogatások és nem bérjellegű munkaerőköltségek**<sup>75</sup>

A túlságosan magas **nem bérjellegű munkaerőköltségek** – például a munkáltatói társadalombiztosítási járulékok – kedvezőtlen hatást gyakorolhatnak a munkaerő-keresletre, különösen az olyan kisebb termelékenységű csoportok esetében, mint a karrierjüket éppen elkezdő fiatalok, mivel nagyon elasztikus (érzékeny) munkaerő-kereslettel szembesülnek. Ezért a munkát terhelő adók (különösen a nem bérjellegű munkaerőköltségek) költségvetési szempontból közömbös csökkentése – a környezetvédelmi, fogyasztási vagy vagyonadók felé történő **elmozdulással** – pozitív hatással lehet a munkaerő-keresletre, és ezért eszköz lehet egy ifjúsági garanciarendszer sikerének biztosításában is. Ha a csökkentés az érzékeny munkaerő-keresletű csoportokat **célozza meg**, akkor ez várhatóan pozitív hatást gyakorol majd a foglalkoztatásukra. Mindazonáltal a tervezést és a megvalósítást gondosan elő kell készíteni, elkerülendő az erre (szinte) nem jogosult csoportok foglalkoztatási kilátásaira gyakorolt kedvezőtlen hatásokat.

A **bértámogatások (munkaerő-felvételt ösztönző támogatások)** azon munkáltatóknak járnak bértámogatás formájában, akik adott csoportokba tartozó munkavállalókat vesznek fel. Ezek a támogatások az ifjúsági garanciarendszer sikerének biztosításához is felhasználhatók, mivel képesek fellendíteni a foglalkoztatást. A munkaerő-felvételt ösztönző támogatás csökkenti a munkáltatóknál felmerülő munkaerőköltséget, ezzel ösztönözve őket további dolgozók felvételére, tehát végső soron új munkahelyek teremtésére.

A munkáltatóknak **új munkaerő felvételére** kell fordítaniuk a munkaerő-felvételt ösztönző támogatásokat. A támogatások így motiválhatják a munkáltatókat abban, hogy új dolgozókat vegyenek fel, vagyis hogy olyan új munkahelyek jöjjenek létre, amelyek egyébként nem jönnének létre. A fiatalokéhoz hasonló sérülékeny csoportok megcélzása pozitív hatásokkal járhat főleg ott, ahol a támogatások a célközönséget segítő egyéb erőfeszítésekkel vannak kombinálva. A támogatások hatékonyabbak, amikor jó a párosítás, a munkaközvetítő alaposan előkészíti a kihelyezést, továbbá a fiatalok és a munkáltatók szükség esetén nyomonkövetési tanácsokat kaphatnak.

A fenti intézkedések tekintetében figyelembe kell venni az állami támogatási szabályokat. Ezt illetően megjegyzendő, hogy a fiatalok toborzását elősegítő – a gazdaság összes szektorának vállalatai számára elérhető – általános intézkedések nem minősülnek állami támogatásnak. Ezzel ellentétben a szelektív – pl. csak bizonyos cégtípusokra vagy bizonyos szektorokra vonatkozó, illetve a hatóságok

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

<sup>73</sup> <http://ec.europa.eu/epmf>

<sup>74</sup> COM(2011) 609, 2012. október 6.

<sup>75</sup> A bértámogatások és a nem bérjellegű munkaerőköltségek kérdéseivel a „Foglalkoztatási csomag” (Út a munkahelyteremtő fellendülés felé, COM(2012) 173, 2012. április 18.) és az EMCO „A foglalkoztatási cél elérése” című tematikus jelentés (Brüsszel, 2011. november 22., 17239/11) foglalkozik.

megítélésétől függő – intézkedések állami támogatásnak minősülhetnek, ha az EUMSZ 107. cikke (1) bekezdésének minden egyéb feltétele teljesül.

### **A munkaerő mobilitása**

Az EU Munkaerő-felmérésre<sup>76</sup> alapuló friss becslések (1. negyedév, 2012) szerint a valamely másik tagállamban tartózkodó (munkaképes korú, 15–54 éves) EU polgárok aránya mintegy 3,0%. Ez körülbelül 9,5 millió személyt jelent. 2005-höz képest ez erős növekedés (+50%, mivel akkor pontosan 2,0%, illetve 6,2 millió fő volt az arány).

Ellentmondásos az, hogy miközben a munkanélküliség továbbra is nagy az EU-ban, addig a betöltetlen álláshelyek száma több mint 2 millió az European Vacancy Monitor szerint. Ennek oka főként a munkaerő-kínálat és -kereslet közötti egyensúlyhiány, valamint a munkaerő mobilitásának elégtelensége regionális, nemzeti és európai szinten.

A fiatalok azon csoportok egyike, amelyet a legnagyobb mobilitási hajlandóság jellemez. A külföldi munkatapasztalat növelheti az élethosszig tartó tanulás és az életpálya<sup>77</sup> értékét, és több álláslehetőséget jelenthet.

A munkaerő mobilitásának ösztönzése tehát eszköz lehet a fiatalok munkanélküliség leküzdéséhez, segítheti a munkáltatókat a keresett, de a saját helyi munkaerőpiacukon nem talált képességek fellelésében, és lehetővé teszi a tagállamok számára azt, hogy minden fiatalnak minőségi foglalkoztatást, folyamatos képzést, tanulószereződéses gyakorlati képzést vagy gyakorlatot kínáljanak a munkanélkülivé válástól vagy a hivatalos oktatás befejezésétől számított négy hónapon belül.

A foglalkoztatási csomag jobban teljesítő, dinamikusabb és zökkenőmentesebb munkaerőpiacokat irányoz elő, a Bizottság 2013-as éves növekedési jelentése<sup>78</sup> pedig azt hangsúlyozta, hogy mivel egyes régiókban és szektorokban hiányoznak a megfelelő munkavállalók, ezeket a képességbeli szűk keresztmetszeteket és egyensúlyhiányokat fokozott munkaerő-piaci részvétel, jobb képességi szintek és elősegített mobilitás útján kell megszüntetni. A helyzet javításához a foglalkoztatási politikáknak elő kell segíteniük a termelékenységet és az állások minőségét javító foglalkoztatási átmeneteket; a dolgozóknak a megfelelő képességekkel kell rendelkezniük, az embereknek pedig elég mobilisnak kell lenniük a más tagállamokban és régiókban megüresedett állások betöltéséhez.

