



Bruxelles, 5.12.2012  
SWD(2012) 409 final

**DOCUMENT DE LUCRU AL SERVICIILOR COMISIEI**  
*care însoțește documentul*

**Propunere de recomandare a Consiliului**  
**privind înființarea unei garanții pentru tineret**

{COM(2012) 729 final}

**Traducere a documentului oficial SWD(2012)409**

**DOCUMENT DE LUCRU AL SERVICIILOR COMISIEI**  
*care însoțește documentul*

**Propunere de recomandare a Consiliului**  
**privind înființarea unei garanții pentru tineret**

**1. CE REPREZINTĂ O GARANȚIE PENTRU TINERET?**

**1.1. Conceptul de garanție pentru tineret**

Tinerii depun eforturi considerabile pentru găsirea unui loc sigur pe piața forței de muncă. Această situație dificilă s-a agravat odată cu criza economică actuală. În aceste condiții, tinerii sunt de cele mai multe ori cei dintâi a fi disponibilizați și ultimii a fi angajați. Astfel, sunt necesare acțiuni care să răspundă cerințelor tinerilor, atât în prezent, cât și în viitor, iar în acest context Comisia propune o recomandare a Consiliului privind înființarea unei garanții pentru tineret.

**Statele membre ar trebui să se asigure că tinerii beneficiază de o ofertă de muncă de calitate, de un program de formare continuă, de o ofertă de ucenicie sau de un stagiu în termen de patru luni de la ieșirea din sistemul de învățământ sau de la pierderea locului de muncă.**

Conceptul de garanție pentru tineret nu este nou. Încă din anul 1981, Consiliul nordic<sup>1</sup> a definit acest concept drept „o situație socială în care tuturor tinerilor li se garantează oportunități reale de învățare, de formare și de încadrare în muncă în conformitate cu aspirațiile, cu capacitățile și cu interesele lor personale, pe de o parte, și cu nevoile și cu obiectivele societății, pe de altă parte“. Astăzi, am putea adăuga „și ale economiei“.

Tinerii ar trebui sprijiniți astfel încât să reușească să obțină un loc de muncă sau un post de ucenic sau participarea la un program de formare continuă sau la un stagiu de practică. Sprijinul acordat trebuie adaptat în funcție de fiecare situație specifică. Pentru mulți tineri, intervențiile scurte sau limitate, cum ar fi orientarea profesională generală, educația și informarea cu privire la piața muncii sunt suficiente pentru ca ei să obțină fără niciun sprijin locul de muncă dorit în perioada de timp precizată. Pentru alții, este necesară o evaluare în calitate de debutanți pe piața muncii, stabilirea compatibilității calificărilor acestora cu cerințele posturilor vacante și, eventual, o scurtă formare de redactare a CV-ului. Cu toate acestea, există încă o categorie de tineri, de cele mai multe ori mai defavorizați (precum cei cu slabă calificare sau care cunosc alte tipuri de impedimente), pentru care sunt necesare demersuri mai profunde, mai complexe și mai îndelungate, precum și oferte reale, pentru a se asigura că aceștia beneficiază, de asemenea, de garanția pentru tineret.

Într-adevăr, scopul garanției pentru tineret este acela de a garanta că nimeni nu e lăsat la voia întâmplării, că toți tinerii care nu au reușit să obțină o ofertă prin forțele proprii beneficiază, într-un anumit interval de timp, de o ofertă de muncă, de formare continuă, de ucenicie sau de stagiu.

---

<sup>1</sup> Garanția pentru tineret: Teorie sau realitate – Secretariatul Consiliului nordic al miniștrilor – iunie 1981.

Având în vedere rata înaltă a șomajului înregistrată actualmente în Europa, faptul că cele mai recente estimări<sup>2</sup> realizate de către Organizația Internațională a Muncii (OIM) indică absența oricărei tendințe de scădere a acesteia în următorii ani și, în special, numărul îngrijorător de peste 7,5 milioane de tineri cu vârsta mai mică de 25 de ani, care nu sunt încadrați profesional și care nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET), este imperios necesar ca o garanție pentru tineret să contribuie la reducerea acestor cifre și, în orice caz, la oprirea lărgirii acestui grup.

Comisia Europeană invită astfel statele membre să ia măsuri și să ofere tinerilor garanția pentru tineret în termen de patru luni de la ieșirea acestora din sistemul de învățământ formal sau de la pierderea locului lor de muncă. Întrucât succesul garanției pentru tineret depinde de o serie de actori și acțiuni (cum ar fi soluționarea problemelor legate de informare sau de participare), Comisia propune în cadrul recomandării o serie de orientări, care sunt analizate în secțiunea 3 din prezentul document de lucru al serviciilor Comisiei.

## 1.2. Principii care trebuie luate în considerare la înființarea sistemelor

În cadrul elaborării unui sistem de garanție pentru tineret, ar putea apărea o serie de întrebări referitoare la principiile care au stat la baza acesteia, iar existența unor situații diferite în statele membre (sau la nivel regional sau local) ar putea conduce la modalități diferite de instituire și de aplicare ulterioară a sistemului.

În primul rând ar trebui observat faptul că, deși au nevoie de o monitorizare specifică și de intervenție prin intermediul unei garanții generale pentru tineret, tinerii nu formează un **grup omogen** și se confruntă cu **medii sociale diferite; în plus, o atenție deosebită va fi necesară în cazul tinerilor expuși riscului de intra sau de a rămâne în categoria NEET**. De exemplu, în cazul femeilor tinere se înregistrează o mai mare persistență NEET și venituri mai mici decât în cazul bărbaților tineri, în special în sudul și în estul Europei (Bulgaria, Republica Cehă, Grecia, Ungaria, Italia, Malta și Polonia), unde femeile tinere reprezintă o cotă mai mare a ratei anuale NEET și au fost permanent prezente în categoria NEET în perioada 2006-2009, situațiile de ieșire ale acestora din această categorie înregistrând niveluri mai mici decât cele ale bărbaților<sup>3</sup>. Cu toate acestea, în momentul în care femeile reușesc să părăsească această categorie, revenirea este mai puțin probabilă în unele țări. Puternica persistență înregistrată în cazul femeilor tinere poate avea drept cauză faptul că cele din categoria NEET sunt mai degrabă inactive, decât șomere. În elaborarea și punerea în aplicare a sistemului de garanție pentru tineret, statele membre ar trebui să acorde atenție dimensiunii de gen a misiunii. În prezent, ratele de acoperire ale politicilor active în domeniul pieței forței de muncă (adică numărul participanților tineri în % din populația NEET cu vârsta cuprinsă între 15 și 24 de ani) sunt mai reduse în cazul femeilor tinere în comparație cu bărbații în toate țările. În ceea ce privește politica activă în domeniul pieței forței de muncă, rata medie de acoperire pentru femeile tinere este de 26,3%, față de 33,9% pentru bărbații tineri. Diferențele din punctul de vedere al genului între ratele de acoperire în domeniul formării ating 8,5 puncte procentuale (13% pentru femeile tinere, comparativ cu 21,5% pentru bărbați)<sup>4</sup>.

<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)

<sup>3</sup> Calculul efectuat de Rețeaua Europeană de Experți privind egalitatea de șanse între femei și bărbați.

<sup>4</sup> Raportul Rețelei Europene de Experți cu privire la egalitatea de șanse între femei și bărbați, intitulat *Starting fragile: gender differences in the youth labour market* (Un început fragil: diferențe de gen în încadrarea în muncă a tinerilor), 2012.

Eurofound<sup>5</sup> a identificat opt factori determinanți ce conduc la o creștere a probabilității ca tinerii să intre în categoria NEET: i) suferă de un handicap; ii) sunt de origine imigrantă; iii) au un nivel scăzut de instruire; iv) sunt locuitori ai unei zone îndepărtate; v) provin din familii cu venituri mici; vi) părinții lor au fost șomeri; vii) părinții lor au un nivel scăzut de instruire și viii) provin din familii destrămate. Acești factori, în special atunci când se suprapun, pot avea drept rezultat o performanță scăzută, iar uneori chiar și discriminarea, atât la școală, cât și pe piața muncii, făcând evoluția acestor tineri extrem de dificilă.

În consecință, sistemele ar trebui să ofere soluții pentru situațiile acelor tineri care, în prezent, au șanse extrem de mici de a intra pe piața muncii și care ar putea să nu fie pregătiți pentru o ofertă de muncă reală atunci când își pierd locul de muncă sau ies din sistemul de învățământ, pentru aceștia fiind necesare oferte de formare speciale și o îndrumare intensivă. Într-adevăr, Eurofound<sup>6</sup> a susținut că experiența Suediei demonstrează faptul că plasarea tinerilor în locuri de muncă într-un timp relativ scurt ar putea să nu ofere soluții pe termen lung. La acordarea unei garanții pentru tineret unei persoane tinere, trebuie luate în considerare problemele de ordin structural, precum cele legate de competențe și calificări.

În al doilea rând, la elaborarea unui sistem de garanție pentru tineret, ar putea fi luate în considerare **principiile obligației reciproce**, precum cele care se aplică în cazul adulților și participării lor la politicile active în domeniul pieței forței de muncă. Într-adevăr, s-ar putea concepe ca primirea unei oferte în cadrul garanției pentru tineret să fie condiționată de înregistrarea la un serviciu pentru ocuparea forței de muncă. Cu toate acestea, într-o astfel de situație, ar fi important să se găsească soluții pentru probleme precum stigmatizarea înregistrării în primul rând și sensibilizarea cu privire la avantajele înregistrării la un serviciu pentru ocuparea forței de muncă.

De asemenea, în multe țări plata prestațiilor sociale (și uneori a alocațiilor sociale) depinde de participarea la un program de activare. Sancționarea prin reducerea prestațiilor sociale în cazul în care tinerii nu intră în sistemul de garanție pentru tineret ar fi o modalitate de a se asigura că tinerii fără loc de muncă acceptă ofertele care le sunt prezentate, limitând astfel impactul sechelelor șomajului<sup>7</sup>.

Totuși, o astfel de abordare ar trebui tratată cu prudență, întrucât tinerii deosebit de vulnerabili s-ar putea îndepărta și mai mult de serviciile pentru ocuparea forței de muncă, iar comunicarea cu aceștia ar deveni și mai dificilă. Asemenea situații ar putea fi evitate prin plasamente și printr-o planificare a unor acțiuni perfect adaptate pentru fiecare persoană.

În cazul ieșirii din programul de activare (cu pierderea prestațiilor), ar trebui să existe mecanisme care să se asigure că acești tineri nu sunt lăsați pe cont propriu, ci că există servicii care să comunice și care să mențină legătura cu ei pentru a putea identifica problemele cu care se confruntă și care sunt modalitățile de a-i readuce pe calea educației continue, a formării profesionale și a oricăror alte măsuri de integrare pe piața muncii (de exemplu, prin stagii, ucenicie etc.).

În al treilea rând, în cadrul elaborării sistemelor, ar trebui abordat și potențialul **ciclurilor de inactivitate**. Care ar fi soluțiile sistemului în cazul persoanelor care abandonează școala de timpuriu sau al celor care beneficiază de o ofertă garantată, însă ajung să recurgă la o nouă ofertă garantată? Sistemul ar trebui să includă mecanisme sau planuri de acțiune destinate întreruperii ori evitării

<sup>5</sup> Eurofound (2011) *Young people and NEETs in Europe: First findings* (Tinerii și NEET în Europa: primele concluzii).

<sup>6</sup> Eurofound (2012) *Youth Guarantee: Experiences from Finland and Sweden* (Garanția pentru tineret: experiențele Finlandei și Suediei).

<sup>7</sup> Descriș mai jos în subsecțiunea 2.2.

ciclorilor de inactivitate în cazul tinerilor, întrucât acestea pot accentua lipsa de motivație și distrugerea capitalului uman pe care aceștia îl dețin.

În al patrulea rând, garanția pentru tineret ar putea conduce la un **risc moral**, dacă tinerii depind de o organizație externă, cum ar fi un serviciu pentru ocuparea forței de muncă, care să le asigure o ofertă. Astfel de situații pot fi evitate în faza de elaborare a sistemului, de exemplu, prin introducerea unor acțiuni de orientare activă și personalizată încă de la începutul procesului, ajutând tinerii să găsească oferte de lucru ori programe de învățământ care să corespundă cerințelor proprii și sprijinind candidaturile acestora pentru a le mări șansele de reușită.

În al cincilea rând, statele membre vor fi nevoite să decidă la ce nivel vor pune în aplicare și gestiona garanția pentru tineret. În cazul statelor membre în care aplicarea politicilor de educație, de formare și de ocupare a forței de muncă se face în mod descentralizat, **nivelul regional sau chiar cel local** poate fi potrivit, deși ar fi important să asigure un mecanism de coordonare națională gestionat de ministerul, de organizația sau de organismul de resort existent la nivel național. Aceasta ar contribui la eliminarea diferențelor regionale sau la soluționarea situațiilor existente la nivel local, de exemplu, în suburbii, zonele rurale sau îndepărtate din cadrul aceleiași țări, printr-o strânsă colaborare cu tinerii vizați.

În cele din urmă, pentru a evita efectele marcante ale șomajului (a se vedea, de asemenea, secțiunea 2.2) se recomandă includerea unor **norme de stabilire a unui calendar în cadrul sistemului de garanție pentru tineret**<sup>8</sup>. Comisia propune ca statele membre să ofere garanția pentru tineret tuturor tinerilor în termen de patru luni de la pierderea locului lor de muncă sau de la ieșirea acestor tineri din sistemul de învățământ. Normele privind programarea intervențiilor sunt deja prevăzute în cadrul a numeroase SPOFM<sup>9</sup>. În plus, în multe țări tinerii fără loc de muncă constituie deja un grup prioritar pentru acțiunile de intervenție ale SPOFM<sup>10</sup>.

### 1.3. Exemple specifice fiecărei țări

O garanție foarte asemănătoare celei prezentate în propunerea Comisiei de recomandare a Consiliului, în sensul în care tinerilor li se oferă un loc de muncă, de ucenicie, un stagiu sau posibilitatea de a-și continua studiile există în **Finlanda**. Folosind o experiență îndelungată în domeniul garanțiilor pentru tineret, guvernul finlandez dorește ca noua garanție să fie mai cuprinzătoare și cu efecte de prevenire

<sup>8</sup> Majoritatea țărilor includ toți tinerii care se află în căutarea unui loc de muncă sau a unui curs de formare, a se vedea Comisia Europeană (2011), *Comparative paper on youth integration* (Studiu comparativ privind integrarea tinerilor), pagina 14ff.

<sup>9</sup> AT (garanție pentru formare în termen de trei luni), BE – FOREM (în termen de patru săptămâni de la înregistrare, trebuie stabilit contactul cu piața muncii), BE – VDAB (în termen de patru luni de la înregistrare – Planul de acțiune pentru tineret), DK (interviu în termen de trei luni pentru tinerii cu vârsta sub 30 de ani; orice persoană are dreptul la măsuri ale politicilor active în domeniul pieței forței de muncă în termen de trei luni), DE (dispoziție juridică <25 plasați imediat), FI (toți tinerii sub 30 de ani beneficiază de garanție), PL (în termen de șase luni ofertă de activare), ES (există o garanție fie pentru formare, fie pentru experiență profesională), SE (în termen de 90 de zile de la înregistrare se oferă o serie de activități), NL și LT aplică orientări pertinente, SI, BG, CZ, EE, MT și FR oferă măsuri de sprijin, tinerii fiind considerați o categorie prioritară [Comisia Europeană (Laboratorul în domeniul mobilității), 2012: PES Crisis response questionnaire 2012 (Chestionar SPOFM privind reacțiile la criză), pagina 16].

<sup>10</sup> Comisia Europeană (2011) *Youth Guarantees: PES approaches and measures for low-skilled young people* (Garanțiile pentru tineret: acțiuni și măsuri ale SPOFM pentru tinerii cu slabă calificare), Sinteză tematică, capitolul 4; Eurofound (2012) *Recent policy developments related to those not in employment, education and training (NEETs)* [Evoluțiile recente ale politicilor destinate persoanelor care nu sunt încadrate profesional și care nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET)], Dublin.

mai puternice, combinând încadrarea în muncă cu instruirea. Garanția<sup>11</sup> va fi aplicată începând din primele luni ale anului 2013 și pe scurt prevede următoarele:

*„Fiecărei persoane cu vârsta mai mică de 25 de ani, precum și proaspeților absolvenți cu vârsta mai mică de 30 de ani li se va oferi un loc de muncă, un stagiu, o formare la locul de muncă, un loc de instruire sau o perioadă în cadrul unui atelier sau posibilitatea de actualizare a cunoștințelor în termen de trei luni de la pierderea locului de muncă.“*

*„Fiecărui absolvent i se va asigura un loc într-o instituție de învățământ din ciclul secundar superior, într-un program de formare profesională sau de ucenicie, într-un atelier pentru tineret, într-un program de perfecționare sau altele<sup>12</sup>.“*

În afară de Finlanda, diverse inițiative există și în alte state membre<sup>13</sup>, acestea având capacitatea de a asigura succesul punerii în aplicare depline a garanției pentru tineret (de exemplu, în Republica Cehă, Danemarca, Franța). este vorba de programe ce vizează ameliorarea competențelor de gestionare a carierei și orientarea profesională în școli, orientarea în carieră, instruirea tinerilor defavorizați în scopul prevenirii abandonului școlar și al facilitării trecerii de pe băncile școlii în câmpul muncii, asistența în căutarea unui loc de muncă, orientarea individuală, stabilirea compatibilității între calificări și posturile vacante, acordarea de subvenții angajatorilor, sisteme de ucenicie și de formare profesională. Acestea sunt oferite într-o măsură diferită în statele membre studenților, tinerilor fără loc de muncă, tinerilor aflați în situație de abandon școlar, celor din categoria NEET și celor cu handicap. În special posturile de ucenic și/sau stagiile de practică sunt frecvent folosite în sprijinirea tinerilor șomeri.

