EURÓPSKA
KOMISIA

V Bruseli 5. 12. 2012
SWD(2012) 409 final

PRACOVNÝ DOKUMENT ÚTVAROV KOMISIE
Sprievodný dokument

Návrh odporúčania Rady

o zavedení systému záruk pre mladých

{COM(2012) 729 final}

Preklad úradného dokumentu SWD(2012)409

PRACOVNÝ DOKUMENT ÚTVAROV KOMISIE
Sprievodný dokument

Návrh odporúčania Rady

o zavedení systému záruk pre mladých

1. ČO PREDSTAVUJE ZÁRUKY PRE MLADÝCH?

1.1. Koncepcia záruk pre mladých

Mladí ľudia sa snažia uchytiť na trhu práce. Ich ťažkosti sa v súčasnej kríze ešte zhoršili, keďže často patria medzi tých, ktorých za takýchto ekonomických podmienok ako prvých prepustia a ako posledných prijmú do zamestnania. Teraz aj v budúcnosti budeme potrebovať odpovede zamerané na mladých a v tejto súvislosti Komisia navrhuje odporúčanie Rady o zavedení systému záruk pre mladých.

Členské štáty by mali zabezpečiť, aby mladí ľudia do štyroch mesiacov po ukončení vzdelávania alebo potom, ako prišli o prácu, dostali kvalitnú ponuku zamestnania, kontinuálneho vzdelávania, učňovskej prípravy alebo stáže.

Táto myšlienka záruk pre mladých nie je nová. Už v roku 1981 ju Severská rada[1] označila za „sociálnu situáciu, v ktorej sú pre všetkých mladých ľudí zaručené skutočné príležitosti na vzdelávanie, odbornú prípravu a zamestnanie v súlade s ambíciami, schopnosťami a záujmami jednotlivca na jednej strane a potrebami a cieľmi spoločnosti na strane druhej“. Dnes by sme mohli ešte dodať „a hospodárstva“.

Mladých ľudí treba podporovať tak, aby dostali prácu, ďalej sa vzdelávali, vyučili sa alebo nastúpili na stáž. Potrebná podpora sa bude líšiť v závislosti od konkrétnej situácie. Mnohým mladým ľuďom stačia krátke a mierne intervencie, napríklad informácie o všeobecnom odbornom zameraní, vzdelávaní a trhu práce, aby si v stanovenej lehote sami našli požadované pracovné miesto. U ostatných bude potrebné hodnotenie nováčikov na trhu práce, spájanie dopytu s ponukou pracovnej sily a v prípade potreby aj krátke školenie týkajúce sa životopisu. Ostatní, často viac znevýhodnení mladí ľudia (napríklad ľudia s nízkou kvalifikáciou alebo inými prekážkami) budú potrebovať väčšie, trvácnejšie a komplexnejšie intervencie a presvedčivú ponuku, aby tiež mohli využívať systém záruk pre mladých.

Účelom systému záruk pre mladých je totiž zabezpečiť, aby nikto nebol ponechaný sám na seba, aby všetci mladí, ktorým sa nepodarilo zaistiť si vlastnú ponuku, dostali v určitej lehote ponuku práce, kontinuálneho vzdelávania, učňovskej prípravy alebo stáže.

Vzhľadom na súčasnú vysokú mieru nezamestnanosti v celej Európe a skutočnosť, že z najnovších odhadov[2] Medzinárodnej organizácie práce (MOP) nevyplýva do nadchádzajúcich rokov vôbec žiadny opačný trend, a najmä vzhľadom na neúnosné množstvo viac ako 7,5 milióna ľudí mladších ako

[1] Záruky pre mladých: Teória alebo realita – Sekretariát Severskej rady ministrov – jún 1981.
[2] http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_189461/lang--en/index.htm

25 rokov, ktorí sú v súčasnosti nezamestnaní, nevzdelávajú sa ani neabsolvujú odbornú prípravu (tzv. NEET), je krajne naliehavé, aby systém záruk pre mladých pomohol znížiť tieto čísla a v každom prípade zastaviť zväčšovanie sa tejto skupiny.