A képességekbe és az új képességek kialakításába való befektetés kulcsszerepet játszik majd a jövőbeni mobilitás és termelékenység javítás támogatásában. Valójában a versenyképesség számos tagállamban megfigyelhető elvesztése nagyrészt azzal magyarázható, hogy a képesség-politikákba és eszközökbe való elégtelen befektetés miatt gyenge a termelékenység növekedése. A képesség-politikák megerősítése a jelenlegi, kereslet-oldali hiányosságok és munkaerő-piaci egyenlőtlenségek leküzdéséhez, majd a mobilitás azt követő lehetővé tételéhez is létfontosságú.

Emellett egy kellő mozgékonyt mutató, az egész EU-ra kiterjedő igazi munkaerőpiac csak úgy hozható létre, ha sikerül felszámolni a cégek és dolgozók mobilitásának még meglévő jogi és gyakorlati akadályait.

<sup>76</sup> Eurostat, EU Munkaerő-felmérés, (lfsq\_pganws).

<sup>77</sup> Ez azt jelenti, hogy egy élethosszig tartó foglalkoztatási pálya körkörös mobilitást is magában foglalhat, vagyis ugyanannyi belföldi, mint külföldi munkaperiódust.

<sup>78</sup> COM(2012) 750, 2012. november 28.

Ennek érdekében az Európai Bizottság éppen az EURES, vagyis az Európai Foglalkoztatási Szolgálat újrapozicionálását végzi<sup>79</sup>. A reform nyomán az EURES egy egész EU-ra kiterjedő párosító, kihelyező és toborzó eszköz lesz, ami célzott mobilitási rendszereket biztosít majd bizonyos szakmák, szektorok és korcsoportok (például fiatalok) számára. Ez a megközelítés a 18–30 éves európai fiatalok más tagállamokban való munkavégzésének segítésére kidolgozott, „Az első EURES állásod” elnevezésű kísérleti intézkedés<sup>80</sup> logikáját követi. A rendszer alapját azon – tájékoztatást, álláskeresést, toborzást és finanszírozást végző – nemzeti foglalkoztatási szolgálatok jelentik, amelyek mind a fiatal álláskeresőket, mind az olyan cégeket támogatják, amelyek szűk keresztmetszetnek számító üresedéseket mutatnak és saját országukon kívülről kívánnak toborozni.

### 3.4. AZ EURÓPAI SZEMSZÖG

#### Az EU strukturális alapok felhasználása

Amint az az ifjúságpolitikákról szóló és a Több lehetőséget a fiataloknak kezdeményezés eredményeit tartalmazó kérdőívről a Bizottságnak benyújtott tagállami válaszokból kiderül, ez a kezdeményezés motiváló tényezőként fontos szerepet játszott jelentős EU források újraelosztásában, ideértve különösen az Európai Szociális Alapból (ESZA) és az Európai Regionális Fejlesztési Alapból (ERFA) a fiatalok munkanélküliséggel kapcsolatos intézkedésekre fordított pénzeket. Jó példát mutat Olaszország, ahol a saját kohéziós cselekvési terv alapján eddig 6 milliárd euró újraelosztását végezték el két fázisban, amiből jelentős rész fordítódik foglalkoztatási és oktatási intézkedésekre.

A jelenlegi (2007–2013) programidőszakban az Európai Szociális Alap által támogatott különféle intézkedések célja az, hogy az álláskeresők jobban hozzáférhessenek a foglalkoztatáshoz és fenntartható módon legyenek jelen a munkaerőpiacon, különös tekintettel a tartós és a fiatalok munkanélküliség elkerülésére. A tagállamok jelentős erőforrásokkal javították az iskolából a munka világába való átmenetet a fiataloknak, és további munkaerő-piaci integrációs intézkedéseket fogantatosítottak, például célzott aktiválási politikák, bértámogatások, fiatal vállalkozókat és cégindulásokat ösztönző intézkedések. Az ideiglenes munkaerő-felvételi támogatások eszközét a tagállamok már igénybe vették a gazdasági válsággal összefüggésben, és ez az ESZA-ból is támogatható. Az ideiglenes munkaerő-felvételi támogatások ESZA finanszírozásakor szintén be kell tartani bizonyos, az állami támogatás szabályaival és a nemzeti társfinanszírozással kapcsolatos követelményeket. Az ESZA által támogatható ifjúsági garancia tevékenységek/beavatkozások példái a II. mellékletben találhatók.

A következő (2014–2020) programidőszakra vonatkozó ESZA szabályozási javaslatban egy kifejezett ESZA befektetési prioritás célozza meg a nem foglalkoztatott, oktatásban és képzésben nem részesülő fiatalok fenntartható munkaerő-piaci integrációját. A magas fiatalok munkanélküliségi rátákkal küzdő tagállamoktól ezért elvárt az, hogy a fiatal munkanélkülieket egy külön ESZA finanszírozási célcsoportban kezeljék. Az utóbbiak az EU Alapok támogatásával elért eredményeket képviselik. Az EU Alapokból emellett támogatható a kkv cégindításokon és önfoglalkoztatási intézkedéseken keresztül megvalósított munkahely-teremtés fiataloknak.

A fiatalok foglalkoztatás és munkaerő mobilitás támogatását célzó, az Európai Regionális Fejlesztési Alap (ERFA) szerinti intézkedések között szerepel például a kkv-k támogatása, a céginkubátorok fejlesztése, valamint befektetés az oktatásba és szociális infrastruktúrába és az állami foglalkoztatási

<sup>79</sup> C(2012) 8548, 2012. november 26.

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

szolgáltatokba. Emellett – határon átnyúló együttműködési programok alapján – az ERFA segíti a határon átnyúló munkaerőpiacok integrálását, ideértve a határon átnyúló mobilitást, a közös helyi foglalkoztatási kezdeményezéseket és a közös oktató kurzusokat.