În mod normal, aplicarea sistemelor este prevăzută a începe într-un anumit număr de zile sau de luni de la înregistrarea ca persoană fără loc de muncă – deși, în general, fără garanția unei oferte de muncă, de ucenicie, de stagiu sau de formare profesională. Toate inițiativele sunt puse în aplicare, de obicei, prin intermediul serviciului public pentru ocuparea forței de muncă (SPOFM) sau al unui alt organism din cadrul administrației publice.

Unele măsuri de activare a tinerilor și de reducere a ratelor de șomaj sunt finanțate din Fondul social european (cum ar fi cazul în Bulgaria, Republica Cehă și Letonia).

În **Austria**<sup>14</sup> a fost înființată în anul 2008 o „garanție de formare“ pentru tinerii cu vârsta maximă de 18 ani; această garanție este destinată tinerilor care nu au găsit un post de ucenic într-o întreprindere, oferindu-le acestora posibilitatea de a-și însuși o meserie în cadrul unei instituții de practică generală, finanțată prin intermediul SPOFM. În cadrul acestei măsuri, ucenicii cu nevoi speciale pot beneficia de un sistem integrat de formare, care să includă perioade de ucenicii parțiale sau prelungite. O „garanție de formare și de încadrare în muncă“ pentru tinerii cu vârsta cuprinsă între 19 și 24 de ani, aplicată în cadrul programului „Perspective pentru tineri“, asigură tinerilor șomeri încadrarea în muncă, formarea personalizată sau locuri de muncă subvenționate în termen de șase luni de la înregistrarea lor la SPOFM. Pe lângă subvențiile acordate pentru necesități primare și remunerațiile stabilite în cadrul contractelor colective, se oferă stimulente care vizează calitatea și

<sup>11</sup> Ministerul Ocupării Forței de Muncă și al Economiei din Finlanda, *Garanția pentru tineret 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> Planul de dezvoltare intitulat *Educație și cercetare 2011-2016* definește această garanție drept „garanție de învățare“ și este inclusă în garanția pentru tineret.

<sup>13</sup> Anexa 1 la prezentul document conține o prezentare generală a acestor măsuri.

<sup>14</sup> Populația tânără și munca în Austria:

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

piața forței de muncă pentru a încuraja angajatorii să înființeze noi locuri de formare și să amelioreze calitatea formării. Astfel, angajatorii vor fi susținuți atunci când ucenicii lor obțin note bune și foarte bune la examenul de certificare de la finalul perioadei de ucenicie.

În **Suedia**, măsurile urmăresc stimularea tinerilor șomeri în a căuta în mod activ un loc de muncă. Acest sistem cuprinde o perioadă inițială de trei luni în care eforturile persoanei aflate în căutarea unui loc de muncă sunt susținute și urmărite îndeaproape. După această perioadă inițială, începe un proces activ de căutare a unor locuri de muncă compatibile cu competențele candidaților, combinat cu măsuri consolidate, care ar putea fi o ofertă de ucenicie sau de continuare a studiilor.

#### **1.4. Măsurile întreprinse la nivelul UE în vederea înființării unei garanții pentru tineret**

Dorința politică la nivelul UE de a sprijini tinerii în trecerea lor de pe băncile școlii în câmpul muncii a fost foarte puternică în ultimii ani.

Încă din anul 2005, Consiliul a convenit, în contextul orientărilor pentru politicile de ocupare a forței de muncă<sup>15</sup> (2005 – 2008), că „fiecăruia tânăr șomer să i se ofere șansa unui nou început înainte de încheierea primelor șase luni de șomaj”. În 2008<sup>16</sup>, Consiliul a redus perioada de timp la „cel mult patru luni” pentru tinerii care au ieșit din sistemul de învățământ.

Întrucât, până în anul 2010, punerea în aplicare la nivelul întregii UE a unei astfel de măsuri nu fusese încă realizată, atât Parlamentul European (PE), cât și Forumul European al Tineretului au pledat puternic pentru înființarea de garanții pentru tineret la nivelul UE.

Prin inițiativa emblematică „Tineretul în mișcare”<sup>17</sup> din septembrie 2010, Comisia a prezentat un cadru pentru prioritățile de reducere a ratei șomajului în rândul tinerilor, acordând o atenție deosebită facilitării trecerii acestora de pe băncile școlii în câmpul muncii, precum și reducerii segmentării pieței forței de muncă. Comisia a invitat în mod special statele membre să se asigure că toți tinerii au un loc de muncă, își continuă studiile sau beneficiază de măsuri de activare într-un termen de patru luni de la momentul în care au ieșit din sistemul de învățământ, iar acest lucru să fie realizat prin „garanția pentru tineret”.

În cursul anilor 2011 și 2012, această invitație a fost reiterată, în special de Consiliul European, de Parlamentul European și de Forumul European al Tineretului, dar fără prea mult succes. În cadrul comunicării sale intitulată „Inițiativa privind oportunitățile pentru tineri”<sup>18</sup> din decembrie 2011, Comisia a anunțat punerea în aplicare a acțiunii pregătitoare a PE, cu o valoare de patru milioane de euro, destinată garanțiilor pentru tineret; aceasta a reiterat, de asemenea, angajamentul său față de garanțiile pentru tineret în cadrul pachetului privind ocuparea forței de muncă<sup>19</sup> din aprilie 2012, anunțând o propunere de recomandare a Consiliului.

<sup>15</sup> Decizia 2005/600/CE a Consiliului – JO L 205/21 din 6 august 2005.

<sup>16</sup> Orientări pentru politicile de ocupare a forței de muncă (2008-2010), Decizia 2008/618/CE a Consiliului – JO L 198/51 din 26 iulie 2008.

<sup>17</sup> COM(2010) 1047 din 15 septembrie 2010, prezentată în cadrul Strategiei Europa 2020 și al Strategiei europene privind ocuparea forței de muncă.

<sup>18</sup> COM(2011) 933 din 20 decembrie 2011.

<sup>19</sup> *Către o redresare generatoare de locuri de muncă*, COM (2012) 173 din 18 aprilie 2012.

Președinția daneză a organizat o sesiune de lucru pentru a stabili mijloacele de constituire a unei garanții pentru tineret, în cadrul reuniunii informale a miniștrilor pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale, care a avut loc în Horsens în aprilie 2012.

La rândul lor, Parlamentul European, prin rezoluția<sup>20</sup> sa din 24 mai 2012, și Comitetul Economic și Social European (CESE), prin avizul<sup>21</sup> său din 12 iulie 2012, și-au exprimat opiniile cu privire la comunicarea intitulată „Inițiativa privind oportunitățile pentru tineri“. Ambele documente cuprindeau observații referitoare la garanțiile pentru tineret.

În chestionarul anual trimis Rețelei serviciilor publice pentru ocuparea forței de muncă, referitor la capacitatea lor de a se adapta la criză, ediția 2012, lansată în ianuarie, a fost inclus un modul privind acțiunile întreprinse pentru combaterea șomajului în rândul tinerilor. În iunie 2012, în contextul reuniunii șefilor SPOFM, membrii acestei rețele au fost invitați să relateze care a fost evoluția situației după ianuarie 2012 în ceea ce privește mai cu seamă tineretul.

Ca acțiune subsecventă pachetului privind ocuparea forței de muncă, au fost organizate o dezbatere cu partenerii sociali referitoare la inițiativa privind garanția pentru tineret, în iunie 2012, și o reuniune cu reprezentanții Forumului European al Tineretului și ai organizațiilor sociale partenere din toate sectoarele, în septembrie 2012. Inițiativa privind garanția pentru tineret a fost discutată încă o dată cu partenerii sociali în cadrul Comitetului pentru dialog social la data de 23 octombrie 2012.

În cele din urmă, la data de 29 iunie 2012, Consiliul European a solicitat statelor membre să își intensifice eforturile de a mări gradul de ocupare a tinerilor pe piața muncii, cu „obiectivul ca în termen de câteva luni de la momentul în care nu își mai continuă studiile, tinerii să primească o ofertă de bună calitate de obținere a unui loc de muncă, de continuare a educației, de intrare în ucenicie sau de efectuare a unui stagiu“. Acesta a mai concluzionat că măsurile respective pot fi sprijinite din Fondul social european (FSE) și că statele membre ar trebui să utilizeze posibilitățile de a finanța din fond subvențiile acordate pentru angajări temporare.

### **1.5. Motivarea propunerii**

Comisia, împreună cu toate statele membre, este foarte preocupată de situația actuală a tinerilor pe piața forței de muncă și de deteriorarea persistentă a acesteia. Nivelurile dramatice ale șomajului în rândul tinerilor afectează întreaga Europă: costurile pe care le generează sunt mari în prezent și se vor menține la fel de mari și în viitor. Economii realizate prin garanția pentru tineret depășesc economiile realizate la nivelul cheltuielilor cu protecția socială. Evitarea șomajului și a deteriorării competențelor ar aduce beneficii pe termen lung pentru tineri și pentru economie, printr-o rată a șomajului mai mică pe parcursul ciclului de viață, prin venituri mai mari (și, prin urmare, venituri fiscale mai mari și contribuții mai mari la asigurările sociale) și prin mai puține probleme sociale și de sănătate. Mai multe informații pot fi găsite în secțiunea 2.

Ca urmare a nepunerii în aplicare a unui număr de solicitări politice din partea Consiliului și a Parlamentului European privind înființarea unor sisteme de garanție pentru tineret, emiterea prezentei recomandări adresate statelor membre a devenit acum necesară. Într-adevăr, până în prezent, foarte puține state membre au luat măsuri pentru a pune în aplicare sisteme cuprinzătoare de garanție pentru tineret.

<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 la adresa: <http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.soc-opinions.21992>



Formularea unor orientări la nivelul UE cu privire la instrumentele care contribuie la eficacitatea sistemelor de garanție pentru tineret va permite statelor membre să utilizeze în mod optim fondurile de coeziune și, în special, Fondul social european, pentru a soluționa problema șomajului și a inactivității în rândul tinerilor.

În propunere se recunoaște că existența unor situații diferite în statele membre (sau la nivel regional sau local) ar putea conduce la modalități diferite de instituire și de aplicare ulterioară a sistemului.

## **2. O POLITICĂ DE INVESTIȚII: COMPARAREA COSTURILOR ȘI BENEFICIILOR**

Șomajul și inactivitatea în rândul tinerilor sunt costisitoare. Ele sunt costisitoare în prezent (luând în considerare prestațiile plătite și veniturile nerealizate) și vor fi costisitoare și în viitor (deoarece au o serie de efecte marcate). Prevenirea șomajului și a inactivității are astfel potențialul de a compensa costurile, întrucât aceasta reprezintă o oportunitate de realizare a unor investiții inteligente în viitorul Europei, generația tânără.

### **2.1. Costurile imediate legate de NEET**

Costurile pe care le presupune șomajul sau inactivitatea în rândul tinerilor (cu alte cuvinte, costurile generate de tinerii considerați a face parte din categoria NEET) au fost estimate de către Eurofound la aproximativ 100 de miliarde de euro sau la 1% din PIB-ul total al unui număr de 21 de țări ale UE în 2008<sup>22</sup>.

În octombrie 2012, Eurofound a prezentat estimările actualizate, care cuprind 26 de state membre (toate statele UE cu excepția Maltei)<sup>23</sup>. O persoană NEET a fost definită ca fiind o persoană tânără (15-29 de ani) care nu a fost încadrată profesional, nu a urmat niciun program educațional sau de formare pe o perioadă de minimum șase luni în ultimele 12 luni. Cele șase luni nu trebuie să fie consecutive.

În acest context, costurile economice generate de NEET au fost considerate a se ridica la 119,2 miliarde de euro pe an, aproximativ 1% din PIB total în 2008. Aceste cifre corespund sumei „venituri ale finanțelor publice“, adică toate transferurile de fonduri publice și plata de prestații sociale către individ, precum și „venituri din exploatarea resurselor“, reprezentând contribuția neplătită a individului către societate (ca venituri nerealizate, impozite neîncasate și contribuții la asigurările sociale). Costurile au fost calculate pe baza unei corespondențe între coeficienții de propensiune cu

---

<sup>22</sup> Eurofound (2012) *Young people and NEETs in Europe: First findings* (Tinerii și NEET în Europa: primele concluzii). Danemarca, Grecia, Finlanda, Franța, Malta și Suedia nu au fost incluse din cauza absenței unor variabile. Estimarea se referă strict la costul actual al veniturilor nerealizate (94 de miliarde de euro) și la costurile suportate din finanțele publice în legătură cu excesul de transfer (șapte miliarde de euro). Analiza a utilizat statisticile Uniunii Europene referitoare la venit și la condițiile de viață (EU-SILC) din 2008 pentru grupa de vârstă 16-29 de ani. Categoria NEET cuprinde, conform definiției, persoanele care nu sunt încadrate profesional sau care au fost inactive pe o perioadă de minimum șase luni pe durata intervalului de referință al anchetei.

<sup>23</sup> Eurofound (2012), *Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe* (Tinerii care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare: caracteristici, costuri și răspunsuri politice în Europa), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg.

scopul de se asigura că sunt luate în considerare<sup>24</sup> diferite caracteristici ale NEET, iar aceste costuri au fost net superioare costurilor suportate de finanțele publice (8,8 miliarde EUR costuri pentru finanțele publice, comparativ cu 111,3 miliarde EUR, reprezentând costuri legate de resurse).

Eurofound a inclus, de asemenea, o estimare a costurilor generate de categoria NEET în 2011<sup>25</sup>. **Pierderile anuale se ridică în prezent la 153 de miliarde de euro pe an**, ceea ce reprezintă un cost siderant cu 34 de miliarde de euro mai mare decât în 2008 și o creștere relativă de aproximativ 28 de puncte procentuale în 3 ani. Ca parte din PIB, costurile reprezintă astăzi 1,21%.

La nivel de țară, cele mai înalte valori ale costurilor absolute sunt înregistrate în Italia (32 de miliarde EUR), urmată de Franța, Regatul Unit și Spania (22 de miliarde EUR, 18 miliarde EUR și 15,7 miliarde EUR). Costurile raportate la PIB prezintă valorile cele mai mari în Bulgaria și Grecia (3,3% și, respectiv, 3,28%), în timp ce Cipru, Ungaria, Irlanda, Italia, Letonia și Polonia raportează toate pierderi anuale de peste 2% din PIB.

Ar trebui reținut faptul că în aceste constatări nu au fost incluse costurile indirecte generate de deteriorarea capitalului uman și a capacității de inserție profesională și nici creșterile anumitor costuri legate de criminalitate și de sănătate.

Interpretarea acestor calcule ar trebui să se facă cu o anumită prudență: întrucât unele persoane din categoria NEET vor redeveni, fără îndoială, active prin măsuri de instruire și de formare (mai degrabă decât printr-o activitate salariată), costul total calculat de Eurofound nu ar mai fi recuperat printr-o garanție pentru tineret. În plus, există posibilitatea ca unele persoane tinere din categoria NEET să nu fie incluse deloc în program (cum ar fi mamele foarte tinere): acest lucru ar însemna, de asemenea, că nu ar fi posibilă recuperarea integrală a costurilor.

În ceea ce privește incluziunea și sărăcia, poziția fragilă și instabilă a tinerilor pe piața forței de muncă ar putea intensifica riscurile sociale atât în prezent, cât și în viitor. În anul 2010, s-a stabilit că 29,1% dintre tinerii cu vârsta cuprinsă între 16 și 24 de ani din UE trăiesc în condiții de sărăcie sau de excluziune socială, ceea ce reprezintă o creștere de 1,3 puncte procentuale față de anul 2009 și de 0,8 puncte procentuale față de anul 2008. Cu toate acestea, la o analiză a acestor cifre, precum și la efectuarea unor comparații între țări trebuie reținut faptul că indicatorii actuali de sărăcie și de excluziune socială nu reflectă integral situația tinerilor. Într-adevăr, din punct de vedere statistic, o persoană tânără care locuiește cu părinții din motive financiare nu va fi considerată neapărat săracă, chiar dacă această nu se poate întreține din veniturile proprii.

## 2.2. Apartenența la NEET: efecte pe termen lung

Pentru orice persoană, a fi șomer la o vârstă tânără implică riscul producerii unor „sechele“. Tot mai multe studii demonstrează faptul că șomajul la o vârstă tânără are efecte negative de lungă durată atât asupra nivelurilor veniturilor, cât și asupra riscului pierderii locului de muncă în viitor. Opusul este, de asemenea, adevărat: experiența în câmpul muncii mărește probabilitatea găsirii unui loc de muncă și în

<sup>24</sup> „Orice persoană care face parte din categoria NEET este comparată cu corespondentul său din punct de vedere statistic, adică o persoană care nu face parte din categoria NEET, dar care prezintă aceleași valori ale coeficientului de propensiune și, prin urmare, caracteristici similare. Este efectuată o comparație a veniturilor și a transferurilor de prestații sociale ale acestora, calculându-se o medie a diferențelor între venituri și transferurile de prestații sociale, care va fi considerată drept costul individual ale unei persoane NEET.“

<sup>25</sup> Pe baza ipotezelor referitoare la creșterea NEET, formulate prin luarea în considerare a datelor furnizate de ancheta asupra forței de muncă și prin actualizarea în conformitate cu valorile curente.

viitor<sup>26</sup>. Pe lângă aceasta, starea de sănătate, bunăstarea și satisfacția profesională a tinerilor sunt, de asemenea, afectate în mod negativ de perioadele de șomaj<sup>27</sup>.