Európska komisia preto vyzýva členské štáty, aby konali a poskytli mladým záruky pre mladých do štyroch mesiacov po strate zamestnania alebo ukončení formálneho vzdelávania. Keďže úspech záruk pre mladých závisí od množstva aktérov a opatrení (napríklad riešenia otázok ako informovanosť či prijatie pracovnej ponuky), Komisia navrhuje v rámci odporúčania súbor usmernení, ktoré sú podrobnejšie opísané v bode 3 tohto pracovného dokumentu útvarov Komisie.

1.2. Zásady, ktoré treba zvážiť pri zriaďovaní systému

Pri navrhovaní systému záruk pre mladých sa pravdepodobne vynorí niekoľko zásadných otázok a rôzne situácie v jednotlivých členských štátoch (na regionálnej alebo miestnej úrovni) by mohli viesť k rozdielom v zriadení a realizácii tohto systému.

Po prvé, treba poznamenať, že hoci si mladí ľudia vyžadujú špecifické monitorovanie a intervenciu prostredníctvom všeobecného systému záruk pre mladých, **nie sú homogénnou skupinou** a žijú v **rôznych sociálnych prostrediach. Okrem toho bude potrebné venovať osobitnú pozornosť mladým, u ktorých hrozí najväčšie riziko, že sa stanú súčasťou skupiny NEET, alebo v nej zostanú**. Napríklad, mladé ženy omnoho častejšie zostávajú v skupine NEET a odchádzajú z nej omnoho zriedkavejšie než mladí muži, a to najmä v južnej a východnej Európe (Bulharsko, Česká republika, Grécko, Maďarsko, Taliansko, Malta a Poľsko), kde mladé ženy predstavovali v období rokov 2006 až 2009 väčší podiel na každoročnej miere NEET a skupine ľudí, ktorí zotrvávajú v skupine NEET, a vykazovali menšiu mieru odchodu z tejto skupiny než muži[3]. Keď sa však raz ženy zbavia stavu NEET, v niektorých krajinách je ich návrat do tejto skupiny menej pravdepodobný. Vyššia miera zotrvávania v skupine NEET u mladých žien pravdepodobne vyplýva z toho, že ženy v skupine NEET bývajú skôr neaktívne než nezamestnané. Pri navrhovaní a realizácii záruk pre mladých by členské štáty mali venovať pozornosť rodovému rozmeru týchto problémov. V súčasnosti je miera pokrytia aktívnych politík trhu práce (t. j. počet v % účastníkov vo veku 15 až 24 rokov v populácii NEET) vo všetkých krajinách nižšia u mladých žien než u mužov. Priemerná miera pokrytia pri zohľadnení týchto politík u mladých žien je 26,3 %, kým u mladých mužov 33,9 %. Rodové rozdiely v miere pokrytia v prípade odbornej prípravy dosahujú 8,5 percentuálnych bodov (13 % v prípade žien a 21,5 % v prípade mužov)[4].

Nadácia Eurofound[5] definovala osem rôznych kľúčových rozhodujúcich činiteľov, ktoré zvyšujú pravdepodobnosť, že mladí ľudia vstúpia do skupiny NEET: i) zdravotné postihnutie, ii) prisťahovalecké zázemie, iii) nízke vzdelanie, iv) bývanie v odľahlých oblastiach, v) domácnosť s nízkym príjmom, vi) nezamestnanosť rodičov, vii) rodičia s nízkym vzdelaním a viii) rozvedená rodina. Najmä ak sa tieto činitele skombinujú, môžu viesť k nízkej výkonnosti a niekedy aj k diskriminácii, a to v škole, ako aj na trhu práce, preto sú ďalšie kroky pre týchto mladých ľudí mimoriadne ťažké.

Preto by systém mal riešiť situáciu tých mladých ľudí, ktorí sú teraz najďalej od trhu práce a nemusia byť ešte pripravení na skutočnú pracovnú ponuku, keď sa stanú nezamestnanými alebo ukončia

[3] Výpočet Európskej siete odborníkov na rovnosť pohlaví.

[4] Správa Európskej siete odborníkov na rovnosť pohlaví s názvom *Starting fragile: gender differences in the youth labour market*, 2012.