A fiatalkori foglalkoztatást az Európai Mezőgazdasági Vidékfejlesztési Alap (EMVA) is stimulálja és támogatja a mezőgazdaság és a vidéki üzletfejlesztés terén. A vidék fiatalok ezáltal létrehozhatják saját gazdaságuk, vidéki vállalkozást indíthatnak, vagy részt vehetnek az EMVA keretében támogatható különböző együttműködési tevékenységekben. Emellett a szükséges képzést és szaktanácsokat is megkaphatják saját vállalkozásuk irányítását és ügyvitelét illetően. Ezenkívül kivehetik részüket lakókörnyezetük helyi fejlesztéséből a LEADER kezdeményezésen keresztül<sup>81</sup>. A közelgő Partnerségi Szerződéseknél és Operatív Programoknak ezért komoly mértékben kell összpontosítaniuk a fiataloknál az iskolából a munka világába való átmenetre és a munkaerő-piaci integrációra. Ezen túlmenően, a következő programidőszak alatt, a tagállamok tárják fel az öt Közös Stratégiai Keret Alap<sup>82</sup> (CSF) közötti szorosabb együttműködés és integrált megközelítések lehetőségeit, átfogó megoldásokat adva. Ebben a vonatkozásban a fiatalkori integráció jó néhány kapcsolódó területet is érint, például oktatás, foglalkoztatás, társadalmi befogadás és szociális vállalkozások, lakás és üzleti környezet, amely esetben több CSF alapból jelentkezne beruházási támogatás. Az EU Alapok szemszögéből tekintve egy „ifjúsági garancia” hatékony politikai eszköz lehetne, demonstrálva a tartós hatású intézkedésekbe történő EU befektetések hozzáadott értékét.

A 2007–2013 közötti programidőszak alatt a Bizottság segítette a tagállamokat a kölcsönös tanulás és a fiatalkori foglalkoztatási politikák közös javaslatainak előkészítése terén a Fiatalok Foglalkoztatás Európai Hálózatán keresztül, ami ESF technikai segítségnyújtásból van társfinanszírozva<sup>83</sup>. A következő programidőszakra vonatkozó EU CSF Alapok szabályozás elfogadása során a Bizottság megvitátja majd a tagállamokkal azok előzetes nézeteit a főbb országspecifikus kihívásokat illetően.

A strukturális alapok felhívásának felgyorsítása céljából a tagállamoknak aktívabban kell ügyelniük a már elkezdett ifjúságügyi intézkedések hiánytalan megvalósítására (különösen az alapok újraelosztását követően). Az irányító hatóságok – a szociális partnerekkel együttműködve és ESF projekt ajánlati felhívás javaslatok kidolgozásakor – meghatározhatják azon intézkedéseket, amelyek megvalósítása a leggyorsabban és leghatékonyabban garantálja a fiatalok foglalkoztatását vagy képzését. Ilyenek lehetnek például a képzési kuponok és a vállalkozási támogatások. A Bizottság ösztönzi továbbá az egyszerűsített költségmegoldások alkalmazását, vagyis rögzített átalányokat bizonyos költségteleknél, az egységköltségek és átalányok standard skáláját használva, a projekt számvitelének és megvalósításának megkönnyítésére. Az egyszerűsítés és eredményalapú menedzsment a Közös Cselekvési Tervek bevezetésén keresztül bekerül a Bizottság 2014–2020 közötti programidőszakra vonatkozó szabályozási javaslataiba. Ezek a nagyszabású projekt csoportok, amelyek motorját az előre meghatározott és elfogadott politikai eredmények jelentik, rugalmas és hatékony eszközként biztosíthatják azt, hogy az EU Alapok támogassák a politikai célkitűzéseket. Egyes tagállamok jelenleg már alkalmaznak hasonló intézkedéseket.

## **Európai szemeszter**

<sup>81</sup> [http://enrd.ec.europa.eu/leader/en/leader\\_en.cfm](http://enrd.ec.europa.eu/leader/en/leader_en.cfm)

<sup>82</sup> ESZA, ERFA/Kohéziós Alap, Európai Mezőgazdasági Vidékfejlesztési Alap, Európai Tengerügyi és Halászati Alap.

<sup>83</sup> [www.youthemploymentnet.eu](http://www.youthemploymentnet.eu)

A Bizottság elkötelezi magát arra, hogy figyelemmel kíséri az ifjúsági garanciarendszerek megvalósítását és azok hatását a tagállamokban. Ezen belül elsősorban az európai szemeszter és az országspecifikus ajánlások keretén belül fogja ezt tenni.

A versenyképesség növelése, valamint annak biztosítása érdekében, hogy az Európa 2020 stratégia intelligens, fenntartható és inkluzív növekedési célkitűzései megvalósuljanak, az Európai Bizottság létrehozta az európai szemesztert, a gazdaságpolitikai koordinálás éves ciklusát.

Az európai szemeszter akkor veszi kezdetét, amikor a Bizottság év végén elfogadja az éves növekedési jelentést (AGS), amely rögzíti a növekedés és munkahelyteremtés fellendítését célzó rövid- és középtávú EU prioritásokat. Áprilisban a tagállamok benyújtják stabilitási vagy konvergenciaprogramjaikat és nemzeti reformprogramjaikat. Május és június során a Bizottság az AGS-ben rögzített prioritások szerint elemzi ezen dokumentumokat és értékeli a korábbi ajánlásokhoz viszonyított előrehaladást. Végül a Bizottság országspecifikus ajánlásokat ad ki, amelyeket június végén a Tanács hivatalosan elfogad.

Mint a válság által leginkább sújtott csoportok egyike, a fiatalok munkanélkülisége kiemelkedően szerepelt az első két európai szemeszter során. A 2011. évi AGS csomag rávilágított annak fontosságára, hogy az „elveszett generáció” elkerülése érdekében a fiatalokat megfelelő intézkedésekkel kell megcélozni, és ezt az üzenetet a 2012. évi AGS megerősítette. Nagyszámú tagállam kapott országspecifikus ajánlásokat a fiatalok munkaerő-piaci helyzetének javításához kapcsolódva<sup>84</sup>. Ezen keret alapján kísérik majd figyelemmel az ifjúsági garanciarendszerek megvalósítása érdekében a tagállamok által eszközölt lépéseket (és azok hatásait).