După o perioadă de șomaj, probabilitatea apariției unei alte perioade de șomaj crește, conform estimărilor, cu 13-16%<sup>28</sup>. Există, de asemenea, un risc mai mare de creștere a șomajului până la vârsta de 33 de ani<sup>29</sup>.

În același timp, există probabilitatea ca tinerii afectați de șomaj să cunoască penalizări la nivelul salariului: șase luni de șomaj la vârsta de 22 de ani au drept urmare o remunerație mai mică cu 8% la vârsta de 23 de ani, precum și o remunerație cu 2-3% mai mică la vârsta de 30-31 de ani<sup>30</sup>. Penalizarea la nivelul salariului se aplică, de asemenea, tinerilor absolvenți de facultate pe timp de criză economică: pierderile salariale inițiale imediat după absolvire sunt de 6-7% pentru fiecare punct procentual de creștere a ratei șomajului<sup>31</sup>. Chiar și 15 ani după aceea, pierderea salarială rămâne de 2,5%. Unele estimări sunt și mai pesimiste, sugerând o pierdere de 13-21% la vârsta de 42 de ani, deși aceasta ar putea fi redusă la 9-11% dacă se evită perioadele de șomaj repetate<sup>32</sup>.

În ceea ce privește durata perioadei de șomaj, cu cât aceasta este mai îndelungată la o vârstă tânără, cu atât mai puternice sunt efectele sale negative<sup>33</sup>. Conform altor constatări, doar simplul fapt de a avea un loc de muncă este important (și invers, simplul fapt de a nu avea un loc de muncă are un impact negativ). „tinerii care au un loc de muncă își pot găsi mai ușor o slujbă în viitor. Din aceasta se înțelege că, la găsirea unui loc de muncă, sunt valorificate rețelele de contacte și alte aptitudini. Alternativ, angajatorii ar putea manifesta o dispoziție mai mare de a angaja persoane care au deținut slujbe anterior, indiferent de durată”<sup>34</sup>. Acest lucru ar însemna că o perioadă cât de scurtă în care o persoană a deținut un loc de muncă sporește probabilitatea de a fi angajată în viitor.

Condițiile macroeconomice (caracterizate de o rată crescută a șomajului) au, de asemenea, un efect asupra generației tinere: persoanele care au vârsta între 17 și 25 de ani într-o perioadă de criză economică au mai puțină încredere în instituțiile de stat și consideră că succesul depinde mai mult de șansă decât de eforturi<sup>35</sup>.

În plus, impactul șomajului sau a inactivității asupra tinerilor poate să aibă, de asemenea, consecințe asupra societății: dacă tinerii nu dețin mijloacele necesare pentru a locui singuri, există probabilitatea ca aceștia să continue să locuiască cu familiile lor și să amâne întemeierea unei familii proprii, afectând tendințele și perspectivele demografice. De asemenea, lipsa oportunităților de a intra pe piața

<sup>26</sup> Doiron, D. și Gorgens, T. (2008), „State dependence in youth labour market experiences, and the evaluation of policy interventions“ (Dependența de stat în experiențele tinerilor pe piața forței de muncă și evaluarea intervențiilor politice), *Journal of Econometrics*, 145, 81-97.

<sup>27</sup> Bell, D.N.F. și Blanchflower, D.G. (2011), „Young People and the Great Recession“ (Tineretul și marea criză economică), *IZA Discussion Paper* nr. 5674.

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

<sup>29</sup> Gregg, P. și Tominey, E. (2005), „The wage scar from male youth unemployment“ (Efectele asupra salariului cauzate de șomajul în rândul bărbaților tineri), *Labour Economics* 12, 487-509.

<sup>30</sup> Mroz, T.A. și Savage, T.H. (2006), „The long-term effects of youth unemployment“ (Efectele pe termen lung ale șomajului la vârstă tânără), *Journal of Human Resources*, primăvara 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“ (Absolvirea facultății pe timp de criză economică: consecințe pe termen lung manifestate pe piața forței de muncă) *Labour Economics* 17, 303-316.

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

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

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

<sup>35</sup> Giuliano, P. și Spilimbergo, A. (2009), „Growing up in a recession: beliefs and the macroeconomy“ (Dezvoltarea tinerilor pe timp de recesiune: credințe și macroeconomia), *NBER Working Paper* nr. 15321.

muncii îi determină pe tineri să părăsească UE pentru a-și găsi o slujbă în altă parte, un fenomen care îi afectează cel mai adesea pe cei cu înaltă calificare și care conduce, astfel, la un export de inteligență. Acest lucru poate afecta extrem mult competitivitatea Europei în viitor.

Înființarea garanției pentru tineret va presupune cheltuieli, însă acestea, în comparație cu costurile unei atitudini pasive, oferă posibilitatea de a aplica o politică de investiții rațională luând în considerare situațiile de tranziție ale tinerilor fie către o formă superioară de învățământ, fie către piața muncii. Gregg și Tominey au prezentat deja argumentele de bază pentru o garanție pentru tineret în 2005: *„Intervențiile pentru reducerea expunerii tinerilor adulți la perioade considerabile de șomaj ar putea, atunci când sunt încununate de succes, să aibă rezultate pozitive substanțiale asupra veniturilor pe parcursul întregii vieți a individului și să reprezinte o bună investiție. În plus, s-a demonstrat că îmbunătățirea nivelului de educație în urma unei perioade mai îndelungate de șomaj ar putea contribui la obținerea unei remunerații mai mari.”*<sup>36</sup>

### 2.3. Costurile pe care le presupune o garanție pentru tineret

În primele două subsecțiuni sunt prezentate beneficiile substanțiale pe care le-ar aduce indivizilor și societății o garanție pentru tineret aplicată cu succes. În subsecțiunea de față, sunt abordate costurile potențiale ale aplicării garanției.

Desigur, este foarte greu de făcut o estimare a costurilor pe care le implică o garanție pentru tineret. Cu toate acestea, încercări în acest sens au fost făcute de mai multe părți interesate.

În iulie 2012, **Organizația Internațională a Muncii (OIM)** a realizat o estimare a costurilor aplicării sistemului de garanție pentru tineret în zona euro<sup>37</sup>. Costul total estimat pentru zona euro se ridică la 0,45% din PIB-ul zonei euro, adică 21 de miliarde de euro. Analiza OIM se bazează pe modelul suedez de acordare a unui „ajutor special în căutarea unui loc de muncă“, care presupune un cost anual estimat la **6 000 de euro pentru un tânăr șomer, plus cheltuielile administrative** (pentru resursele necesare serviciilor publice pentru ocuparea forței de muncă implicate în program) de 600 de euro pentru fiecare participant. Întrucât propunerea Comisiei privind o garanție pentru tineret transcende modelul suedez, costul potențial al unei garanții pentru tineret este unul orientativ.

În acest context, ar trebui luat în considerare exemplul **austriac**. Conform estimărilor preliminare ale guvernului, serviciul public pentru ocuparea forței de muncă din Austria a alocat în 2011 aproximativ 382 de milioane de euro pentru aplicarea politicilor active în domeniul pieței forței de muncă destinate tinerilor cu vârsta sub 25 de ani. Peste o treime din aceste cheltuieli au fost alocate pentru ucenicile în centre de practică generală<sup>38</sup> (aproximativ 11 000 de euro pe an pentru un loc de ucenic<sup>39</sup> în centrele de practică generală pentru cei sub 18 ani<sup>40</sup>). În plus, costul subvenției pentru locuri de muncă noi

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

<sup>37</sup> Organizația Internațională a Muncii (2012), „Eurozone Job Crisis: Trends and Policy Responses“ (Criza locurilor de muncă în zona euro: tendințe și răspunsuri politice), *Studies on Growth with Equity*, iulie 2012.

<sup>38</sup> A se vedea secțiunea 1.3.

<sup>39</sup> Un loc ar putea fi ocupat de mai multe persoane pe parcursul unui an în cazul în care există un număr mare de candidați.

<sup>40</sup> În decembrie 2011 (anul de formare 2011/2012), 10 463 de tineri au fost integrați într-un sistem de formare în centre de practică generală, a se vedea: BMASK, Ministerul Federal al Muncii, Afacerilor Sociale și Protecției Consumatorilor din Austria(2012), „Youth and Work in Austria“ (Populația tânără și munca în Austria):

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

destinate tinerilor a fost de aproape 3 600 de euro pentru fiecare loc de muncă. Adăugând și politicile active în domeniul pieței forței de muncă, cum ar fi formarea continuă sau orientarea profesională, costurile măsurilor pentru fiecare tânăr șomer (cu vârsta între 19 și 24 de ani) se ridică la aproximativ **5 500 de euro**.

O altă modalitate de evaluare a costurilor pe care le implică garanția pentru tineret ar fi un calcul simplu și aproximativ pe baza unei simple garanții de loc de muncă (asigurarea unei slujbe pentru toți tinerii șomeri). Calculul respectiv s-ar putea face luând în considerare nivelul salariului minim existent (dacă este aplicabil), înmulțit cu numărul de ore care trebuie lucrate și cu numărul de participanți. Un astfel de calcul a fost realizat în Regatul Unit, pe baza unei garanții care ar acoperi plata a șase luni de muncă, cu o normă de 25 de ore pe săptămână (întreprinderea ar acoperi 10 ore de formare pe săptămână). Având în vedere salariul minim existent în prezent în Regatul Unit, costul aferent unui singur loc de muncă ar fi de 4 000 de lire sterline (aproximativ **5 000 de euro**)<sup>41</sup>.

Însă, la stabilirea bugetului necesar garanției pentru tineret, se impune o analiză mai atentă. **Guvernul finlandez** va introduce o nouă formulă a propriei garanții pentru tineret în anul 2013 și a realizat o estimare a costurilor aferente, precum și o defalcare a acestora pe diferite componente.

Costul anual total pe persoană al garanției integrale, care include și un „Program de calificare profesională pentru tinerii adulți“, ar reprezenta suma de **2 240 de euro**<sup>42</sup>. Costul menționat este semnificativ mai mic decât cel calculat pentru Suedia sau pentru Austria, iar aceasta se datorează caracteristicilor diferite ale grupurilor-țintă, precum și, probabil, infrastructurilor existente diferite, care ar putea fi folosite pentru aplicarea garanției (de exemplu, personal deja format și competent în cadrul serviciului pentru ocuparea forței de muncă).

Conform exemplului finlandez, la calcularea costurilor aferente pentru tineri în alte țări trebuie să se țină seama de faptul că nu toate persoanele care beneficiază de garanția pentru tineret vor beneficia și de ucenicie subvenționată de stat, iar tinerii șomeri nu vor avea toți nevoie de garanție (de exemplu, în cazul în care găsesc prin mijloace proprii o ofertă de muncă convenabilă în termen de patru luni de la ieșirea lor din sistemul de învățământ).

Într-adevăr, există mari diferențe în ceea ce privește cheltuielile necesare pentru fiecare individ în parte, astfel încât toți tinerii să beneficieze de garanția pentru tineret. De exemplu, costurile bugetare în Finlanda includ o formare profesională costisitoare (de până la 33 800 de euro pentru fiecare participant), care corespunde nevoilor unui grup minoritar (1 200) din totalul tinerilor care urmează să beneficieze de garanția integrală (50 100).

---

<sup>41</sup> În luna septembrie, OIM a publicat, de asemenea, estimările costurilor aferente sistemelor de garanție a locurilor de muncă pentru tineret, raportate la salariul minim curent: *Global Employment Outlook: Bleak Labour Market Prospects for Youth* (Situția generală a ocupării forței de muncă: perspective sumbre pentru tineri pe piața muncii).

<sup>42</sup> Finlanda a alocat 60 de milioane de euro anual componentei principale a garanției pentru tineret, pentru a se ocupa de 46 100 de participanți prin intervenții variate, cum ar fi formarea profesională, plata formării realizate de angajatori, subvenții salariale, sprijin acordat tinerilor imigranți, servicii publice consolidate pentru ocuparea forței de muncă, asistență profesională și microfinanțare pentru întreprinderile nou-înființate. Cu toate acestea, guvernul finlandez recunoaște că aceste cheltuieli nu sunt suficiente pentru a rezolva toate problemele și, prin urmare, sugerează includerea „Programului de calificare profesională pentru tinerii adulți“ în costul total al garanției pentru tineret. Costul maxim al acestui program se va ridica la 52 de milioane de euro pe an pentru un număr de 4 000 de participanți (în plus, 5 000 de locuri se vor elibera anual datorită economiilor legate de eficiență). Aceasta înseamnă cheltuieli bugetare totale de maximum 112 milioane de euro pentru 50 100 de participanți.

Desigur, costul real al garanției pentru tineret va depinde și de situația specifică a fiecărui stat membru, precum și de modul în care este instituită și pusă în aplicare la nivel național. Estimările costurilor aferente garanției pentru tineret trebuie interpretate cu prudență:

aceste costuri vor fi mai ridicate în țările care se confruntă cu rate înalte ale șomajului în rândul tinerilor sau cu o categorie NEET numeroasă. În țările respective, va fi important să se folosească la maximum mijloacele de finanțare suplimentare (cum ar fi cele obținute prin fondurile politicii de coeziune europene), luându-se în considerare și posibilitatea unei aplicări treptate.

Durata medie (și caracterul ciclic) al șomajului în rândul tinerilor va avea, de asemenea, un anumit impact asupra estimărilor realizate în vederea stabilirii garanției pentru tineret în termen de patru luni de la momentul în care un tânăr devine șomer sau a ieșit din sistemul de învățământ.

Diferitele puncte de plecare ale măsurilor de sprijin existente (cum ar fi un personal bine instruit al serviciului public pentru ocuparea forței de muncă, care să răspundă nevoilor și situațiilor specifice ale tinerilor) vor avea și ele un impact asupra costurilor inițiale necesare.

Ar trebui reținut faptul că evoluțiile demografice ar putea influența la rândul lor costurile pe termen mai lung aferente garanției pentru tineret: în viitor, ca urmare a scăderii ratei fertilității, problema șomajului în rândul tinerilor s-ar putea diminua la nivel structural (atât timp cât oferta și cererea de muncă au același nivel de calitate).

## **2.4. Compararea costurilor și a beneficiilor**

Sub rezerva celor menționate mai sus, este clar totuși că investițiile în generația tânără au o importanță majoră pentru evitarea costurilor pe termen lung aferente inactivității tinerilor, descrise anterior.

Concluziile unei analize costuri-beneficii privind măsurile aplicate în Suedia pentru ajutorarea tinerilor (între 18 și 30 de ani) pe piața forței de muncă<sup>43</sup> indică faptul că potențialul socioeconomic mediu (adică rentabilitatea potențială) înregistrat într-un an este de peste 600 000 de coroane suedeze, sau de aproximativ 70 000 de euro pentru fiecare participant. Aceasta se bazează pe ipoteza conform căreia participanții renunță la dependența de prestațiile sociale, își reduc dependența de serviciile de îngrijire și devin productivi și plătesc impozite.

În realitate, nu se atinge potențialul maxim. Cu toate acestea, cu un cost mediu de 66 400 de coroane suedeze (7 809,97 de euro) pentru un participant, investițiile sunt de obicei recuperate în termen de un an, iar rentabilitatea medie până la sfârșitul primului an este de 35 800 de coroane suedeze (aproximativ 4 200 de euro) per participant. Analiza indică, de asemenea, următoarele: „Calculul pentru următorii ani nu include costurile aferente proiectelor și nici rentabilitatea medie prognozată de 441 000 de coroane suedeze (51 870 de euro) pentru fiecare participant pe o perioadă de cinci ani. Pe termen lung, rentabilitatea sporește și, întrucât este vorba de beneficii pentru generația tânără, eventualele beneficii totale până la vârsta pensionării sunt imense.“

Economiile realizate prin investițiile într-o garanție pentru tineret depășesc economiile realizate la nivelul cheltuielilor cu protecția socială. Așa cum este descris mai sus, prevenirea șomajului și a deteriorării competențelor ar aduce beneficii pe termen mai lung pentru tineri și pentru economie, printr-o rată a șomajului mai mică pe parcursul ciclului de viață, prin venituri mai mari (și, prin

<sup>43</sup> Comitetul Național Suedez pentru Problemele Tinerilor (2011) *It Pays Off* (Este profitabil).

urmare, venituri fiscale mai mari și contribuții mai mari la asigurările sociale) și prin mai puține probleme sociale și de sănătate.

### 3. CUM SĂ ASIGURĂM SUCCESUL GARANȚIEI PENTRU TINERET?

#### 3.1. Acțiuni bazate pe parteneriat

##### Parteneriatele sunt importante

Pentru aplicarea cu succes a garanției pentru tineret este necesară mobilizarea unui număr mare de actori și de resurse care să acționeze pentru o cauză comună. Experiențele<sup>44</sup> statelor membre în care au fost puse în practică inițiative similare sistemelor de garanție pentru tineret demonstrează faptul că adoptarea unor acțiuni bazate pe parteneriat constituie modul optim de aplicare eficientă.