[5] Eurofound (2011) *Mladí ľudia a skupina NEET v Európe: prvé zistenia.*

školskú dochádzku, a môžu si vyžadovať špecifické ponuky na odbornú alebo intenzívnu prípravu. Podľa nadácie Eurofound[6] však skúsenosti zo Švédska naznačujú, že zamestnávanie mladých ľudí po relatívne krátkej dobe nemusí prinášať dlhodobé riešenia. Pri ponúkaní záruk pre mladých mladému človeku treba zohľadniť štrukturálne otázky, ako sú zručnosti a kvalifikácie.

Po druhé, pri navrhovaní systému záruk pre mladých by sa mohli zvážiť **zásady obojstranného záväzku**, ako sú napríklad tie, ktoré sa vzťahujú na dospelých a ich účasť na aktívnych politikách trhu práce. Možno si predstaviť aj to, že podmienkou na prijatie ponuky v rámci záruk pre mladých by bolo zaregistrovať sa v rámci služby zamestnanosti. V tomto prípade by však bolo dôležité poradiť si s problémami, ako je stigmatizácia vyplývajúca predovšetkým z takejto registrácie a zvýšená informovanosť o výhodách registrácie v rámci služby zamestnanosti.

V mnohých krajinách navyše výplata dávok (a niekedy aj dávok sociálnej pomoci) súvisí s účasťou na aktivačnom programe. Postihovanie dávok v prípade, ak sa mladí ľudia nezúčastnia systému záruk pre mladých, by bolo prostriedkom na zaistenie, aby mladí nezamestnaní ľudia prijímali predložené ponuky, čím by sa obmedzil vplyv následkov, ktoré nezamestnanosť prináša[7].

Tento prístup však nabáda na opatrnosť, keďže mimoriadne zraniteľní mladí ľudia by sa mohli ešte viac vzdialiť službám zamestnanosti a bolo by teda ešte ťažšie k nim preniknúť. Dôkladne prispôsobené individuálne akčné plány a umiestňovanie však v prvom rade môžu zabrániť tomu, aby dochádzalo k predčasnému ukončeniu ich činnosti.

V prípade predčasného ukončenia činnosti (a straty dávok) treba zaviesť mechanizmy, aby sa zabezpečilo, že títo mladí ľudia nezostanú odkázaní sami na seba, ale že budú v styku s úradmi a že s nimi budú udržiavať kontakt s cieľom zistiť, v čom sú ich problémy a ponúknuť im možnosť vrátiť sa do procesu vzdelávania, odbornej prípravy a k ďalším integračným opatreniam trhu práce (napríklad k stáži, učňovskému vzdelávaniu a pod.).

Po tretie, pri navrhovaní systému sa treba venovať potenciálu **cyklov neaktivity.** Akým spôsobom by mal systém riešiť situáciu tých, ktorí predčasne odídu, alebo tých, ktorí využijú zaručenú ponuku, ale nakoniec sú aj tak nútení prijať inú zaručenú ponuku? Systém by mal zahŕňať mechanizmy alebo akčné plány, ktoré mladým ľuďom umožnia prelomiť cykly neaktivity a vyhnúť sa im, pretože môžu viesť k ďalšej strate motivácie a zničeniu ich ľudského kapitálu.

Po štvrté, systém záruk pre mladých by mohol mať potenciál **morálneho hazardu,** ak sa mladí ľudia spoľahnú na externú organizáciu, ako sú služby zamestnanosti, aby im predložila ponuku. Takýmto situáciám sa dá vyhnúť už pri navrhovaní systému, a to napríklad zavedením aktívneho usmerňovania jednotlivcov hneď na začiatku procesu s cieľom pomôcť mladému človeku nájsť voľné pracovné alebo študijné miesta, ktoré sú pre neho atraktívne, a motivovať ho v jeho úsilí v záujme zlepšenia jeho vyhliadky na úspech.