A 2013-as éves növekedési jelentésben<sup>85</sup> a Bizottság hangsúlyozta, hogy a tagállamoknak biztosítaniuk kell a fiatalok számára az iskolából a munka világába való átmenetet, valamint ifjúsági garanciarendszereket kell kidolgozniuk és megvalósítaniuk, hogy minden 25 év alatti fiatal foglalkoztatási ajánlatot, folyamatos képzést, tanulószerveződéses gyakorlati képzést vagy szakmai gyakorlatot kapjon a hivatalos oktatás befejezésétől vagy a munkanélkülivé válástól számított négy hónapon belül. Ezek a rendszerek az Európai Szociális Alapból társfinanszírozhatók.

### **Az egymástól való tanulás**

A kölcsönös tanulás alapvető eszköz arra, hogy a tagállamok sikeresen megvalósítsák az ifjúsági garanciát..

A kölcsönös tanulási programok és kezdeményezések útján megoszthatók az ismeretek és tapasztalatok a hasonló problémákkal küzdő szereplők között. Az egymástól tanulás, valamint a saját nemzeti/regionális/helyi helyzetre vonatkozóan levonható következtetések költséghatékony módját jelentik az új munkaerő-piaci kihívások kezeléséhez szükséges új képességek és kompetenciák megszerzésének.

---

<sup>84</sup> Ebben a keretben a tagállamok feladata továbbra is a képességek fejlesztése (FI, ES), az oktatási és képzési rendszerek, illetve a fiatalok képességeinek hozzáigazítása a munkaerő-piaci igényekhez és/vagy a tanulószerveződéses gyakorlati képzések elérhetőségének növelése (DK, EE, FR, ES, LT, LV, LU, MT, PL, SK, SI, UK). Ösztönözniük kell a cégeket arra, hogy fiatalokat vegyenek fel (IT), valamint ösztönözniük kell az önfoglalkoztatást és a cégindításokat (CY, IT). Feladatuk a kiesők és az iskolát idő előtt abbahagyók arányának mérséklése (AT, DK, HU, ES, IT, LV, MT, UK) és az oktatás és képzés elérhetőségének javítása a sérülékeny csoportok számára (BG, DE, HU, SK). Emellett meg kell szüntetniük a foglalkoztatásvédelmi törvények asszimmetriáit a különböző szerződéstípusok között és csökkenteniük kell a munkaerőpiac szegmentálódását (FR, IT, LT, PL, SE, SI).

<sup>85</sup> COM(2012) 750, 2012. november 28.

Az ilyen típusú gyakorlatból születő eredmények lehetővé teszik néhány elem és aspektus másik országra való átvitelét és helyi / nemzeti környezetben való alkalmazását. Az ilyen típusú gyakorlat tagállami szinten történő megisméltése segíthet terjeszteni az ismereteket az adott partnerek között és nagyobb hatékonysággal végezni a saját munkájukat. Emellett segít az új rendszerek megvalósítási kockázatának csökkentésében és a nagyobb beruházási megtérülés elérésében, a korábban kipróbált és megvizsgált politikai opciók alapján.

Európai szinten a **Kölcsönös Tanulási Program** (MLP) célkitűzése a foglalkoztatás terén az, hogy ösztönözze a kölcsönös tanulást minden irányítási szinten és fokozza a leghatékonyabb politikák átadhatóságát<sup>86</sup>.

2013-ban és az azt követő években a MLP program arra összpontosíthat, hogy miként adhatók át az ifjúsági garanciarendszerekre vonatkozó ismeretek a hasonló NEET sémákkal rendelkező vagy a több korlással szembenező csoportokkal konkrét helyzeteket produkáló tagállamok között. Így biztosítaná azt, hogy a leghatékonyabb politikákat és intézkedéseket minden érintett ismerje a tagállamokban, továbbá segítené a jövőbeni ifjúsági garanciarendszerek megjelenésének és leszállításának javítását.

Az Európai Bizottság továbbra is figyelemmel kíséri majd az ifjúsági garanciarendszerek felvételét és megvalósítását az európai ÁFSZ hálózaton keresztül, és tanulságokat von le a nemzeti programokból. A jövőben emellett szorosabb lesz a koordináció a Kölcsönös Tanulási Programmal a társadalmi nyitott koordinációs módszeren, a ÁFSZ-ÁFSZ párbeszédén és, esettől függően, a Bizottság által támogatott egyéb cseréken belül, hogy elkerülhetők legyenek a tartalmi és időbeli átfedések.

A kölcsönös tanulási folyamat figyelembe veszi majd az EU-n kívül szerzett tapasztalatokat, ami hasznos lehet. Emellett a folyamat célja az egyéb érintettek, különösen a szociális partnerek, valamint a nem kormányzati szervezetek, oktatási intézmények, nemzetközi szervezetek részvételének erősítése és bővítése, hogy az eredmények szélesebb körben terjedjenek el.

2012. augusztus 20-án a Bizottság javaslati felhívást adott ki a 4 millió euróval finanszírozott ifjúsági garanciarendszerekre vonatkozó **Európai Parlamenti előkészítő intézkedés** keretén belül. A felhívás célja a partnerségek támogatása a fiatalokat célzó aktiválási intézkedésekhez, amelyek projekteken keresztül történnek az ifjúsági garanciarendszerek keretén belül országos, regionális vagy helyi szinten.

Az ezen felhívás alapján kiválasztott projektek tapasztalataiból a tagállamok különböző rendszereket, sémákat és gyakorlati ajánlásokat kapnak majd az ifjúsági garancia létrehozásához, tekintettel a fiatalokhoz és a munkaerő-piaci integrációhoz kapcsolódó jövőbeni EU finanszírozási rendszerekre, ezzel építve az utat a jövőben ESZA intézkedéshez. A Bizottság az összes tagállam (különösen az ESZA kezelő hatóságok) részvételével valorizációs konferenciát szervez, hogy bemutassa az ebből a felhívásból született különböző rendszereket, sémákat és gyakorlati ajánlásokat az összes tagállamnak, és elvárja tőlük a finanszírozott projektek eredményeinek maradéktalan felhasználását.

Az európai társadalmi-gazdasági kutatások már régóta tanulmányozzák a fiatalok munkanélküliségét és a fiatalok társadalmi kirekesztettségének (és lehetséges befogadásának) a vonatkozásait. Ezen projektek eredményei nemrégiben kerültek összegzésre politika felülvizsgálatokban<sup>87</sup>, amelyekben

<sup>86</sup> 2011-ben és 2012-ben az MLP például azt vizsgálta, hogy a fiatalok miként képesek gyors átmenetre az oktatás/képzés világából a munkaerőpiacra, például a magasan kvalifikált fiatalok és a kettős képzési rendszert végzett fiatalok esetében.