Pentru stabilirea de parteneriate în vederea implementării garanției pentru tineret este necesară, într-o primă fază, desemnarea unei **organizații responsabile** cu instituirea și gestionarea sistemului, precum și cu coordonarea acțiunilor în care sunt implicați partenerii. Acest rol ar putea fi atribuit **serviciului public pentru ocuparea forței de muncă (SPOFM)**, care avea sarcina de a consolida legăturile necesare cu partenerii competenți, cum ar fi: școli, organizații de tineret, instituții de formare, servicii private pentru ocuparea forței de muncă, parteneri sociali și angajatori.

Parteneriatele solide se caracterizează printr-o serie de condiții necesare, precum nevoia de a defini și de a repartiza în mod clar rolurile și sarcinile; faptul că toți actorii implicați ar trebui să dețină competențe complementare; un înalt grad de încredere reciprocă; dorință în învățare și de verificare cu regularitate a cunoștințelor în vederea evaluării progreselor în raport cu obiectivele stabilite.

În cazul în care serviciile pentru ocuparea forței de muncă sunt asigurate de către furnizori privați sau din sectorul terțiar în regim de subcontractare, este important ca termenii, condițiile și rezultatele scontate să fie clar precizate în cadrul oricărei proceduri de licitație. Monitorizarea și evaluarea unor asemenea inițiative sunt la fel de importante în vederea asigurării rentabilității investiției și pentru a desprinde învățămintele necesare pe baza rezultatelor pozitive, astfel încât să se elaboreze politici viitoare mai bine adaptate, bazate pe experiență.

Având în vedere abordarea sa transversală referitoare la problemele tinerilor, Strategia UE pentru tineret<sup>45</sup> constituie un cadru de soluționare a trecerii tinerilor de pe băncile școlii în câmpul muncii într-un context mai larg și de susținere a cooperării interministeriale. Strategia UE pentru tineret cuprinde rapoarte trianuale<sup>46</sup> referitoare la situația tinerilor din UE, care conțin date și practici politice care ar putea fi utile în elaborarea sistemelor de garanție pentru tineret. Comisia și statele membre au

---

<sup>44</sup> A. Scharle și T. Weber pentru Comisia Europeană (2011), *Youth Guarantees: PES approaches and measures for low skilled young people* Thematic Synthesis paper (PES to PES Dialogue) [Garanțiile pentru tineret: acțiuni și măsuri ale SPOFM pentru tinerii cu slabă calificare, Sinteză tematică (dialogul între SPOFM)].

<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 din 10 septembrie 2012.

elaborat, de asemenea, un tablou de bord multidisciplinar al indicatorilor în domeniul tineretului, pentru prezentarea aspectelor importante privind tinerii aflați în tranziție<sup>47</sup>.

Finlanda oferă un exemplu de abordare bazată pe parteneriat, care vizează dezvoltarea unei strategii politice coordonate. La stabilirea garanției sale pentru tineret, Finlanda a elaborat un model cuprinzător în care ministere din diferite domenii (ocuparea forței de muncă, educație, social și sănătate), municipalități, instituții de învățământ și alți furnizori de servicii, întreprinderi și alți angajatori, parteneri sociali, organizații pentru tineret, organizații ale studenților și sectorul terțiar s-au implicat în această acțiune comună.

Un exemplu de abordare coordonată pentru elaborarea strategiilor de punere în aplicare și de asigurare a serviciilor în conformitate cu nevoile pieței locale a forței de muncă poate fi găsit în Germania. Germania a înființat un parteneriat „Young People and Career Work Alliance” (Alianța pentru tineret și cariera profesională), în cadrul căruia o agenție pentru ocuparea forței de muncă, un centru de plasare a forței de muncă, municipalități, organisme de ajutor pentru tineret au semnat un acord de cooperare prin care sporesc transparența, realizează studii comune, optimizează disponibilitatea datelor sociale pertinente referitoare la tineri și la mediul acestora în conformitate cu legislația privind protecția datelor, evită dublarea întrebărilor și a realizării profilurilor, creează procese comune și sincronizează ofertele.

### **Eliminarea decalajelor între școli și serviciile pentru ocuparea forței de muncă**

Școlile și organismele de formare joacă un rol esențial în prevenirea abandonului școlar prin sprijinul personalizat pe care acestea îl oferă tinerilor expuși riscului de a abandona școala, precum și prin asigurarea orientării sau a accesului la serviciile de profil pentru toți elevii. De asemenea, acestea pot semnaliza municipalității, SPOFM sau altor organisme competente orice caz de ieșire timpurie din sistemul de învățământ. Reducerea abandonului școlar poate fi susținută prin informarea cu privire la mediul profesional și prin familiarizarea elevilor cu serviciile de tipul celor asigurate de SPOFM. În acest scop, programele de orientare profesională ar trebui completate cu o orientare individuală în carieră de calitate<sup>48</sup>. Consilierii în domeniul orientării profesionale din cadrul SPOFM pot face vizite în școli, oferind informații generale cu privire la serviciile pe care le asigură (informare asupra pieței forței de muncă, plasarea într-un post vacant/de ucenic, asistență în căutarea unui loc de muncă etc.).

Cu toate acestea, vizitele în școli pot fi relativ costisitoare pentru SPOFM. O altă opțiune, pentru care s-ar utiliza mai puține resurse, constă în formarea personală sau on-line a profesorilor sau a formatorilor din școli, care să asigure difuzarea mai departe a informațiilor. De exemplu, în Italia, profesorii sunt formați să poată oferi orientare profesională, precum și informații despre SPOFM competente. În Ungaria, SPOFM asigură, de asemenea, formarea necesară pentru a informa profesorii în legătură cu serviciile oferite de SPOFM, permițându-le astfel să comunice aceste informații elevilor înainte de ieșirea acestora de pe băncile școlii. Date fiind resursele tot mai limitate, astfel de activități ar putea avea un efect de pârgie semnificativ<sup>49</sup>.

<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> A se vedea documentul *Council Resolution on Better Integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies* (Rezoluția Consiliului privind ameliorarea integrării orientării profesionale pe tot parcursul vieții în strategiile de învățare pe tot parcursul vieții) din 21 noiembrie 2008 și aplicarea sa de către Rețeaua europeană pentru politica de orientare profesională pe tot parcursul vieții ([www.elgpn.eu](http://www.elgpn.eu)).

<sup>49</sup> A. Scharle și T. Weber pentru Comisia Europeană (2011), op.cit.



Datele<sup>50</sup> arată că parteneriatele între diferitele servicii pentru ocuparea forței de muncă devin încet-încet tot mai răspândite în UE, întrucât SPOFM doresc să ofere servicii mai bine adaptate și personalizate prin utilizarea unor canale mai eficiente sub aspectul costurilor. De asemenea, servicii de ocupare a forței de muncă din sectorul terțiar, municipalități și organizații de tineret sunt implicate într-un număr tot mai mare într-o colaborare la nivel local pentru îmbunătățirea situației șomajului în rândul tinerilor. O astfel de rețea de actori dispune de multiple posibilități de a asigura mai multe contacte cu tinerii, însă, în același timp, se confruntă cu dificultatea coordonării corespunzătoare a acțiunilor sale pentru a evita suprapunerile.

Organizațiile societății civile pot avea, la rândul lor, un rol important în eliminarea decalajelor dintre tinerii greu de sensibilizat și societate. Conform proiectului de cercetare YOUNEX<sup>51</sup>, organizațiile societății civile sunt parteneri majori pentru modificarea politicii referitoare la șomaj și precaritate, întrucât acestea dețin cunoștințe vaste în domeniu.

### **Stabilirea relațiilor cu partenerii sociali**

La fel de importantă pentru aplicarea sistemului de garanție pentru tineret este și stabilirea unor relații stabile și bazate pe încredere cu partenerii sociali.

Sindicatul pot juca un rol semnificativ în asigurarea funcționării sistemului de garanție pentru tineret în statele membre. Angajatorii – în special IMM-urile, care au constituit principala sursă de locuri de muncă pe parcursul ultimului deceniu – reprezintă un factor-cheie în crearea de oportunități de muncă<sup>52</sup> pentru tineri, care nu ar fi neapărat cei dintâi selectați într-un proces normal de recrutare. Dezvoltarea cooperării între serviciile pentru ocuparea forței de muncă și angajatori ar trebui să fie considerată o investiție pe termen lung și o relație care crește și se îmbogățește în timp.

Consolidarea serviciilor oferite angajatorilor și a personalului format pentru a lucra cu tinerii, îndeosebi cu cei mai defavorizați, precum și strategiile clare de cooperare în temeiul unor acorduri, al unor cadre de cooperare și al unor convenții sectoriale speciale încheiate cu fiecare întreprindere, precum și crearea unei rețele de contacte, inițiativele și acțiunile de recrutare și de informare reprezintă doar câteva dintre instrumentele cel mai frecvent utilizate de SPOFM în relațiile lor cu angajatorii. Aceste instrumente și servicii sunt adecvate și în cazul sistemelor de garanție pentru tineret. În cele din urmă, pentru a veni în întâmpinarea necesităților de mână de lucru ale angajatorilor este necesară consolidarea politicilor privind calificările profesionale și a instrumentelor de colectare a informațiilor referitoare la piața forței de muncă în vederea unei mai bune stabiliri a profilurilor și a compatibilității candidaților cu posturile vacante, de ucenic și/sau cu stagiile de practică profesională disponibile. Compatibilitatea este de fapt cea mai bună garanție a stabilirii unor condiții reciproc avantajoase, a unor relații pozitive cu angajatorul și a unor noi parteneriate fructuoase, ce ar putea conduce, în cele din urmă, la oferte de muncă durabile și stabile pentru tineri.

### **Implicarea organizațiilor pentru tineret**

<sup>50</sup> *PES crisis adjustment capacity 2012 Questionnaire* (Capacitatea de adaptare la criza economică a SPOFM, Chestionar 2012) emis Comisia Europeană pentru Rețeaua de servicii publice pentru ocuparea forței de muncă.

<sup>51</sup> YOUNEX: Youth, Unemployment, and Exclusion in Europe (Tinerii, șomajul și excluziunea socială în Europa) (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> *PES and effective services for employers* (SPOFM și servicii eficiente pentru angajatori), Evaluare *inter pares*, in anuarie 2012 (dialogul între SPOFM), <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1004&langId=en>

Prin implicarea organizațiilor și asociațiilor pentru tineret în faza de elaborare a programelor publice se poate garanta adaptarea punctuală a intervențiilor la nevoile populației tinere.

În comunicarea cu tinerii care se confruntă cu dificultăți mai profunde (cum ar fi lipsa calificării ori slaba calificare, un handicap, dependență etc.), este vitală stabilirea unor parteneriate eficiente între serviciile pentru ocuparea forței de muncă și alte servicii de asistență pentru tineret. Organizațiile active în domeniul tineretului pot stabili un contact cu tinerii prin activități recreative și, prin demersurilor lor adesea informale, acestea le pot insufla încrederea necesară care să îi ajute să ia legătura cu instituțiile publice și să se înscrie la serviciile pentru ocuparea forței de muncă. În martie 2011, **Rețeaua europeană de servicii publice pentru ocuparea forței de muncă** a realizat o evaluare *inter pares*<sup>53</sup> asupra modalităților de elaborare și de aplicare a sistemelor de garanție pentru tineret. Această evaluare evidențiază importanța stabilirii contactului cu tinerii într-un mediu în care se pot purta natural și într-un limbaj familiar lor. În plus, este posibil ca sectoarele privat și public să nu corespundă pe deplin nevoilor tuturor tinerilor, în special ale celor pentru care este dificilă găsirea unei slujbe sau a unui stagiu de practică profesională. De aceea organizațiile de tineret și ONG-urile care desfășoară activități în domeniul tineretului ar putea fi implicate în plasare, fie prin stagii de practică profesională remunerate sau neremunerate, fie prin voluntariat.

În Finlanda, mesajul tinerilor s-a făcut auzit foarte devreme prin intermediul grupului de lucru condus de Asociația Finlandeză pentru Cooperarea în Domeniul Tineretului. Acest grup de lucru a organizat, de asemenea, o consultare publică on-line intitulată „Să dăm cuvântul tinerilor“, la care au participat tineri întreprinzători și forțe active tinere și care a primit răspunsuri din partea a 6 366 de tineri în toamna anului 2011.

Regatul Unit a înființat programul MYPLACE, cu o valoare de 279 de milioane de lire sterline<sup>54</sup>, cu scopul de a crea structuri pentru tineret în Anglia, inclusiv în câteva din zonele cele mai defavorizate din țară. Programul asigură subvenții de capital de 1-5 milioane de lire sterline<sup>55</sup>.

### 3.2. Intervenție și activare timpurie

#### Stimularea receptivității tinerilor

Experiența statelor membre arată că, mulți tineri care nu reușesc să își găsească un loc sigur pe piața forței de muncă accesează serviciile publice pentru ocuparea forței de muncă sau alte servicii publice de profil doar atunci când nu au un loc de muncă sau nu le accesează deloc, în special dacă nu au dreptul la prestații sociale. Deși parteneriatele și cooperarea între serviciile publice pentru ocuparea forței de muncă și instituțiile de învățământ pot încuraja acest lucru, sunt necesare **activități de comunicare specifice suplimentare** pentru a determina tinerii care nu studiază sau care nu au un loc de muncă să se înscrie la serviciile publice pentru ocuparea forței de muncă sau la alte servicii publice de profil și să nu rămână / să nu ajungă în categoria NEET / inactivi după ieșirea din sistemul de învățământ. Astfel de activități cuprind distribuirea de materiale tipărite în locurile frecventate de grupul vizat (de exemplu, în centrele pentru tineret sau la

<sup>53</sup> *Youth Guarantees: PES approaches and measures for low skilled young people* (Garanțiile pentru tineret: acțiuni și măsuri ale SPOFM pentru tinerii cu slabă calificare), Viena, Austria – 22-23 martie 2011:

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

<sup>54</sup> Echivalentul a aproximativ 350 de milioane de euro.

<sup>55</sup> Echivalentul a aproximativ 1,25-6,3 milioane de euro.

evenimentele pentru tineri) și utilizarea mijloacelor moderne de comunicare care vorbesc limbajul tinerilor (de exemplu, pagini de internet atractive, campanii media pe YouTube, site-uri de internet speciale pentru tineri care să ofere informații pertinente și orientare profesională). Utilizarea tot mai pregnantă a mijloacelor de socializare on-line, precum Facebook, așa cum este cazul în Germania, în Țările de Jos sau în Suedia, este, de asemenea, o cale care deschide perspective favorabile, având în vedere obiceiurile de comunicare ale tinerilor.

Unul din demersurile necesare pentru ca tinerii să primească oferte de muncă la scurt timp după ieșirea din sistemul de învățământ constă în îmbunătățirea **sistemelor de colectare a datelor** și a informațiilor școlare, precum și **transferarea** tinerilor vizați și/sau a celor care au abandonat recent școala către SPOFM sau către alte servicii competente. Un angajament la nivel național – precum cel al Norvegiei, unde este aplicat la nivel teritorial – de a păstra legătura cu tinerii care au abandonat școala și de a-i orienta, atunci când este cazul, către serviciile publice pentru ocuparea forței de muncă, facilitează în mare măsură contactarea rapidă a tinerilor care au abandonat școala. Totuși, multe țări trebuie să respecte reglementările în materie de protecție a datelor în cadrul transferului de date personale între instituții.

În Finlanda, legea privind tineretul conține prevederi cu privire la dezvăluirea de informații în scopul activităților de intervenție de proximitate. În principiu, datele personale ale tinerilor pot fi dezvăluite cu acordul specific al acestora. În cazul în care comunicarea cu tinerii nu este posibilă pentru a li se obține acordul, datele personale și de contact ale acestora pot fi dezvăluite de către un organism de învățământ dacă aceștia au absolvit învățământul elementar și nu sunt înscriși într-o instituție de învățământ postelementar; sau în cazul tinerilor cu vârsta mai mică de 25 de ani care au abandonat învățământul profesional sau liceal.

**Serviciile de localizare sau de „monitorizare“**, precum cele din Danemarca, Finlanda, Luxemburg și Norvegia, urmăresc îndeaproape participarea la învățământ și la formare, contactează tinerii care părăsesc de timpuriu școala și încearcă să-i orienteze către o formă de învățământ, de formare sau către un loc de muncă. De exemplu, institutele regionale pentru înregistrare și coordonare (RRC) din Țările de Jos monitorizează și țin o evidență a tinerilor care nu dețin calificări de bază și se asigură că cei care sunt inactivi sunt contactați și sprijiniți. În Finlanda, municipalitățile sau grupurile de municipalități sunt obligate, începând din 2011, să recruteze asistenți de intervenție de proximitate asupra tinerilor, care îi contactează și îi supervizează pe tinerii care au părăsit de timpuriu școala și care prezintă riscul de a intra în categoria NEET.<sup>56</sup>

Tinerii cu care se comunică mai greu necesită de obicei activități speciale de intervenție de proximitate pentru a fi determinați să acceseze serviciile competente. Este în special cazul celor care au abandonat deja școala și al celor care se **confruntă cu multiple impedimente**; aceștia provin deseori din medii diferite/deosebite care îi expun riscului de a fi discriminați în ceea ce privește atât accesul la formare, cât și intrarea pe piața muncii. Printre astfel de măsuri se numără **cooperarea cu centrele pentru tineret și cu alte organizații și ONG-uri** competente, care lucrează cu grupurile de tineri sau cu grupurile defavorizate (de exemplu, tineri emigranți, dependenți de droguri, orfani, tineri care suferă de un handicap). Campaniile cu actori ai comunităților etnice și religioase și ai organizațiilor de binefacere, precum și profilurile de vârstă și culturale variate ale personalului SPOFM pot fi deosebit de eficiente. În Austria, de exemplu, vizitele la moschei și la cluburi culturale, acordurile de cooperare

<sup>56</sup> Eurofound (2012) *Recent policy developments related to those not in employment, education and training (NEETs)* [Evoluții politice recente referitoare la tinerii care nu sunt încadrați profesional și care nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET)].

cu ziarele turcești și sârbe și DVD-urile în limbi străine au facilitat contactarea tinerilor cu care comunicarea era dificilă.

Așa cum o demonstrează experiența anumitor țări, **înființarea de „puncte focale“ speciale** pentru tineri contribuie nu doar la reducerea pragului, ci și la eficientizarea intervențiilor și a activării, prin facilitarea coordonării serviciilor. Structurile variază, de la servicii specializate pentru tineri ca parte din SPOFM, instituții locale sau regionale independente, până la furnizori din domeniul privat. În Austria, Danemarca și Germania, centrele de plasare a forței de muncă pentru tineri fac parte din SPOFM. Alte instituții ajută persoanele defavorizate, cum ar fi „Missions locales“ în Franța, care își propun să împiedice tinerii să intre în categoria NEET și care oferă oportunități celor care au abandonat școala. În schimb, serviciile locale pentru ocuparea forței de muncă din Irlanda sunt un exemplu de externalizare a serviciilor către furnizorii privați: „centrele de contact pentru tineri“ oferă servicii intensive de mediere și de orientare tinerilor care au părăsit de timpuriu școala. Astfel de centre pentru tineri sunt eficiente în mod deosebit ca „puncte focale“ atunci când alte servicii de profil, cum ar fi cele de orientare profesională, serviciile municipale pentru tineri și familie, serviciile de informare asupra contractării de împrumuturi, serviciile pentru persoanele cu handicap, toxicomani sau pentru foști deținuți sunt integrate fie ca ghișee unice, fie pe baza unor acorduri de cooperare a instituțiilor pentru sesizarea reciprocă.

Pentru a face față situației în care SPOFM nu dețin niciun fel de informații privind mulți tineri din categoria NEET, câteva țări au creat agenții ad-hoc. Aceste **„agenții pentru tineri“** au scopul de a sprijini tinerii în a se orienta în studii și în carieră; un exemplu ar fi „centrele de plasare a tinerilor pe piața muncii“ din Lituania și „centrele Navigator“ din Suedia. Acestea din urmă reprezintă o rețea națională de ghișee unice pentru tinerii care doresc să se (re)integreze într-un program educațional, de formare și profesional, mai degrabă decât să fie îndemnați să contacteze diferite agenții publice.

### **Adaptarea sprijinului acordat**

După ce tinerii s-au înscris la serviciile publice pentru ocuparea forței de muncă sau la alte servicii de profil (de exemplu, la serviciul municipal pentru ocuparea forței de muncă, la un furnizor privat), cheia pentru o intervenție și o activare timpurie o reprezintă **reglementările obligatorii** care conferă tinerilor dreptul de a utiliza SPOFM și obligarea acestor servicii de a oferi tinerilor șomeri înregistrați un loc într-un program educațional sau de formare sau un loc de muncă pe baza unui plan de acțiune individual. Programele individuale de sprijin presupun acordarea de ajutor în căutarea unui loc de muncă, orientarea către o formă de educație sau de formare, precum și măsuri active pe piața muncii pentru cei care au nevoie.

În condiții de restricții bugetare este mai important ca niciodată să se stabilească bine obiectivele intervențiilor cu resurse multiple cum ar fi educația, formarea sau un sprijin mai cuprinzător al celor care au nevoie de ele. **Planurile de acțiune individuale personalizate** sunt principala condiție necesară prealabilă pentru ca activarea să funcționeze<sup>57</sup>. Atât în etapele pregătitoare, cât și în cele de monitorizare este nevoie de profesionalism și de un personal instruit corespunzător. Digitalizarea

---

<sup>57</sup> Comisia Europeană (2012), *Activation and Integration: Working with Individual Action Plans. Toolkit for Public Employment Services* (Activare și integrare: utilizarea planurilor de acțiune individuale. Set de instrumente pentru serviciile publice pentru ocuparea forței de muncă); OCDE (2007) *Activating the Unemployed: What Countries Do* (Activarea șomerilor: cum acționează statele), în OCDE (ed.), *OECD Employment Outlook* (Perspectiva OCDE asupra ocupării forței de muncă ) (p. 207-242), Paris; a se vedea, de asemenea, Comisia Europeană (2012) *Activation and Integration: Working with Individual Action Plans. Toolkit for Public Employment Services* (Activare și integrare: utilizarea planurilor de acțiune individuale. Set de instrumente pentru serviciile publice pentru ocuparea forței de muncă).

înseamnă utilizarea tuturor canalelor, găsirea combinației adecvate de instrumente on-line, de autoasistență și de contact direct. În orice caz, acești tineri care se confruntă cu **probleme mai profunde au nevoie de o abordare globală** în scopul identificării și al soluționării tuturor impedimentelor și problemelor pe care le întâmpină și în scopul identificării abilităților și competențelor acestora. Sunt necesare o orientare holistică și o gestiune a cazurilor, inclusiv o evaluare aprofundată a situației personale, luând în considerare situația de viață în ansamblu, precum și o monitorizare detaliată. Dat fiind faptul că astfel de servicii nu pot fi furnizate numai de SPOFM, deseori sunt contractați parteneri. Conform rezultatelor evaluărilor, o astfel de abordare s-a dovedit eficientă în Austria, Germania și Slovenia.<sup>58</sup>

Deși planurile de acțiune individuale au la bază abordări potențatoare, este important ca acestea să reflecte **principiul obligației reciproce** (sistem de recompense și sancțiuni). Acest lucru se realizează cel mai bine printr-un document semnat de ambele părți. Trebuie să se obțină un echilibru convenabil între sprijinul acordat și monitorizare și, în același timp, să se asigure respectarea reglementărilor pentru activare și impunerea de sancțiuni cu implicații asupra drepturilor la prestații sociale și la servicii, dacă este cazul. Conform părerilor experților, sancțiunile au un impact mai mare dacă sunt clare, progresive, imediate și corecte. Există de asemenea necesitatea corelării eligibilității pentru asistență socială a tinerilor expuși unui risc mai ridicat de marginalizare cu o abordare riguroasă a obligației reciproce.<sup>59</sup> În cazul abandonării programelor de activare, este necesară consolidarea unor mecanisme de continuare a sprijinirii tinerilor în scopul evitării excluziunii sociale.

### 3.3. Măsuri de sprijin pentru facilitarea integrării pe piața forței de muncă

#### Părăsirea timpurie a școlii

54,2% din cei care părăsesc orice formă de învățământ și de formare din UE nu sunt încadrați în muncă. Reducerea abandonului școlar timpuri este o măsură importantă împotriva șomajului în rândul tinerilor și, de asemenea, unul dintre obiectivele principale ale Strategiei Europa 2020. Statele membre au convenit să reducă rata medie a abandonului școlar la nivel european la mai puțin de 10% până în anul 2020. Recomandarea Consiliului „privind politicile de reducere a părăsirii timpurii a școlii”<sup>60</sup> evidențiază necesitatea de a aplica politici cuprinzătoare și transversale pentru combaterea abandonului școlar, de a soluționa problemele din învățământul general și profesional, de a oferi orientare tinerilor și de a spori șansele acestora de a găsi un loc de muncă.

Astfel de politici cuprinzătoare împotriva abandonului școlar trebuie să cuprindă măsuri de compensare, să abordeze problema consecințelor abandonului școlar și să permită din nou accesul la educație și la formare în scopul sprijinirii tinerilor în a dobândi competențe relevante. În acest context, programele de învățământ pentru adulți, precum și sprijinul lingvistic suplimentar pentru cei care nu stăpânesc foarte bine limba vorbită în țara de reședință sunt extrem de importante. De asemenea, s-ar dovedi utile și anumite programe care iau în considerare dimensiunea de gen, în contextul în care bărbații tineri prezintă un risc mai mare de abandon școlar (15,3 % din bărbații între 18 și 24 de ani și 11,6 % din femei abandonează forma de învățământ și de formare).

<sup>58</sup> Eurofound (2012) *Recent policy developments related to those not in employment, education and training (NEETs)* [Evoluții politice recente referitoare la tinerii care nu sunt încadrați profesional și care nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET)].

<sup>59</sup> OCDE (2010) *Off to a good start? Jobs for Youth* (Un început promițător? Locuri de muncă pentru tineri), Paris.

<sup>60</sup> JO C191/1 iulie 2011.

În plus, calificarea la locul muncă, în special dubla formare profesională conferă tinerilor competențe utile pe piața muncii. Astfel, înțelegând aplicarea teoriei în practică, tinerii pot fi motivați pentru un studiu teoretic mai intens. În sfârșit, astfel de abordări creează puncte de intrare și contacte ce pot facilita tranziția către un prim loc de muncă. Acestea sunt de natură a conferi absolvenților diplome recunoscute și să le permită să își continue educația și formarea în sistemele generale de învățământ și de formare.

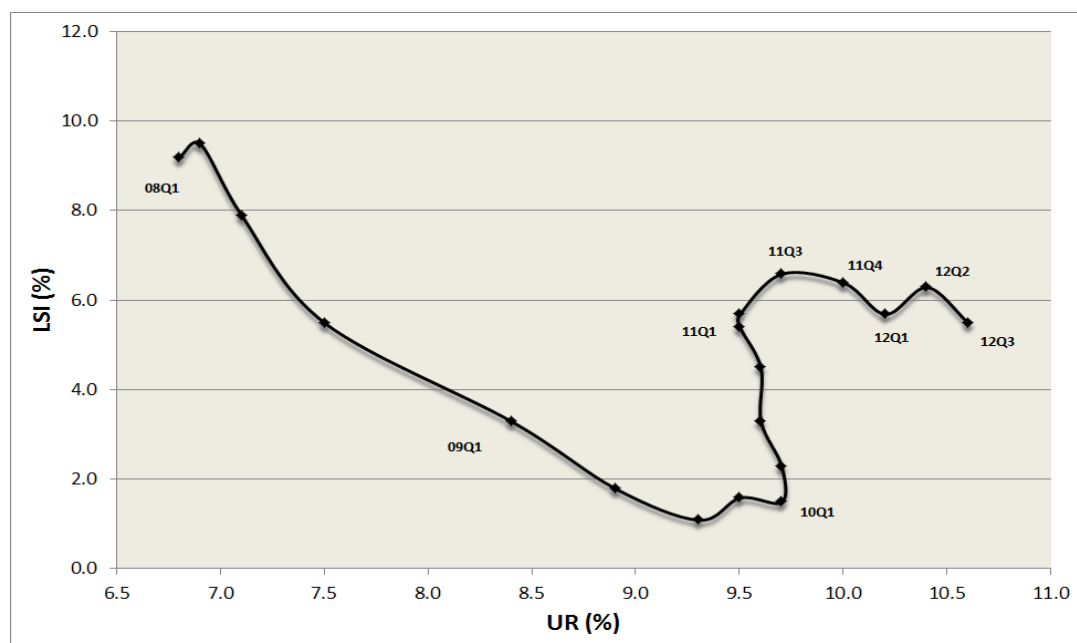
Îmbunătățirea perspectivelor pe termen lung pe piața muncii a celor care părăsesc școala de timpuriu va contribui la succesul garanției pentru tineret.

### Inadecvarea competențelor

Situația economică actuală, caracterizată printr-o rată înaltă a șomajului, precum și prin locuri de muncă neocupate în anumite domenii, evidențiază problema majoră cu care se confruntă Europa în privința de competențelor.

Anterior crizei economice, în Uniunea Europeană, în ansamblul ei, și în majoritatea statelor membre se derulau procese tot mai eficiente de potrivire a cererii cu oferta de muncă. În ultimii doi ani, însă atât ratele șomajului, cât și cele ale neocupării posturilor au crescut. Aceste cifre sunt descrise bine de așa-zisa curbă Beveridge, care stabilește raportul dintre ratele șomajului și cele ale posturilor neocupate. În cazul unui proces funcțional de potrivire a cererii cu oferta de muncă, curba Beveridge indică o relație negativă între rata șomajului și cea a posturilor neocupate. Acesta a fost și cazul UE-27 până în primul trimestru al anului 2010. De atunci, creșterea numărului de posturi neocupate nu a avut efect asupra șomajului<sup>61</sup>.

Figura 1: Curba Beveridge, UE-27, 2008Q1-2012Q3



Sursa: Eurostat

<sup>61</sup> Doar recent curba Beveridge pare a înregistra o tendință negativă, însă nu îndeajuns pentru a se putea spune că procesul de adecvare a cererii și ofertei de muncă este în curs de ameliorare în statele membre.

**Scurtă descriere:** *Datele utilizate sunt: (i) rata șomajului (UR, %), variabila "une\_rt\_q" și ii) indicatorul penuriei de forță de muncă (LSI, %), variabila "ei\_bsin\_q\_r2", stabilite pe baza rezultatelor anchetei în întreprinderi din UE (% din firmele producătoare indică lipsa forței de muncă drept factor care limitează producția).*

Problemele din procesul de potrivire a cererii cu oferta de muncă – astfel cum indică evoluția curbei Beveridge – pot fi determinate de nepotrivirea competențelor<sup>62</sup> și a pregătirii profesionale<sup>63</sup> necesare pentru o anumită profesie. În plus, disparitățile accentuate între regiuni și între sectoarele de activitate pot indica un posibil decalaj regional și sectorial, dat fiind că locurile noi de muncă pot fi găsite în alte regiuni decât cele în care sunt disponibile persoane care dețin competențele necesare și pregătirea profesională cerute de piață.

Ancheta europeană asupra forței de muncă indică faptul că incidența medie a nepotrivirii competențelor și a pregătirii profesionale în perioada 2001-2011 a variat în mod semnificativ între statele membre europene<sup>64</sup>. În ceea ce privește nepotrivirea pregătirii profesionale, în medie, aproximativ 15% din angajații din Europa sunt supracalificați, în timp de 21% sunt subcalificați<sup>65</sup>.

Decalajul între cererea de forță de muncă și competențele și localizarea potențialilor angajați este extrem de mare, ceea ce ar putea indica faptul că șomajul va căpăta treptat o dimensiune structurală. Comparația dintre datele existente anterior crizei economice și cele din prezent indică în mod clar o creștere semnificativă a șomajului structural și de durată. În special, șomajul structural pentru UE-27 a crescut cu mai mult de un procent, de la 8,2% în 2007 la 9,3% în 2012, iar estimările Comisiei Europene<sup>66</sup> pentru 2013 indică rată a șomajului structural și mai ridicată (9,6%).

Numărul absolvenților în domeniul TIC este insuficient pentru a acoperi toate locurile de muncă vacante din sector, în care, chiar și în timpul crizei economice recente, cererea de specialiști din domeniul TIC a crescut cu 3% pe an. În plus, până în 2015, în UE vor exista până la 700 000 de locuri de muncă vacante pentru specialiști din domeniul TIC<sup>67</sup>.

### **Experiințe de învățare nonformale și informale**

În situația actuală de intensificare a șomajului și absență a creșterii economice, validarea învățării nonformale și informale îi poate ajuta pe tinerii șomeri care își caută primul loc de muncă sau care au foarte puțină experiență profesională să creeze o valoare de piață a propriilor abilități și competențe,

<sup>62</sup> Nepotrivirea competențelor se referă la decalajul dintre competențele (cele generale, tehnice și sociale) pe care le dețin angajații și competențele cerute de post. Nepotrivirea competențelor implică atât „deficitul de competențe”, atunci când competențele unui angajat nu corespund cerințelor postului, cât și „supracompetența”, atunci când competențele angajatului le depășesc pe cele necesare pentru postul pe care îl ocupă.

<sup>63</sup> Nepotrivirea pregătirii profesionale se referă la diferența dintre nivelul de pregătire (competențe academice formale) pe care o dețin angajații și nivelul cerut de post. Aceasta cuprinde atât „supracalificarea”, când angajatul deține un nivel de educație superior celui necesar, cât și „subcalificarea”, atunci când angajatul deține un nivel de educație inferior celui necesar.

<sup>64</sup> Estimările Cedefop (a se vedea Analiza 2012 privind evoluțiile sociale și ale ocupării forței de muncă în Europa, în curs de elaborare).

<sup>65</sup> Calculele Cedefop bazate pe rezultatele Anchetei europene asupra forței de muncă (a se vedea Analiza 2012 privind evoluțiile sociale și ale ocupării forței de muncă în Europa, în curs de elaborare).

<sup>66</sup> Baza de date macroeconomice anuale a Direcției Generale Afaceri Economice și Financiare a Comisiei Europene, disponibilă la adresa:

[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> Raportul pentru Comisia Europeană *Anticipating the Evolution of the Supply and Demand of e-Skills in Europe (2010-2015)* [Anticiparea evoluției cererii și ofertei de competențe digitale în Europa], Empirica și IDC Europe, decembrie 2009. Previzuni actualizate prezentate la Conferința Europeană privind Competențele Digitale la 13 decembrie 2011 la Bruxelles.

dobândite în diferite contexte. În plus, din perspectivă individuală, validarea învățării nonformale și informale sporește șansele de găsire a unui loc de muncă, de obținere a unor salarii mai mari și a unor avansări mai rapide în carieră; aceasta oferă, de asemenea, o a doua șansă celor care au abandonat de timpuriu școala, precum și un acces mai bun la învățământul și pregătirea formale, o mai bună motivare și mai multă încredere în sine.