<sup>87</sup> Politika-felülvizsgálatok. Új képességek és munkahelyek Európában: Út a teljes foglalkoztatottság és a társadalom szélén levő fiatalok befogadása felé (Európai Bizottság, 2012)

szerepelnek a kutatási eredmények, valamint a foglalkoztatásra, oktatásra és képzésre, illetve a fiatalügyi és szociális politikákra vonatkozó ajánlások.

Az FP7 utolsó évét illetően a társadalomtudományok és bölcsészet program egy nagyszabású integrált kutatási projektre tett felhívást „Az európai fiatalkori munkanélküliség leküzdése” címmel<sup>88</sup>. A cél a fiatalok körében jellemző nagyon magas munkanélküliségi ráták okainak átfogó magyarázata és az ezen jelenség mérséklésére hivatott munkaerő-piaci politikák hatékonyságának értékelése.

### **Az ifjúsági garanciarendszerek értékelése és folyamatos tökéletesítése**

Az ifjúsági garanciarendszerek létrehozásához hozzájáruló összes intézkedés és program felmérése és kiértékelése országos és EU szinten is szükséges. Ezáltal folyamatosan javíthatók a meglévő rendszerek, és lendületet kapnak az európai fiatalkori munkanélküliség csökkentése érdekében megvalósítandó politikák.

Eddig kevés ilyen típusú gyakorlatra került sor. A 12 résztvevő tagállamhoz tartozó ÁFSZ<sup>89</sup> közölte, hogy néhány ország (Ausztria és Franciaország) esete bizonyította a kedvezményezettek figyelemmel kíséresi lehetőségét egy-egy intézkedés előtt és után, ami nem csupán az intézkedések eredményének értékelését teszi lehetővé, de segít a leginkább költséghatékony kezdeményezések azonosításában is.

Az adatvédelmi követelmények fényében azonban ekkora tömegű adatok gyűjtése sok országban lehetetlennek minősült, ami rávilágít a még célzottabb értékelési tanulmányok vagy ellenőrzött kísérletek szükségességére.

Emellett, még a már meglévő értékelési rendszerrel rendelkező országoknál is az a helyzet, hogy egy erősebb kapcsolatot kell kialakítani a bizonyítékok és az eredmények szervezeti tanuláshoz és (jövőbeni) politikaalakításhoz való felhasználási módja között.

Az Egyesült Királyságban azért jött létre a Fiatalok Átmenetek Elemzési Központja (CAYT), hogy bizonyíték szülessen a fiatalok átmeneteiről, és hogy tájékoztatás történjen a fontosabb kormányzati politikák tárgyában, például az oktatásban és képzésben való részvétel korhatárának 18 évre emeléséről. A CAYT olyan mechanizmus, amivel az Egyesült Királyságban szeretnék jobban megérteni a gyerekkor és a felnőttkor közötti időszakot, és annak időbeni változását, különös tekintettel arra, amit ez a politikai beavatkozások vélhető hatékonyságáról tud elmondani.

Az Eurofound nemrégiben közölt egy rövid jelentést<sup>90</sup> az ifjúsági garanciarendszerekkel kapcsolatos svéd és finn tapasztalatokról, amely rávilágít a rendszerek gyenge és erős pontjainak értékelhetőségére.

A Bizottság olyan partnerszervezetekkel dolgozik majd együtt, mint az Eurofound, az ILO és az OECD, hogy további értékelések szülessenek az intézkedésekről és programokról, így járulva hozzá az ifjúsági garancia kialakításához, hogy több bizonyítékon alapuló politikát és beavatkozást lehessen kidolgozni az alapján, hogy mi, hol, miért és kinek működik, külön figyelmet fordítva a fiatalok nemére és sokféleségére, így biztosítva az erőforrások hatékony felhasználását és a beruházás pozitív megtérülését.

---

[http://ec.europa.eu/research/social-sciences/pdf/new-skills-and-jobs-in-europe\\_en.pdf](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](http://ec.europa.eu/research/social-sciences/pdf/social-inclusion-of-youth_en.pdf)

<sup>88</sup> SSH.2013.1.2-1. „Az európai fiatalkori munkanélküliség leküzdése” (EU finanszírozás: Min.: 4 000 000 EUR - Max.: 5 000 000 EUR)

<sup>89</sup> AT, BE, DE, DK, EL, FR, HU, IT, LT, LU, NL, PL és Norvégia (lásd: 46. lábjegyzet)

<sup>90</sup> Eurofound (2012), Ifjúsági garanciák: finn és svéd tapasztalatok.

## Tudatosítás

Biztosítani kell a rendszerek láthatóságát ahhoz, hogy a tagállamokban minden fiatal gyorsan alkalmazni tudja az ifjúsági garanciát. Figyelemfelhívó tevékenységekre lesz szükség, hogy népszerűsíteni lehessen a rendszerek meglétét, működésük módját és azt, hogy a fiatalok miként érhetik el ezeket a rendszereket.

Az ifjúsági szervezetek, ifjúsági tájékoztató szolgálatok, ÁFSZ, szakszervezetek és egyéb érintettek terjesztik majd teljesen természetes módon – mind EU, mind nemzeti szinten – az ifjúsági garanciával kapcsolatos információkat.

A közösségi oldalak (pl. Facebook) használatával természetes módon érhetőek el a fiatalok. Emellett a hagyományos közegeket (TV és például fiatalokra szakosodott csatornák, rádió, nyomtatott sajtó, ifjúsági sajtó stb.) alkalmazó tájékoztatási kampányok is szervezhetőek, mivel ezek a szülőket érhetik el, akik támogatni tudják gyerekeiket amikor például regisztrálni kell egy foglalkoztatási szolgálatnál.

Azért, hogy tudatosítsa az emberekben saját megújult garanciáját, és hogy szereplőket gyűjtsön a megvalósításhoz (köztisztviselők, vállalkozók, munkaerő-piaci szervezetek, fiatalok, szülők stb.), a finn Munkaügyi és Gazdasági Minisztérium szeptember és október során egy 15 várost érintő road show-t indított. Ez a rendezvény egyfajta platformként szolgált, ahonnan a helyi hatóságok hálózatot építhettek ki az ifjúsági garancia helyi szintű megvalósításának koordinálásához. A tevékenységhez körülbelül 100 000 euró volt elkülönítve, ebből született meg a legjobb gyakorlatok kézikönyve, egy weboldal<sup>91</sup> (finn, svéd és hamarosan angol nyelven) és egy rövid videó.

A Bizottság a maga részéről az európai ifjúsági portált fogja használni és az ifjúsági garancia EU-ban való népszerűsítéséhez bekapcsolódik az olyan meglévő tájékoztatási kampányokba, mint a „Mozgásban az ifjúság”<sup>92</sup>, „A sokszínűségért: a diszkrimináció ellen”<sup>93</sup>, és a „Komolyan gondoljuk”<sup>94</sup>.

---

<sup>91</sup> [www.youthguarantee.fi](http://www.youthguarantee.fi)  
<sup>92</sup> <http://europa.eu/youthonthemove>  
<sup>93</sup> [www.stop-discrimination](http://www.stop-discrimination)  
<sup>94</sup> <http://we-mean-business.europa.eu/>



## ANNEX 1

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

C/try	Vocational training, Apprenticeship Traineeship measures	Early intervention and activation measures	Labour market integration measures, including subsidies to employers
AT	<p>“<i>Training Guarantee</i>” for apprentices: young people until the age of 18, who cannot find a company-based apprenticeship, are given the opportunity to learn an apprenticeship trade in a supra-company training institution.</p> <p>“<i>Production Schools</i>”: reintegrating young people having dropped out from school or from an apprenticeship into the education and training system and the world of work.</p> <p>“<i>Apprentice Coaching</i>”, pilot project starting in Upper Austria, Styria, Tyrol and Vienna: additional support to apprentices and to companies offering apprenticeship places incl. legal advice services, mediation and crisis intervention; training manuals for some important sectors with best practice examples about ways of designing training within a company; central clearing office for final apprenticeship exams and a certificate for examiners are being developed.</p> <p>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>Support for apprenticeships in all regions and communities, notably through various schemes of subsidised “<i>Individual Vocational Traineeships</i>”.</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 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>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 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</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.	<i>Walloon Region</i> : ESF funded support to young people, in particular through individualised guidance (former Job Tonic initiative).	employment are met (concrete modalities and support vary by region and target group).
<b>BG</b>	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.	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.	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.
<b>CY</b>	Under the ESF co-financed Operational Programme, post-secondary Institutes of Vocational Education and Training are to be established (Ministry of Education and Culture).  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.  “ <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.  Training programmes for the unemployed:  - 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;  - Under scheme for improving the employability of the unemployed through training and work experience programmes (with ESF support), at least 30% of		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.

	participants should be under 30.		
<b>CZ</b>	<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>	
<b>DE</b>	<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>
<b>DK</b>	<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 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>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 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"> <li>- bridging education programmes for uneducated young people;</li> </ul>	<p>Bonus of up to EUR 9,333 to private and public employers who enter into a training agreement with a trainee.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- placing internship consultants in schools to help young people find an internship;</li> <li>- allocating funds for long-term unemployed skilled and un-skilled young people;</li> <li>- developing graduate job partnerships.</li> </ul> <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>	
<b>EE</b>	<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>
<b>EL</b>	<p>Various schemes largely co-financed by ESF:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- career guidance services offered by vocational training and tertiary education institutions;</li> <li>- acquisition of first work experience for vocational education and training graduates.</li> </ul> <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>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 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>

<p><b>ES</b></p>	<p>The Spanish system provides for concrete measures regarding apprenticeship and training, such as the "on the job training contract" and a new "training account" for each young unemployed.</p> <p>Since 2011, law introduced traineeships in enterprises without the obligation of subsequent job offer, for 3-9 months, aimed at young unemployed (18-25) with a specific academic degree or a professional accreditation certificate. Participants receive a grant for at least 80% of the current minimum wage (EUR 641/ month).</p> <p>The labour market reform of February 2012 introduced a "training and learning contract" (1-3 years) which foresees a system of alternating remunerated work and vocational training activity, for young workers (16-25) lacking professional qualification and seeking for an internship.</p> <p>Royal Decree implementing a contract for training and learning and providing the basis of dual vocational training.</p>	<p>ESF co-finances specific measures for disadvantaged young people, mainly through the national OP Fight against Discrimination.</p> <p><i>Envisaged:</i> reallocation of ESF financing towards actions to support the employability of young people; to support public employment services to reinforce the measures to combat early school leaving and promote vocational training; to explore the possibility of pilot projects for dual vocational training.</p>	<p>The labour market reform of February 2012 established a new individual right to professional training (20 hours per year).</p>
<p><b>FI</b></p>	<p>More study places in vocational education, regional redistribution of the study places according to changes in age groups, changes of the acceptance criteria for vocational education &amp; training. The "Education Guarantee" 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>A revamped "Youth Guarantee" in 2013: each person younger than 25 and each recent graduate under 30 will be offered work, a traineeship, or a study, workshop or labour market rehabilitation place, within 3 months of becoming unemployed.</p> <p>The Guarantee also includes an "Education Guarantee": each comprehensive school graduate will be guaranteed a place in further education, workshop activity, rehabilitation or similar.</p> <p>A temporary "Skills programme for young adults" (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>"Youth workshops" provide young people with the opportunity to work under guidance and support as well as a tailored pathway to education, help towards</p>	<p>The apprenticeship training pilot project supports both the training organiser and the employer (EUR 800/month) by providing additional resources.</p>

		<p>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>	
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 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"> <li>- “<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.</li> <li>- “<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.</li> </ul>	<p>New measures in 2011 to foster apprenticeships and work-training combinations (“<i>alternance</i>”) for young people, mostly consisting of financial incentives to enterprises and more flexibility.</p> <p>Apprenticeships in enterprises are based on a system of quotas: in case of an insufficient number of apprentices, the company has to pay a fee. Since 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"> <li>- 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</li> <li>- “<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.</li> </ul>
HU	<p>The “<i>Traineeship programme</i>” 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>	