Învățarea nonformală are loc într-un mediu formal de învățare, însă nu conduce, în general, la obținerea unui certificat sau a unei diplome. Aceasta presupune în mod normal cursuri, ateliere, conferințe sau seminarii. Învățarea informală are loc în diferite locuri, acasă, la locul de muncă, în cadrul unei asociații și prin interacțiunea cotidiană cu alte persoane; aceasta cuprinde învățarea unei limbi și a normelor sociale și culturale.

Patru state membre dețin în prezent sisteme cuprinzătoare funcționale pentru validarea învățării nonformale și informale:

În Franța, toate diplomele, cu excepția celor pentru profesiile reglementate, cum ar fi cea de medic, cea de dentist, cea de medic veterinar și cea de arhitect, pot fi dobândite prin validarea învățării nonformale și informale. Persoanele prezintă informații despre experiențele lor de învățare și despre abilitățile/competențele dobândite. O comisie de experți, desemnată de ministerul de resort, le acordă astfel o diplomă parțială sau integrală. Un sistem similar există și în Luxemburg.

În Țările de Jos, oamenii pot prezenta o descriere a experienței lor unui furnizor acreditat de „certificate de experiență” în scopul solicitării unui loc de muncă sau al recunoașterii formale de către o comisie de examinare. În Finlanda, legile referitoare la educație permit validarea experienței în multe domenii și la diferite niveluri de pregătire.

La data de 26 noiembrie 2012, Consiliul a ajuns la un acord politic asupra Recomandării Consiliului privind validarea învățării nonformale și informale, conform căruia statele membre trebuie să stabilească, până în anul 2012 – în funcție de situațiile și caracteristicile specifice naționale, după cum vor considera necesar – sisteme de validare a învățării nonformale și informale.

### **Activitatea de întreprinzător în rândul tinerilor: crearea de noi locuri de muncă și de noi competențe**

Activitatea de întreprinzător nu este considerată întotdeauna o cale convențională de promovare a ocupării forței de muncă. Totuși, acest tip de activitate reprezintă, în mod evident, o oportunitate de stimulare a ocupării forței de muncă și de reducere a șomajului în rândul tinerilor<sup>68</sup>. Însă mai mult decât atât, a avea idei și a le pune în practică este una dintre competențele-cheie în învățarea pe tot parcursul vieții identificate în Recomandarea Comisiei din 2006 privind competențele-cheie<sup>69</sup>, reprezentând o competență transversală și stimulând capacitatea de inserție profesională / de exercitare a unei activități independente.

<sup>68</sup> Desfășurarea unei activități independente este importantă sub aspectul creării de noi locuri de muncă. 85% din societățile nou înființate sunt microîntreprinderi cu mai puțin de 10 angajați. În Uniunea Europeană, societățile nou înființate creează în medie două locuri de muncă. Totuși, conform o anchetă Eurobarometru din 2009, în UE 28 % din persoane au afirmat că exercitarea unei activități independente va fi ori „foarte fezabilă”, ori „destul de fezabilă” în următorii cinci ani. Această cifră este totuși mai mică decât în Statele Unite ale Americii (SUA) și China, unde 36 % și 49 % din populație consideră exercitarea unei activități independente fie „foarte”, fie „destul de fezabilă” în următorii cinci ani.

<sup>69</sup> În recomandările Comisiei cu privire la competențele-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții (2006/962/EC) s-a subliniat că „spiritul de inițiativă și spiritul întreprinzător reprezintă abilitatea de a transforma idei în realitate” (Jurnalul Oficial L 394 din 30 decembrie 2006): [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)



Tinerii trebuie să se familiarizeze cu semnificația termenului de activitate de întreprinzător, iar a obține statutul de întreprinzător economic ar trebui să reprezinte o opțiune atractivă pentru tineri. Întreprinzătorii de succes, modele de urmat, joacă un rol important în stimularea spiritului de întreprindere la tineri.

La începutul anului 2012, OCDE a publicat o notă de informare asupra politicii privind activitatea de întreprinzător în rândul tinerilor<sup>70</sup>, evidențiind faptul că, deși tinerii nu par a fi grupul tipic pentru antreprenoriat (din cauza lipsei lor de experiență și de mijloace financiare), aceștia sunt de fapt interesați de o astfel de activitate și mulți dintre ei consideră fezabilă exercitarea unei activități independente. Rezultatele anchetei Eurobarometru 2009<sup>71</sup> sugerează că cele mai tinere două grupe de vârstă (15-24 și 25-39 de ani) au cel mai ridicat nivel de interes pentru exercitarea unei activități independente, 40% și respectiv 42% dintre cei intervievați răspunzând că angajarea într-o activitate independentă în următorii cinci ani este fie “foarte fezabilă”, fie “destul de fezabilă”, procentul fiind mult mai mare decât cel care reprezintă opinia categoriilor de vârstă 40-54 ani și peste 55 de ani (29% și, respectiv, 13%).

Tinerii se pot confrunta cu bariere specifice, care îi împiedică să transforme ideile în proiecte. Aceste bariere includ lipsa capacității de întreprindere, lipsa experienței profesionale anterioare și accesul ușor la finanțare. Comisia Europeană sprijină deja antreprenoriatul în rândul tinerilor prin promovarea educației pentru un spirit întreprinzător în școli și universități, prin intermediul programului european de schimb „Erasmus pentru întreprinzători”<sup>72</sup>, în cadrul căruia noii întreprinzători sunt găzduiți de întreprinzători cu experiență.

Prin intermediul Instrumentului european de microfinanțare „Progress”<sup>73</sup>, Comisia vizează sporirea disponibilității microcreditelor pentru cei care doresc să exercite activități independente sau să înființeze o microîntreprindere (ca în cazul tinerilor) și care au dificultăți în obținerea de credite convenționale, inclusiv cei care intră pe piața muncii. Viitorul Program al Uniunii Europene pentru schimbări sociale și inovare socială<sup>74</sup> (2014-2020) va continua să promoveze accesul la finanțare pentru micii întreprinzători și pentru întreprinzători sociali.

### **Subvențiile salariale și costurile nesalariale cu forța de muncă<sup>75</sup>**

**Costurile nesalariale** prea mari **cu forța de muncă** – cum ar fi contribuția la asigurări sociale datorată de angajator – pot acționa în detrimentul cererii de forță de muncă, în special pentru grupurile cu o productivitate relativ mai mică, așa cum sunt tinerii care își încep cariera, dat fiind că aceștia se confruntă cu o cerere de forță de muncă foarte variată (sensibilă). De aceea, diminuarea sarcinii fiscale (în special a costurilor nesalariale cu forța de muncă) pentru forța de muncă, într-o manieră neutră din punct de vedere bugetar, prin **recurgerea** la impozite de mediu, de consum sau pe proprietate poate

<sup>70</sup> Publicată în cadrul unui studiu pentru „Panorama on Entrepreneurial Activities in Europe” (Privire de ansamblu asupra activităților întreprinzătorilor în Europa) realizat în numele Comisiei: <http://www.oecd.org/regional/leedprogrammecomplexeconomicandemploymentdevelopment/Youth%20Policy%20Brief.pdf>

<sup>71</sup> Comisia Europeană (2009), *Eurobarometru*, "Entrepreneurship in the European Union and Beyond" (Activitatea întreprinzătorilor economici în Uniunea Europeană și dincolo de granițele acesteia)

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

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

<sup>74</sup> COM (2011) 609 din 6 octombrie 2011

<sup>75</sup> Problema subvențiilor salariale și cea a costurilor nesalariale cu forța de muncă au fost abordate în „Pachetul privind ocuparea forței de muncă” (*Către o redresare generatoare de locuri de muncă*, COM(2012) 173 din 18 aprilie 2012) și de Raportul tematic 2011 „Reaching the Employment Target” (Atingerea obiectivului de ocupare a forței de muncă)(Bruxelles, 22 noiembrie 2011, 17239/11).

avea efecte pozitive asupra cererii de forță de muncă și poate fi, de asemenea, un instrument în măsură să asigure succesul unui sistem de garanție pentru tineret. **Orientarea** reducerii înspre grupurile care au o cerere sensibilă de forță de muncă poate avea un impact pozitiv asupra ocupării acestora pe piața muncii. Totuși, elaborarea și aplicarea trebuie pregătite cu grijă, pentru a nu avea un efect advers asupra perspectivelor de angajare ale grupurilor care sunt (neglijabil) neeligibile.

**Subvențiile salariale (creditele pentru angajări)** oferă angajatorilor bani pentru angajarea persoanelor provenind din anumite grupuri de lucrători, prin subvenționarea salariilor acestora. Acestea pot fi, de asemenea, utilizate pentru a asigura succesul unui sistem de garanție pentru tineret, deoarece au potențial de intensificare a angajărilor. Creditele pentru angajări reduc costurile cu forța de muncă suportate de angajatori, încurajându-i pe aceștia să angajeze și alte persoane și să creeze noi locuri de muncă.

Angajatorii ar trebui să profite de acordarea subvențiilor salariale și să **procedeze la noi angajări**. Astfel, aceștia îi pot motiva pe alți angajatori să recruteze personal nou, creând locuri de muncă ce nu ar fi create în alte condiții. Vizarea grupurilor vulnerabile, cum ar fi tinerii, poate avea efecte pozitive în special în cazurile în care subvențiile pentru angajări sunt însoțite de eforturi suplimentare de sprijinire a populației vizate. Subvențiile sunt mai eficiente atunci când există compatibilitate, o pregătire atentă a plasării de către serviciul pentru ocuparea forței de muncă, precum și posibilitatea ca tinerii și angajatorii să beneficieze de consultanță ulterioară dacă au nevoie.

Trebuie să se ia în considerare normele privind ajutoarele de stat pentru măsurile menționate mai sus. În acest sens, trebuie să se aibă în vedere faptul că măsurile generale de facilitare a recrutării tinerilor, deschise tuturor întreprinderilor din toate sectoarele economiei, nu sunt considerate ajutoare de stat. Dimpotrivă, măsurile selective, adică cele care se limitează la anumite tipuri de întreprinderi sau la anumite sectoare, sau care sunt la latitudinea autorităților pot constitui ajutoare de stat dacă sunt întrunite celelalte condiții prevăzute la articolul 107 alineatul (1) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene.

### **Mobilitatea forței de muncă**

Estimări recente (primul trimestru al anului 2012) bazate pe Ancheta UE asupra forței de muncă<sup>76</sup> evidențiază un procent de aproximativ 3% al cetățenilor UE (de vârstă activă, între 15 și 64 de ani) care sunt rezidenți ai unui alt stat membru. Acest procent reprezintă în jur de 9,5 milioane de persoane. Comparativ cu 2005 este o creștere puternică (+50%, dat fiind că procentul era de exact 2,0% la timpul respectiv, adică 6,2 milioane de persoane).

Deși rata șomajului în UE rămâne ridicată, paradoxal, există în același timp peste două milioane de posturi neocupate în UE, conform Observatorului european al locurilor de muncă vacante. Aceste posturi vacante sunt generate în cea mai mare parte de nepotriviri între oferta și cererea de forță de muncă și de mobilitatea insuficientă a forței de muncă la nivel regional, național și european.

Tinerii reprezintă unul dintre grupurile cu cea mai mare înclinație către mobilitate. Experiența profesională în străinătate poate spori valoarea parcursului lor de învățare pe tot parcursul vieții<sup>77</sup> și a carierei profesionale și le poate oferi mai multe oportunități de muncă.

<sup>76</sup> Eurostat, Ancheta UE asupra forței de muncă, (lfsq\_pganws).

<sup>77</sup> Aceasta înseamnă că un parcurs profesional întreg poate cuprinde perioade de mobilitate circulară, adică perioade de activitate salariată atât în interiorul, cât și în afara țării de origine.

În consecință, mobilitatea forței de muncă ar putea fi promovată în scopul soluționării problemei șomajului în rândul tinerilor, al sprijinirii angajatorilor în găsirea competențelor pe care le caută și pe care nu le găsesc pe piața locală a muncii și pentru a permite statelor membre să prezinte fiecărui tânăr o ofertă de bună calitate de muncă, de continuare a educației, de ucenicie sau de stagiu în termen de patru luni de la pierderea locului de muncă sau de la ieșirea din sistemul de învățământ formal.

Pachetul privind ocuparea forței de muncă impune crearea unor piețe ale muncii mai performante, mai dinamice și mai puțin ostile, iar în Analiza anuală a creșterii pentru 2013<sup>78</sup>, Comisia a subliniat că în condițiile în care în anumite regiuni și sectoare nu există lucrători care să le satisfacă cerințele, aceste blocaje și nepotriviri de competențe trebuie soluționate printr-o participare mai intensă pe piața muncii, prin niveluri mai ridicate ale competențelor și prin facilitarea mobilității. Pentru ameliorarea situației, politicile pentru ocuparea forței de muncă trebuie să faciliteze tranzițiile în ocuparea forței de muncă ce sporesc productivitatea și calitatea locurilor de muncă; angajații trebuie să dețină competențele adecvate și oamenii trebuie să fie suficient de mobili pentru a răspunde posturilor vacante în alte state membre și regiuni.

Investițiile în calificări și recalificări vor juca un rol crucial în sprijinirea mobilității și creșterii productivității viitoare. Într-adevăr, pierderea competitivității în multe dintre statele membre poate fi în mare parte explicată printr-o slabă creștere a productivității din cauza investițiilor insuficiente în politicile și în instrumentele de calificare. Consolidarea politicilor de calificare este, de asemenea, crucială în soluționarea penuriei de oferte și a nepotrivirilor de pe piața muncii și, în consecință, în sprijinirea mobilității.

Mai mult decât atât, o adevărată piață a muncii la nivelul UE, cu un grad suficient al flexibilitate, va fi creată doar atunci când obstacolele legislative și practice care persistă în calea mobilității întreprinderilor și a lucrătorilor vor fi eliminate.

În acest scop, Comisia Europeană desfășoară în prezent un proces de reconcepere a poziției Rețelei de servicii europene pentru ocuparea forței de muncă, EURES<sup>79</sup>. Reforma va transforma EURES într-un instrument de stabilire a compatibilităților, de plasare și de recrutare la nivelul UE și va cuprinde întreaga gamă a programelor de mobilitate activă pentru anumite profesii, sectoare și grupuri (ca, de exemplu, tinerii). Această abordare va urma logica acțiunii-pilot<sup>80</sup> „Primul tău loc de muncă prin EURES“, concepută pentru a-i ajuta pe tinerii europeni cu vârste între 18 și 30 de ani să își găsească locuri de muncă în alte țări ale UE. Programul se bazează pe sprijinul serviciilor naționale pentru ocuparea forței de muncă – informare, căutare de locuri de muncă, recrutare și finanțare – atât pentru tinerii care caută locuri de muncă, cât și pentru întreprinderile care se confruntă cu o penurie de forță de muncă și sunt interesate să recruteze în străinătate.

### **3.4. PERSPECTIVA EUROPEANĂ**

#### **Utilizarea fondurilor structurale ale UE**

Așa cum reiese din răspunsurile adresate de statele membre Comisiei la un chestionar privind politicile pentru tineret și din rezultatele raportării cu privire la Inițiativa privind oportunitățile pentru tineri, aceasta a jucat un rol important ca factor generator al realocării de vaste resurse de finanțare ale UE, în

<sup>78</sup> COM(2012) 750 din 28 noiembrie 2012.

<sup>79</sup> COM (2012) 8548 din 26 noiembrie 2012.

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

special din FSE și din Fondul european de dezvoltare regională (FEDER), pentru măsurile împotriva șomajului în rândul tinerilor. Un exemplu demn de remarcat este cel al Italiei, care, în cadrul planului său de acțiune pentru coeziune, a realocat până în prezent șase miliarde de euro, în două tranșe, din care o parte semnificativă este destinată acțiunilor pentru ocuparea forței de muncă și educație.

Fondul social european, în perioada actuală de programare 2007-2013, sprijină o varietate de acțiuni destinate facilitării accesului la angajare și includerea durabilă pe piața muncii a celor care caută un loc de muncă, având ca obiectiv principal evitarea șomajului pe termen lung și a șomajului în rândul tinerilor. Statele membre au alocat resurse semnificative îmbunătățirii trecerii de pe băncile școlii în câmpul muncii pentru tineri și măsuri suplimentare de integrare pe piața muncii, cum ar fi politicile de activare specifice, subvențiile salariale, măsurile de încurajare a tinerilor întreprinzători și a începerii unei afaceri. Subvențiile temporare pentru recrutare reprezintă un instrument care a fost pus deja în aplicare de statele membre în contextul crizei economice și care poate fi finanțat din Fondul social european. Sprijinul acordat din Fondul social european subvențiilor temporare pentru recrutare ar trebui, de asemenea, să respecte anumite cerințe referitoare la normele privind ajutoarele de stat și cofinanțarea națională. Mai multe exemple de activități/intervenții din cadrul garanției pentru tineret care pot fi sprijinite de către Fondul social european sunt prezentate în Anexa II.

Propunerea privind regulamentul FSE pentru următoarea perioadă de programare 2014-2020 cuprinde o prioritate de investiție FSE dedicată, care vizează integrarea durabilă pe piața muncii a tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare. Statele membre care se confruntă cu rate ridicate ale șomajului în rândul tinerilor trebuie astfel să identifice tinerii șomeri ca grup-țintă specific pentru finanțarea din FSE. Acesta din urmă reprezintă rezultatele obținute cu sprijinul fondurilor UE. Fondurile UE pot fi, de asemenea, utilizate pentru a sprijini crearea de locuri de muncă pentru tineri prin înființarea de întreprinderi mici și mijlocii și măsuri de angajare în activități independente.

Printre măsurile importante finanțate din Fondul european de dezvoltare regională (FEDER) menite să sprijine ocuparea tinerilor pe piața muncii și mobilitatea forței de muncă se numără, cu precădere, sprijinul acordat întreprinderilor mici și mijlocii, dezvoltarea incubatoarelor de afaceri, investițiile în educație și în infrastructura socială, precum și în infrastructura pentru serviciile publice pentru ocuparea forței de muncă. Mai mult decât atât, în cadrul programelor de cooperare transfrontalieră, FEDER promovează integrarea piețelor transfrontaliere ale muncii, inclusiv mobilitatea transfrontalieră, inițiativele comune de ocupare locală a forței de muncă și cursurile de formare comune.

Ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor va fi, de asemenea, stimulată și sprijinită prin Fondul european agricol pentru dezvoltare rurală (FEADR) în sectorul agriculturii și al dezvoltării afacerilor rurale. Tinerii din zonele rurale vor avea ocazia de a-și întemeia ferme proprii, de a iniția o activitate economică în mediul rural ori de a lua parte la diferite activități în cooperatie, care ar putea fi sprijinite de FEADR. Aceștia pot beneficia de formare și de consultanță profesională cu privire la modalitățile de gestionare și de conducere a propriilor întreprinderi. Ei pot fi, de asemenea, implicați în dezvoltarea locală a zonei în care trăiesc, prin inițiativa LEADER<sup>81</sup>.

Astfel, se așteaptă ca în viitoarele contracte de parteneriat și programe operaționale să se pună un accent semnificativ pe problema trecerii tinerilor de pe băncile școlii în câmpul muncii și a integrării acestora pe piața muncii. În plus, în următoarea perioadă de programare, statele membre sunt încurajate să identifice posibilități de cooperare mai strânsă și abordări integrate între cele cinci

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

fonduri care fac obiectul cadrului strategic comun<sup>82</sup> (CSC), în scopul găsirii unor soluții cuprinzătoare. În acest context, integrarea tinerilor traversează o serie de domenii de politică interconectate cum ar fi educația, ocuparea forței de muncă, incluziunea socială și antreprenoriatul social, locuințele și mediul afacerilor, care ar implica un sprijin prin investiții din partea mai multor fonduri CSC. Din perspectiva fondurilor UE, o „garanție pentru tineret“ ar putea reprezenta în mod special un instrument eficient de politică, demonstrând valoarea adăugată a investițiilor UE în măsuri cu efecte durabile.

În perioada de programare 2007-2013, Comisia a oferit asistență statelor membre în domeniul învățării reciproce și în vederea elaborării unor propuneri comune privind politicile pentru încadrarea în muncă a tinerilor prin Rețeaua europeană pentru încadrarea în muncă a tinerilor, cofinanțate din asistența tehnică a FSE<sup>83</sup>. În perioada premergătoare adoptării regulamentelor UE referitoare la fondurile CSC pentru următoarea perioadă de programare, Comisia va discuta cu statele membre pozițiile preliminare ale acestora cu privire la principalele probleme specifice fiecărei țări.

În scopul accelerării absorbției Fondurilor structurale în perioada de programare actuală, statele membre ar trebui să depună mai multe eforturi pentru a pune în aplicare măsurile integrale care au fost deja instituite cu privire la activitățile tinerilor (în special în urma realocării de fonduri). Autoritățile de management, în cooperare cu partenerii sociali, și în cadrul elaborării de solicitări de propuneri de proiecte pentru FSE, ar putea identifica măsurile pentru care punerea în aplicare poate oferi în modul cel mai rapid și eficient o garanție a ocupării sau a formării tinerilor. De exemplu, bonurile valorice pentru formare și granturile pentru întreprinzători ar putea reprezenta astfel de instrumente. Comisia încurajează, de asemenea, aplicarea de opțiuni de simplificare a costurilor, și anume sume forfetare fixe pentru anumite posturi de cheltuieli, prin aplicarea de baremuri standard pentru costurile unitare și sume forfetare, în scopul facilitării evidenței contabile și implementarea proiectelor. Simplificarea și gestionarea pe baza rezultatelor sunt aprofundate în propunerile legislative ale Comisiei pentru perioada de programare 2014-2020, prin introducerea de planuri de acțiune comune. Aceste serii de proiecte de mari dimensiuni, generate de rezultatele unor politici predefinite și convenite, pot constitui un instrument flexibil și eficient de asigurare a sprijinirii unor obiective de politică de către fondurile UE. În prezent, în anumite state membre se pun deja în aplicare măsuri similare.

### **Semestrul european**

Comisia s-a angajat în vederea monitorizării implementării sistemelor de garanție pentru tineret și a impactului acestora în statele membre. Acest lucru va fi realizat în cadrul semestrului european și al recomandărilor specifice pentru fiecare țară.

În scopul creșterii competitivității și pentru asigurarea atingerii obiectivelor Strategiei Europa 2020 de creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii, Comisia Europeană a instituit un ciclu anual de coordonare a politicilor economice, și anume semestrul european.

Semestrul european începe după ce Comisia adoptă Analiza anuală a creșterii la sfârșitul anului, în care se stabilesc prioritățile UE pe termen scurt și mediu în vederea stimulării creșterii și creării de locuri de muncă. În aprilie, statele membre își prezintă programele de stabilitate sau de convergență și programele naționale de reformă. În cursul lunilor mai și iunie, Comisia analizează aceste documente din perspectiva priorităților stabilite în Analiza anuală a creșterii și evaluează progresele înregistrate în urma recomandărilor anterioare. În cele din urmă, Comisia emite recomandări specifice pentru fiecare țară, care sunt adoptate formal de către Consiliu la sfârșitul lunii iunie.

<sup>82</sup> FSE, FEDER/Fondul de coeziune, Fondul european agricol pentru dezvoltare rurală, Fondul european pentru pescuit și afaceri maritime.

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

Tinerii fiind unul dintre grupurile cele mai afectate de criza economică, șomajul în rândul acestora a devenit predominant în primele două semestre europene. Pachetul Analizei anuale a creșterii pe 2011 a evidențiat importanța aplicării de măsuri orientate către tineret, în scopul evitării unei „generații pierdute”, iar acest mesaj a fost reiterat în Analiza anuală a creșterii pe 2012. Multe state membre au primit recomandări specifice legate de îmbunătățirea situației tinerilor pe piața muncii<sup>84</sup>. Acest cadru va fi utilizat pentru monitorizarea acțiunilor statelor membre (și a impactului acestora) în vederea implementării sistemelor de garanție pentru tineret.

În Analiza anuală a creșterii pe 2013<sup>85</sup>, Comisia a subliniat faptul că statele membre ar trebui să asigure trecerea tinerilor de pe băncile școlii în câmpul muncii și să elaboreze și să pună în aplicare sisteme de garanție pentru tineret prin care fiecare persoană cu vârsta mai mică de 25 de ani să primească o ofertă de muncă, educație permanentă, ucenicie sau stagiul în termen de patru luni de la părăsirea sistemului de învățământ formal sau de la pierderea locului de muncă. Astfel de sisteme pot fi cofinanțate din Fondul social european.

### **Învățăminte desprinse din experiența celorlalte state**

Utilizarea învățămintelor desprinse din experiența celorlalte state va reprezenta pentru statele membre un instrument vital care va le permite să realizeze o garanție pentru tineret eficientă.

Programele și inițiativele de învățare reciprocă pot sprijini împărtășirea cunoștințelor și a experienței între actori care se confruntă cu probleme asemănătoare. Folosirea experienței celorlalte state și desprinderea de învățăminte ce pot fi aplicate pe plan național/regional/local este o metodă eficientă din punctul de vedere al costurilor de a dobândi noi aptitudini și competențe necesare pentru a face față noilor provocări de pe piața muncii.

Rezultatele unui astfel de exercițiu pot permite transferarea anumitor elemente și aspecte de la o țară la alta și aplicarea lor în context local/național. Reproducerea acestui tip de exercițiu la nivelul statelor membre poate susține diseminarea cunoștințelor între partenerii competenți și le poate permite acestora să fie mai eficienți în activitatea lor. Aceasta este, de asemenea, un mijloc de reducere a riscurilor în aplicarea unor noi sisteme și de a asigura un profit mai mare al investițiilor pe baza opțiunilor de politică aplicate și testate anterior.

La nivel european, obiectivul **Programului de învățare reciprocă** în domeniul ocupării forței de muncă constă în încurajarea învățării reciproce la toate nivelurile de guvernare și în accentuarea transferabilității politicilor celor mai eficiente<sup>86</sup>.

---

<sup>84</sup> În acest context, statele membre ar trebui să pună accent în continuare pe dezvoltarea competențelor (FI, ES), să adapteze sistemele de învățământ și de formare, precum și competențele tinerilor la nevoile pieței muncii și/sau să sporească disponibilitatea posturilor de ucenici (DK, EE, FR, ES, LT, LV, LU, MT, PL, SK, SI, UK). Acestea ar trebui să promoveze stimulentele acordate întreprinderilor pentru a angaja tineri (IT) și să încurajeze activitățile independente și înființarea de noi întreprinderi (CY, IT). Statele membre sunt invitate să reducă ratele abandonului școlar (AT, DK, HU, ES, IT, LV, MT, UK) și să îmbunătățească accesul la educație și la formare pentru grupurile vulnerabile (BG, DE, HU, SK). De asemenea, acestea sunt invitate să soluționeze dezechilibrele existente în legislația privind protecția ocupării forței de muncă în ceea ce privește diferitele tipuri de contracte și să reducă segmentarea pieței muncii (FR, IT, LT, PL, SE, SI).

<sup>85</sup> COM(2012) 750 din 28 noiembrie 2012.

<sup>86</sup> În 2011 și 2012 Programul de învățare reciprocă a luat în considerare, de exemplu, modalități de a asigura tranziții rapide ale tinerilor de pe băncile școlii în câmpul muncii, inclusiv pentru tinerii cu calificări înalte și pentru tinerii care au absolvit un program dual de formare.

În anul 2013 și în anii următori, Programul de învățare reciprocă se poate concentra pe transferabilitatea cunoștințelor cu privire la sistemele de garanție pentru tineret între statele membre care se confruntă cu situații asemănătoare ale categoriei NEET sau cu situații specifice ale unor grupuri de tineri expuși unor impedimente multiple. Acest lucru ar asigura cunoașterea politicilor și măsurilor celor mai eficiente de către toate părțile interesate din statele membre și ar sprijini îmbunătățirea concepției și prezentării viitoarelor sisteme de garanție pentru tineret.

Comisia Europeană va continua, de asemenea, să monitorizeze asimilarea și punerea în aplicare a sistemelor de garanție pentru tineret prin Rețeaua europeană a SPOFM și să desprindă învățăminte din programele naționale. În plus, în viitor va exista o coordonare mai strânsă cu Programul de învățare reciprocă în metoda deschisă de coordonare socială în dialogul între SPOFM și, acolo unde este cazul, în alte schimburi susținute de către Comisie, pentru a evita suprapunerile atât la nivel de conținut, cât și la nivelul programării în timp.

Procesul de învățare reciprocă va lua, de asemenea, în considerare experiențele din afara UE care ar putea fi utile. Mai departe, procesul va urmări sporirea și extinderea implicării altor părți interesate, în special parteneri sociali și ONG-uri, instituții academice, organizații internaționale etc., în scopul asigurării unei difuzări mai extinse a rezultatelor.

La data de 20 august 2012, Comisia a lansat o solicitare de propuneri în cadrul unei **acțiuni pregătitoare a Parlamentului European** cu privire la sistemele de garanție pentru tineret, care beneficiază de fonduri în valoare de patru milioane de euro. Scopul acestei solicitări este sprijinirea parteneriatelor pentru măsurile de activare care vizează tinerii prin proiecte în contextul sistemelor de garanție pentru tineret la nivel național, regional sau local.

Experiența dobândită din proiectele selectate în cadrul acestei solicitări de propuneri va oferi statelor membre diferite sisteme, modele și recomandări practice pentru înființarea garanției pentru tineret în scopul programelor viitoare de finanțare ale Uniunii importante pentru tineri și pentru integrarea pe piața muncii, pregătind terenul pentru acțiuni viitoare ale FSE. Comisia va organiza o conferință de valorificare în care va implica toate statele membre (în special autoritățile de management a Fondului social european) pentru prezentarea diferitelor programe, modele și recomandări practice rezultate din această solicitare, tuturor statelor membre și se așteaptă ca acestea să utilizeze la maxim rezultatele proiectelor finanțate.

Activitatea de cercetare în domeniul socioeconomic în Europa se concentrează deja de mult timp asupra șomajului în rândul tinerilor și asupra aspectelor excluziunii sociale a acestora (și ale potențialului de incluziune). Constatările acestei suite de proiecte au fost rezumate recent în analize politice<sup>87</sup>, care cuprind concluzii ale cercetărilor și recomandări de politici privind ocuparea forței de muncă, educația și formarea, tineretul și politicile sociale.

În ultimul an al celui de Al șaptelea program-cadru, programul Științe sociale și umane a necesitat derularea unui proiect de cercetare integrat de mare amploare, „Combaterea șomajului în rândul tinerilor în Europa”<sup>88</sup>. Obiectivul este acela de a ajunge la o înțelegere cuprinzătoare a cauzelor ratelor

<sup>87</sup> Analizele politice *New skills and jobs in Europe: Pathways towards full employment* (Noi calificări și locuri de muncă în Europa: modalități de ocupare integrală a forței de muncă tinere) și *Social inclusion of youth on the margins of society* (Incluziunea socială a tinerilor de la marginea societății) (Comisia Europeană, 2012)

[http://ec.europa.eu/research/social-sciences/pdf/new-skills-and-jobs-in-europe\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/social-sciences/pdf/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. “Overcoming youth unemployment in Europe” (Combaterea șomajului în rândul tinerilor în Europa) (finanțare a UE: minimum 4 000 000 de euro – maximum 5 000 000 de euro)

foarte mari ale șomajului în rândul tinerilor și de a evalua eficacitatea politicilor pieței muncii concepute în scopul atenuării acestui fenomen.

### **Evaluarea și îmbunătățirea permanentă a sistemelor de garanție pentru tineret**

Estimarea și evaluarea tuturor acțiunilor și programelor care contribuie la înființarea de sisteme de garanție pentru tineret sunt necesare atât la nivel național cât și la nivelul UE. Acestea vor permite, într-adevăr, îmbunătățirea continuă a sistemelor existente și vor îmbogăți în continuare politicile ce trebuie aplicate în scopul reducerii șomajului în rândul tinerilor în Europa.

Până în prezent, puține exerciții de acest gen au fost duse la bun sfârșit. Serviciile publice pentru ocuparea forței de muncă ale celor 12 state membre participante<sup>89</sup> au declarat că un număr de cazuri de țări (cum ar fi Austria sau Franța) au demonstrat posibilitățile de monitorizare a beneficiarilor înainte și după aplicarea unei anumite măsuri, permițând astfel o evaluare a rezultatelor măsurilor și sprijinind identificarea inițiativelor celor mai eficiente din punctul de vedere al costurilor.

Totuși, culegerea datelor la o astfel de scară a fost considerată imposibilă în multe țări având în vedere cerințele de protecție a datelor, evidențiind astfel nevoia de a realiza studii de evaluare mai țintite sau acțiuni experimentale controlate.

În plus, chiar și în țări în care există deja sisteme de evaluare, mai trebuie să se stabilească o legătură mai puternică între baza de probe și modalitatea de folosire a rezultatelor în scopul învățării organizaționale și al elaborării (viitoare) a politicilor.

În Regatul Unit, Centrul pentru Analiza Tranzițiilor Tineretului (*Centre for the Analysis of Youth Transitions* – CAYT) a fost înființat în scopul aducerii de probe cu privire la tranzițiile făcute de tineri și al sprijinirii informării necesare în politicile guvernamentale-cheie, cum ar fi ridicarea vârstei de participare la educație și la formare la 18 ani. CAYT este un mecanism prin care Regatul Unit încearcă să îmbunătățească înțelegerea perioadei de trecere de la copilărie la vârsta adultă și felul în care aceasta se schimbă în timp, punând un accent deosebit pe aspectele legate de eficiența probabilă a unei game de intervenții asupra politicilor.

Eurofound a publicat recent un raport sumar<sup>90</sup> de evaluare a experienței Suediei și a Finlandei în privința sistemelor de garanție pentru tineret, care evidențiază modalitățile de evaluare a punctelor forte și a punctelor slabe ale sistemelor.

Comisia va colabora de asemenea cu organizații partenere competente, cum ar fi Eurofound, OIM și OCDE, pentru a realiza evaluări mai aprofundate ale acțiunilor și programelor care contribuie la înființarea garanției pentru tineret, astfel încât să poată fi dezvoltate mai multe politici și intervenții bazate pe fapte, plecând de la date care indică ce funcționează, unde, de ce și pentru cine, acordând o atenție specială dimensiunii de gen și diversității tinerilor, asigurând astfel o utilizare eficientă a resurselor și un randament pozitiv al investițiilor.