		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.	
<b>IE</b>	<p>A number of apprenticeships are up running.</p> <p>Traineeship programmes provide entry-level occupation-specific training and integrate formal training from the Irish National Training and Employment Authority (FÁS) and workplace coaching with a host employer. All programmes are fully certified. Traineeships are open to all unemployed people, including young job seekers.</p> <p>The national “JobBridge” programme provides work experience placements for 6-9 months</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>Young people leaving education with Leaving Certificate or higher qualifications who face difficulty in finding work can register with the employment service for assistance with job search.</p> <p>For early school leavers (under 18 years and with no Leaving Certificate) who seek to register with the employment service, the emphasis is on encouraging them to stay on at school and complete it. If this is not possible, they can register and may be referred to specific training programmes, such as Community Training Centres or “Youthreach”.</p> <p>More education and training places will be provided in the higher education, further education and training sectors. These places will include provision for school leavers.</p>	<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>
<b>IT</b>	<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"> <li>- ESF funded AMVA programme (“<i>Apprendistato e Mestieri a Vocazione Artigianale</i>”): support to employment services, identification of skills requirements, promotion of apprenticeships;</li> </ul>	<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>Incentives to hire young people in almost all regions.</p> <p>Incentives for apprenticeship places to companies under AMVA.</p>

	<p>- 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> <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>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).</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>Companies can receive support to hire apprentices in higher education or research.</p>
<p><b>LV</b></p>	<p>Three ESF co-funded projects to facilitate traineeships and apprenticeships:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <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.</li> <li>- <i>“Support to volunteer work”</i>: young people participating in voluntary work activities thus improving their competences and competitiveness.</li> <li>- <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.</li> </ul> <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-</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>	<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.</p>



	2013) supported via cooperation agreement between Latvian Ministry of Education and Science and Estonian Ministry of Education.		
LT	<p>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 people.</p> <p>Reallocation of ERDF towards actions dedicated to young entrepreneurs and various business services for young people.</p> <p>Several ESF projects, implemented by Ministry of Education and Science, to create modern traineeship organisation models (systems) for undergraduate students and students of integrated studies in companies and (or) non-profit organisations; also including preparation of students’ supervisors (tutors).</p> <p>Several ESF projects to improve study programmes and traineeships: e.g. for postgraduate students to go through a complementary traineeship in educational institutions, in Lithuanian or European companies or foreign universities.</p> <p>Several ESF projects to improve the qualification of scientists and other researchers, offering additional scientific practices, scientific research projects and traineeships for doctoral students in foreign scientific centres.</p>		
LU	<p>Specific contracts to help young people acquire practical experience (i.e. “<i>Initial Employment Contract-Practice</i>”).</p>	<p>In the frame of future action plan for youth employment, a Youth Guarantee (“<i>Garantie Jeune</i>”): a job, an apprenticeship or a tailor-made training scheme in the first four months after unemployment registration.</p> <p>The “<i>Action locale pour les jeunes</i>” (Ministry of Education) is in charge of “<i>Second Chance School</i>” which opened in 2011 for school leavers (16-24) who face difficulties to return to the education system; education individualised and support reinforced between 1 and 4 semesters according to individual needs.</p> <p>Envisaged measures:</p>	<p>New temporary financial incentives for employers in order to increase the number of apprenticeships (from 27% to 40%), applying only to apprentices studying for a “Certificate of professional capacity” (“<i>Certificat de capacité professionnelle</i>”).</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- “Social” training of two months followed for the (very) unqualified young job seekers (18-25): by either returning to education, doing practical experiences in employment (like an apprenticeship), or other outcomes according to individual needs;</li> <li>- 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;</li> <li>- 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.</li> </ul>	
<b>MT</b>	<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"> <li>- “<i>Youth Employment Advisors</i>” who offer individualised career guidance and personalised action plans for employment;</li> <li>- <i>Work Trial Scheme</i>: targeting young jobseekers (16-24);</li> <li>- <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.</li> </ul> <p>ESF funded <i>Youth Employment Programme</i> to increase the employability of young people and facilitate their labour market integration.</p>	
<b>NL</b>	<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>In order to ensure quality, it is required by law that the</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>	

	institutions providing apprenticeships/traineeships are accredited for offering a good and safe working and learning environment.	leaving. Municipalities are made increasingly responsible in the process of combating youth unemployment given their ability to adapt to local labour markets and regional conditions. Youth care and outreaching programmes are available especially for vulnerable youth, for example from families facing multiple risks.	
<b>PL</b>	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. 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. ESF also supports traineeship and apprenticeship schemes.	Public Employment Services (PES) offered various vocational activation instruments to unemployed young people. “ <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. 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. 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.	
<b>PT</b>	“ <i>Impulso Jovem</i> ” includes under ESF: - “ <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. - Professional traineeship programme in public administration; - Support to contracting via reimbursement of employer's	“ <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.	

	social security contributions.		
<b>RO</b>	<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>
<b>SK</b>	<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>	
<b>SI</b>	<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 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>	<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><b>SE</b></p>	<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>
<p><b>UK</b></p>	<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"> <li>- additional work experience or sector-based work academy places;</li> <li>- additional apprenticeship grants;</li> <li>- voluntary work experience places.</li> </ul> <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"> <li>- additional support for Jobcentre Plus and for advisor time;</li> <li>- national Careers Services providing advice, guidance on careers, skills and labour market prospects.</li> </ul> <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><b>HR</b></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>