### **Sensibilizarea**

Pentru a asigura utilizarea rapidă a garanției pentru tineret de către toți tinerii din toate statele membre, trebuie asigurată vizibilitatea programelor. Vor fi necesare activități de sensibilizare pentru a face

<sup>89</sup> AT, BE, DE, DK, EL, FR, HU, IT, LT, LU, NL, PL și Norvegia (a se vedea nota de subsol nr. 46)  
<sup>90</sup> Eurofound (2012), *Youth Guarantees: Experiences from Finland and Sweden* (Garanția pentru tineret: experiențele Finlandei și Suediei).



cunoscute sistemele, modalitățile de funcționare a acestora și modalitățile în care tinerii pot accesa aceste sisteme.

Organizațiile pentru tineret, serviciile de informare a tinerilor, SPOFM, sindicatele și alte părți interesate competente, atât de la nivelul UE, cât și de la nivel național, vor constitui în mod firesc factori de difuzare a informațiilor referitoare la garanția pentru tineret.

Utilizarea platformelor de socializare on-line (de exemplu, Facebook) este în mod evident o cale firească de a comunica cu tinerii. Totuși, pot fi avute în vedere și campanii de informare prin mijloace tradiționale (televiziunea – de exemplu, canale speciale pentru tineri, radio, presa scrisă etc.), deoarece acestea se pot adresa, de asemenea, părinților care își pot susține copiii atunci când se pune de exemplu problema înscrierii la un serviciu pentru ocuparea forței de muncă.

În scopul informării populației cu privire la noua versiune a garanției sale și al implicării actorilor competenți (funcționarii publici, întreprinzătorii, sindicatele de pe piața muncii, tinerii, părinții etc.) în aplicarea acesteia, Ministerul Ocupării Forței de Muncă și al Economiei din Finlanda a lansat o acțiune itinerantă de promovare în 15 orașe, în lunile septembrie și octombrie. Această acțiune s-a vrut, de asemenea, o platformă de la care autoritățile locale să poată construi o rețea în scopul coordonării aplicării garanției pentru tineret la nivel local. Aproximativ 100 000 de euro fuseseră alocați acestei activități, care cuprindea un manual de bune practici, un site internet<sup>91</sup> (în limbile finlandeză, suedeză și, în curând, engleză) și un scurt film.

Comisia, la rândul său, va utiliza portalul european pentru tineret și va asigura legătura cu campaniile de informare existente, cum ar fi „Tineretul în mișcare”<sup>92</sup>, „Pentru diversitate. Împotriva discriminării”<sup>93</sup> și „We mean business”<sup>94</sup> pentru a promova garanția pentru tineret în toată Europa.

---

<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><i>Brussels-Capital region</i>: funded actions targeting young people.</p> <p><i>Flanders</i>: ESF funded “<i>Work@telier</i>” targeted at long-term unemployed youth, and measures for work</p>	<p>The <i>Federal government</i> has also committed the resources necessary to increase the existing reductions of social security contributions for low-qualified young job seekers as of 2013. A new social security contribution reduction will be</p>

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

	<p>- Under accelerated initial training programmes for newcomers and other unemployed people in occupations currently in demand, priority is given to those up to age 25;</p> <p>- Under scheme for improving the employability of the unemployed through training and work experience programmes (with ESF support), at least 30% of participants should be under 30.</p>		
<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</p>	<p>Young people under 30 are entitled to a first interview at a jobcentre within one month of unemployment. Everyone has a right – and duty – to receive active labour market measures within three months of unemployment. Young</p>	<p>Bonus of up to EUR 9,333 to private and public employers who enter into a training agreement with a trainee.</p>

	<p>2012') entails the creation of 7,400 internships and 3,000 school-based training positions in 2012 (a 25% increase compared to 2009).</p> <p>The 2013 draft budget agreement, proposed by the Danish Government, provides that an "education and apprenticeship guarantee" should be offered within the vocational youth education system.</p>	<p>people under 25 receive lower benefits in order to create an incentive to take up education or find a job.</p> <p>The August 2012 proposal for a "Youth Package", to be implemented in 2013, includes help for more young people (18-30) to be in education, internship or work, including inter alia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- bridging education programmes for uneducated young people;</li> <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</li> </ul>	<p>Job search assistance to unemployed youth through the Greek Manpower Organisation (OAED).</p>	<p>Preparation of an action plan consisting of targeted interventions to boost employment and entrepreneurship among young people, to be mainly supported with funds under the Greek</p>

	<p>and tertiary education institutions;</p> <p>- acquisition of first work experience for vocational education and training graduates.</p> <p>On-going ESF co-funded operation offering work-based training opportunities for students in upper secondary, post-secondary and tertiary education.</p> <p>The Ministry of Education, Religious Affairs, Sport and Culture operates work-based training schemes for tertiary education, as well as for vocational training students.</p> <p>An ESF co-financed scheme for post-secondary maritime education students is also running.</p>		<p>National Strategic Reference Framework 2007 – 2013.</p> <p>Employment subsidy schemes:</p> <p>OAED provides incentives to employers to accept students for internships (where the employer pays 80% of the wage of an unskilled worker to the trainee and OAED reimburses the employer up to 50% of the total amount/wage paid).</p>
<b>ES</b>	<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>
<b>FI</b>	<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</p>	<p>A revamped "Youth Guarantee" in 2013: each person younger than 25 and each recent graduate under 30 will be offered work, a traineeship, or a study, workshop or labour market rehabilitation place, within 3 months of</p>	<p>The apprenticeship training pilot project supports both the training organiser and the employer (EUR 800/month) by providing additional</p>

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

		<p>underage offenders.</p> <p>Existing schemes targeting low-skilled young people with personalised support:</p> <ul style="list-style-type: none"> <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>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>
<b>HU</b>	<p>The "Traineeship programme" gives opportunities to young career starters to gain work experience as trainees in SMEs.</p>	<p>Advisory system and career services will be provided to students and pupils in order for them to better plan their education path and prevent early drop-outs.</p> <p>Job-seekers receive a tailor made support including training, employment subsidies and job-search assistance. According to recent plans, housing subsidy will be introduced in order to promote mobility among others of young people. Young job-seekers will represent 23% of the participants.</p>	
<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 "<i>JobBridge</i>" programme provides work</p>	<p>Young people, who are unemployed, once they have been on the Live Register for three months, are referred to the employment service for a guidance interview and additional support in order to identify and address specific difficulties they face in securing employment. The aim is to profile newly unemployed people when they enter the Live Register, as a basis for immediate referral of those most needing assistance.</p>	<p>"<i>Pathways to Work</i>" is to provide those who are unemployed with the appropriate training and skills to avail of the job opportunities, which will arise as the economy recovers.</p> <p>"<i>Action Plan for Jobs</i>" will support the creation of 100,000 net new jobs by 2016)</p>



	experience placements for 6-9 months	<p>Young people leaving education with Leaving Certificate or higher qualifications who face difficulty in finding work can register with the employment service for assistance with job search.</p> <p>For early school leavers (under 18 years and with no Leaving Certificate) who seek to register with the employment service, the emphasis is on encouraging them to stay on at school and complete it. If this is not possible, they can register and may be referred to specific training programmes, such as Community Training Centres or “Youthreach”.</p> <p>More education and training places will be provided in the higher education, further education and training sectors. These places will include provision for school leavers.</p>	
<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> <li>- 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.</li> </ul> <p>Labour Market Reform includes promotion of apprenticeships as the main route to employment and better regulation of traineeships.</p> <p>Several regions have also taken measures to promote apprenticeships.</p>	<p>After June 2012 Labour Market Reform, public employment services must provide people, within 3 three months after losing their job, with a set of basic services (including vocational training).</p> <p>Labour Market Reform includes new provisions to combat early-school leaving and improve the situation of NEETs.</p> <p>Almost all regions address the situation of NEETs: providing orientation and guidance to promoting transition to work (e.g. by increasing participation to apprenticeship-like vocational training), and fostering self-employment.</p>	<p>Incentives to hire young people in almost all regions.</p> <p>Incentives for apprenticeship places to companies under AMVA.</p> <p>Companies can receive support to hire apprentices in higher education or research.</p>

	Additional budget for work placements of up to 6 months for young people (24-35) in the four convergence regions (Campania, Puglia, Calabria and Sicily).		
<b>LV</b>	<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 2012-2013) supported via cooperation agreement between Latvian Ministry of Education and Science and Estonian Ministry of Education.</p>	<p>ESF supports improvement and implementation of vocational education programme; promotion of primary vocational education; support measures for reducing social exclusion of youth and integration of disabled youth into education.</p> <p>National measures to improve education programmes for primary schools (introduction of new education content is planned starting with 2013/2014 academic year); development of general education programmes for distance learning; promotion of career consulting in 11 vocational schools to reduce number of early school leavers; informative measures on creative and innovative youth initiatives and youth work; general training measures for youth.</p> <p>Swiss Financing Instrument cooperation project <i>“Support for Development of Youth Initiatives in Peripheral or Disadvantaged Regions”</i>: 10 seminars organised in 2012 for young people (incl. unemployed) on stimulation of youth initiative and activity.</p>	Under <i>“Workplace for young people”</i> employers receive a subsidy to cover payment of the young person and a contribution to the costs of a trainer.
<b>LT</b>	In April 2012, ESF project <i>“Integration into Labour Market”</i> was refocused on young people, offering vocational training programmes to about 6,000 young		

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

		<p>(like an apprenticeship), or other outcomes according to individual needs;</p> <ul style="list-style-type: none"> <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>The Dutch government has implemented a range of general measures with a special focus on improving the transition from education to work and to prevent early school leaving.</p> <p>Recently adopted: an integrated regional approach in which municipalities, educational institutions, companies (the labour market) and youth care institutions work together in order to help vulnerable youth in their transition from school to work and to prevent early school</p>	

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

	<p>- Professional traineeship programme in public administration;</p> <p>- Support to contracting via reimbursement of employer's social security contributions.</p>		
<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</p>	<p><i>“Learning for young adults”</i> project: for young unemployed up to 26, who left school, includes a number of activities to improve participants’ general and practical knowledge necessary for successful reintegration in school environment and everyday life.</p>	

	<p>of their existing work experience.</p> <p>Another project assists first-time job seekers with degree in social assistance in traineeships for a maximum period of 12 months in social welfare entities (humanitarian organisations, geriatric care centres and working with the disabled).</p>		
<b>SE</b>	<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>
<b>UK</b>	<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>
------------------	---	---	---



## ANEXA II:

### Exemple de activități / intervenții din cadrul garanției pentru tineret, pentru care este posibilă finanțarea din FSE

Măsuri	Exemple de activități / intervenții din cadrul garanției pentru tineret, pentru care este posibilă finanțarea prin FSE
<p>Strategii de comunicare și puncte focale</p> <p>[YG rec 8-9]</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Vizite în școli de către reprezentanți ai SPOFM</li> <li>➤ Sesiuni de formare pentru profesori, realizate de SPOFM</li> <li>➤ Oferirea de servicii specializate pentru tineret de către SPOFM sau de către furnizori privați</li> <li>➤ Distribuirea de materiale tipărite la centrele pentru tineret sau în cadrul acțiunilor pentru tineri</li> <li>➤ Utilizarea internetului și a platformelor de socializare on-line</li> <li>➤ Sisteme de colectare de date</li> <li>➤ Acțiuni itinerante de promovare</li> </ul>
<p>Planificarea unor acțiuni individuale</p> <p>[YG rec 10]</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Formarea personalului SPOFM</li> <li>➤ Acorduri cu parteneri specializați</li> </ul>
<p>Posibilități oferite tinerilor care au abandonat școala de timpuriu sau care sunt slab calificați de a se reintegra în sistemul de învățământ și de formare sau în programe de învățământ pentru adulți, de a elimina nepotrivirile existente la nivelul calificărilor profesionale și de a-și îmbunătăți competențele informatice.</p> <p>[YG rec 11-13]</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Programe de formare și de învățământ pentru adulți</li> <li>➤ Cursuri de limbi străine</li> <li>➤ Consiliere și sprijin prin instruire suplimentară pentru a menține sau pentru a readuce tinerii în sistemul de învățământ sau de formare</li> <li>➤ Sprijinirea tinerilor aflați în situație de risc în dobândirea competențelor necesare și în obținerea unei diplome de absolvire a ciclului secundar superior.</li> <li>➤ Formare la locul de muncă și ucenicie</li> <li>➤ Formare pentru dobândirea de competențe informatice</li> <li>➤ Bonuri valorice pentru formare</li> </ul>
<p>Încurajarea școlilor și a serviciilor pentru ocuparea forței de muncă să promoveze și să ofere permanent orientare privind activitatea de antreprenariat și activitatea independentă pentru tineri.</p> <p>[YG rec 14]</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Sesiuni de formare pentru personalul serviciilor pentru ocuparea forței de muncă și pentru profesori</li> <li>➤ Conceperea și introducerea unor cursuri de formare privind activitatea de antreprenariat în programul de învățământ secundar</li> <li>➤ Sesiuni de formare pentru tinerii șomeri</li> </ul>
<p>Utilizarea unor subvenții salariale și pentru recrutare specifice și bine concepute, pentru a încuraja angajatorii să ofere tinerilor locuri de muncă sau posturi de ucenici, în special pentru cei cu cele mai mici șanse de a intra pe piața forței de muncă.</p> <p>[YG rec 17]</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Credite pentru angajări, destinate creării de noi locuri de muncă pentru tineri, ca angajați sau ca ucenici (finanțarea din FSE pentru creditarea subvențiilor ar trebui completată de măsuri de activare – cum ar fi formarea practică etc.)</li> </ul>
<p>Susținerea ocupării / mobilității</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Înființarea unor centre EURES (asistența din FSE acordată</li> </ul>

<p>forței de muncă prin informarea tinerilor cu privire la existența ofertelor de muncă, de stagii de practică profesională sau de ucenicie și cu privire la sprijinul disponibil în diferite zone și asigurarea ajutorului necesar pentru cei care s-au mutat.</p> <p>[YG rec 18]</p>	<p>EURES este destinată în principal recrutării și informațiilor conexe, serviciilor de orientare și de consiliere la nivel național sau transfrontalier).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Campanii de sensibilizare</li> <li>➤ Sprijinirea organizațiilor de voluntari care propune îndrumători</li> <li>➤ Sprijinirea organizațiilor de tineret care se ocupă de lucrători tineri migranți</li> </ul>
--	--

<p>Asigurarea unei mai mari disponibilități a serviciilor de sprijin pentru întreprinderile nou înființate</p> <p>[YG rec 19]</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Cooperarea între serviciile pentru ocuparea forței de muncă și organismele care asigură sprijin întreprinderilor și ajutor financiar (de exemplu, târgurile regionale ale locurilor de muncă și acțiunile organizate pentru stabilirea de contacte)</li> <li>➤ Sprijinirea IMM-urilor nou-înființate</li> <li>➤ Sprijinirea persoanelor care desfășoară o activitate independentă</li> <li>➤ Formare în domeniul comercial, destinată, de exemplu, persoanelor fără loc de muncă și completată de granturi pentru antreprenariat</li> </ul>
<p>Îmbunătățirea mecanismelor pentru sprijinirea tinerilor care abandonează sistemele de activare și nu mai au acces la prestațiile sociale.</p> <p>[YG rec 20]</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Ajutor acordat organizațiilor și serviciilor pentru tineret</li> <li>➤ Cooperarea cu alte organizații care se află în contact cu tinerii</li> <li>➤ Stabilirea unor sisteme de localizare</li> <li>➤ Susținerea serviciilor de asistență pentru ocuparea forței de muncă, la școală și în carieră</li> </ul>
<p>Monitorizarea și evaluarea tuturor acțiunilor și programelor care contribuie la garanția pentru tineret, astfel încât să poate fi concepute mai multe politici și intervenții bazate pe fapte în funcție de ceea ce funcționează, de loc și de motive</p> <p>[YG rec 23]</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Identificarea inițiativelor eficiente din punctul de vedere al costurilor</li> <li>➤ Utilizarea acțiunilor experimentale controlate</li> <li>➤ Înființarea unor centre pentru analiză</li> <li>➤ Conceperea unor modele de politică și a unor acțiuni-pilot, testarea și uniformizarea politicilor (inovare și experimentare în domeniul social)</li> </ul>
<p>Promovarea activităților de învățare reciprocă la nivel național, regional și local între toate părțile implicate în combaterea șomajului în rândul tinerilor, pentru a îmbunătăți conceperea și implementarea viitoarelor sisteme de garanție pentru tineret.</p> <p>[YG rec 24]</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Utilizarea Rețelei europene pentru încadrarea în muncă a tinerilor (FSE acordă ajutor pentru activitățile de cooperare transnațională derulate în vederea realizării unui schimb de bune practici între diferite organizații la nivelul UE prin asistența tehnică a FSE la nivelul Comisiei)</li> </ul>
<p>Consolidarea capacitățile tuturor părților interesate, inclusiv ale serviciilor pentru ocuparea forței de muncă competente, implicate în conceperea, punerea în aplicare și evaluarea sistemelor de garanție pentru tineret, pentru a elimina orice obstacole externe și interne legate de politici și de modul în care sunt elaborate aceste sisteme.</p> <p>[YG rec 25]</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Organizarea de cursuri de formare și ateliere</li> <li>➤ Înființarea unor programe de schimburi și de detașări între organizații prin activități de cooperare transnațională.</li> </ul>