## II. MELLÉKLET:

**Példák azokra az ifjúsági garancia tevékenységekre/beavatkozásokra, amelyeket az ESZA támogathat:**

Intézkedés	Speciális példák azokra a tevékenységekre/beavatkozásokra, amelyeket az ESZA támogathat
<p>Elérési stratégiák és fókuszpontok</p> <p>[YG rec 8-9]</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Állami foglalkoztatási szolgálatok által biztosított iskolalátogatás</li> <li>➤ Az állami foglalkoztatási szolgálatok által biztosított képzések tanárok számára</li> <li>➤ Speciálisan fiatalok számára létrehozott szolgálatok az állami foglalkoztatási szolgálatok részeként vagy szerződéses magánszolgáltatókként</li> <li>➤ Nyomatott anyagok terjesztése ifjúsági központokban és ifjúsági rendezvényeken</li> <li>➤ Az internet és a közösségi oldalak alkalmazása</li> <li>➤ Adatgyűjtési rendszerek</li> <li>➤ Roadshow-k</li> </ul>
<p>Egyedi cselekvési tervezés biztosítása</p> <p>[YG rec 10]</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Állami foglalkoztatási szolgálatok személyzetének képzése</li> <li>➤ Szerződéskötés erre specializálódott partnerekkel</li> </ul>
<p>Az iskolai képzésből korán kilépők és az alacsony képzettségi szinttel rendelkezők számára lehetőség biztosítása az oktatáshoz és képzéshez történő visszatérésre, vagy „második esély” oktatási programok, a nem megfelelő képességek kezelése, valamint a digitális készségek fejlesztése</p> <p>[YG rec 11-13]</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Képzés és „második esély” programok</li> <li>➤ Nyelvoktatás biztosítása</li> <li>➤ Tanácsadás és kiegészítő tanulmányi támogatás a fiatalok oktatásban vagy képzésben tartására vagy oda való visszatérésére</li> <li>➤ A kockázati tényezők által érintett fiatalok támogatása a megfelelő képesítések megszerzésében és a középfokú végzettség elérésében</li> <li>➤ Munkahelyi környezetben történő tanulás és gyakorlati képzés</li> <li>➤ Digitális készségek oktatásának biztosítása</li> <li>➤ Képzési utalványok</li> </ul>
<p>Az iskolák és foglalkoztatási szolgálatok ösztönzése a fiataloknak biztosított, a vállalkozással és egyéni vállalkozással kapcsolatos támogatásra és tanácsadásra.</p> <p>[YG rec 14]</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Képzés a foglalkoztatási szolgálatok személyzete és a tanárok részére</li> <li>➤ Vállalkozási ismereteket nyújtó kurzusok kidolgozása és bevezetése a középfokú oktatásban</li> <li>➤ Fiatal munkanélkülieknek biztosított képzések</li> </ul>
<p>Célzott és megfelelően kialakított bér- és felvételi támogatás, amely arra ösztönzi a munkaadókat, hogy gyakorlati képzést vagy elhelyezést kínáljanak a fiatalok részére, különösen azok esetében, akik számára a legnehezebb bejutni a munkaerőpiacra.</p> <p>[YG rec 17]</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Felvételi kreditek, amelyek célja az újonnan felvett fiatalok nettó számának növelése, állás vagy gyakornoki státusz tekintetében egyaránt (az állami támogatási krediteket célzó ESZA támogatást aktiváló intézkedéseknek is kísérniük kell, például gyakorlati képzésnek stb.)</li> </ul>
<p>A foglalkoztatás és a munkaerőmobilitás előmozdítása azáltal, hogy a fiatalokat tájékoztatják a más területeken rendelkezésre álló álláslehetőségekről, gyakornoki státuszokról és gyakorlati képzésekről, valamint támogatásokról, továbbá megfelelő</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ EURES-pontok alkalmazása (az ESZA támogatás az EURES felé a felvételekre és a kapcsolódó információkra, a tanácsadási és útmutatási szolgáltatásokra összpontosít, nemzeti és határon átvéelő szinten egyaránt)</li> <li>➤ Tudatosságnövelő kampányok</li> <li>➤ Mentorokat biztosító önkéntes szervezetek támogatása</li> <li>➤ A be-/kivándorló fiatal dolgozókat segítő ifjúsági szervezetek támogatása</li> </ul>

<p>támogatás biztosítása a költözést választók részére.</p> <p>[YG rec 18]</p>	
<p>A pályakezdési/vállalkozásalapítási támogatási szolgáltatások nagyobb fokú rendelkezésre állásának biztosítása</p> <p>[YG rec 19]</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Együttműködés a foglalkoztatási szolgálatok, az üzleti támogatást és a finanszírozást biztosítók között (pl. regionális állásbörzék és kapcsolattartási események)</li> <li>➤ Kkv-tevékenységek megkezdéséhez nyújtott támogatás</li> <li>➤ Egyéni vállalkozói támogatás</li> <li>➤ Üzleti képzés pl. munkanélküliek számára, vállalkozói támogatásokkal kombinálva</li> </ul>
<p>Az aktiváló programokból kieső, juttatást már nem kapó fiatalok támogatására szolgáló mechanizmusok javítása</p> <p>[YG rec 20]</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Ifjúsági szervezetek és ifjúsági szolgálatok támogatása</li> <li>➤ Együttműködés egyéb szervezetekkel, amelyek fiatalokkal vannak kapcsolatban</li> <li>➤ Nyomonkövetési rendszerek létrehozása</li> <li>➤ Foglalkoztatási és iskolai pályaválasztási tanácsadási szolgálatok támogatása</li> </ul>
<p>Az ifjúsági garanciához hozzájáruló minden egyes lépés és program nyomon követése és értékelése, hogy még inkább a tapasztalatokon alapuló szakpolitika és intézkedések legyenek kialakíthatók, azon az alapon, hogy mi az, ami működik, hol és miért</p> <p>[YG rec 23]</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Költséghatékony kezdeményezések azonosítása</li> <li>➤ Ellenőrzött tesztek használata</li> <li>➤ Elemzési központok felállítása</li> <li>➤ Szakpolitikai modellek, teszttakciók kifejlesztése, a szakpolitikák tesztelése és kiterjesztése (társadalmi innováció és kísérletezés)</li> </ul>
<p>Kölcsönös tanulási tevékenységek támogatása nemzeti, regionális és helyi szinten az ifjúsági munkanélküliség ellen küzdő minden fél között, hogy tovább javítható legyen az ifjúsági garancia programok jövőbeni tervezése és végrehajtása.</p> <p>[YG rec 24]</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Az European Network on Youth Employment (ENYE) használata (az ESZA uniós szinten támogatja a nemzetek közötti együttműködési tevékenységet a megfelelő gyakorlatok szervezetek közötti cseréje során a bizottsági szintű ESZA technikai segítségnyújtás alapokon keresztül)</li> </ul>
<p>Az összes érintett képességeinek megerősítése, beleértve a vonatkozó foglalkoztatási szolgálatokat, amelyek részt vesznek az ifjúsági garancia programok tervezésében, végrehajtásában és értékelésében, hogy elkerülhető legyen a szakpolitikával és a programok kialakításával kapcsolatos minden belső vagy külső akadály.</p> <p>[YG rec 25]</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Képzések és műhelymunka biztosítása</li> <li>➤ Csereprogramok és kiküldött szakértői programok létrehozása a szervezetek között, nemzetek közötti együttműködési tevékenység keretében.</li> </ul>