Po piate, členské štáty budú musieť rozhodnúť, na akej úrovni zaviesť a riadiť záruky pre mladých. V členských štátoch, v ktorých je vykonávanie politík vzdelávania, odbornej prípravy a zamestnanosti decentralizované, môže byť vo vzťahu k tomuto vykonávaniu relevantná **regionálna alebo dokonca miestna úroveň,** pričom bude dôležité zaistiť mechanizmus národnej koordinácie, v ktorom by vedenie prebralo vnútroštátne ministerstvo, orgán alebo organizácia. To môže pomôcť riešiť napríklad regionálne rozdiely alebo miestne podmienky predmestí a vidieckych alebo odľahlých oblastí v jednej a tej istej krajine a zároveň sa čo najviac zamerať na mladých ľudí v cieľovej skupine.

[6] Eurofound (2012) *Youth Guarantee: Experiences from Finland and Sweden.*

[7] Ako sa opisuje nižšie v bode 2.2.

Napokon, s cieľom zabrániť následkom nezamestnanosti (pozri aj bod 2.2.) sa odporúča zahrnúť do **systému záruk pre mladých pravidlá načasovania**[8]. Komisia navrhuje, aby členské štáty ponúkali záruky pre mladých všetkým mladým ľuďom do štyroch mesiacov po strate zamestnania alebo ukončení školskej dochádzky. S pravidlami načasovania intervencií sa už počíta v mnohých verejných službách zamestnanosti[9]. Okrem toho, v mnohých krajinách sú už mladí nezamestnaní ľudia prioritnou skupinou pre intervenciu zo strany verejných služieb zamestnanosti[10].

1.3. Príklady v konkrétnych krajinách

Záruky, ktoré sa najviac približujú zárukám načrtnutým v návrhu Komisie na odporúčanie Rady v zmysle ponuky práce, učňovskej prípravy, stáže a ďalšieho štúdia pre mladých ľudí, možno nájsť vo **Fínsku.** Fínska vláda stavia na dlhoročných skúsenostiach so zárukami pre mladých a usiluje sa, aby boli nové záruky komplexnejšie a preventívnejšie a aby spájali prvky zamestnanosti aj vzdelávania. Tieto záruky[11] sa budú realizovať od začiatku roka 2013 a v skratke znejú takto:

„Každej osobe mladšej ako 25 rokov a každej osobe mladšej ako 30 rokov, ktorá je čerstvým absolventom, bude ponúknutá práca, stáž, prax, študijné miesto, čas v dielni alebo rekvalifikácia do 3 mesiacov od straty zamestnania.“

„Každej osobe, ktorá ukončila školskú dochádzku, sa zaručí miesto na vyššej strednej škole, v odbornom vzdelávaní a odbornej príprave, učňovskom vzdelávaní, mládežníckej dielni, rekvalifikácii alebo inými prostriedkami[12]*.“*

Okrem fínskeho príkladu existuje v členských štátoch množstvo ďalších iniciatív[13], ktoré by podporili úspech plne zavedených záruk pre mladých (napríklad v Českej republike, Dánsku a Francúzsku). Ide napríklad o programy rozvoja schopností riadenia kariéry a odborného zamerania na školách, usmerňovania kariéry a prípravy znevýhodnených mladých ľudí s cieľom zabrániť predčasnému ukončeniu vzdelávania a zabezpečiť prechod zo školy do práce, pomoc pri hľadaní pracovného miesta, individuálne usmerňovanie, spájanie dopytu s ponukou pracovnej sily, dotácie pre zamestnávateľov a učňovské programy, ako aj programy odbornej prípravy. Členské štáty ich v rôznej miere ponúkajú študentom, mladým nezamestnaným ľuďom, ľuďom, ktorí predčasne ukončili školskú dochádzku,

---

8 Väčšina krajín zahŕňa všetkých mladých ľudí hľadajúcich prácu alebo odbornú prípravu, pozri Európska komisia (2011) *Comparative paper on youth integration*, strana 14 a nasl.

9 AT (záruka odbornej prípravy do 3 mesiacov), BE – FOREM (do 4 týždňov od registrácie musia byť začlenení do trhu práce), BE – VDAB (do 4 mesiacov od registrácie – akčný plán zameraný na mládež), DK (pohovor do 3 mesiacov pre ľudí mladších ako 30 rokov; každý má nárok na aktívne politiky trhu práce do 3 mesiacov), DE (právne ustanovenie <25 okamžite umiestňovaní), FI (záruky sa poskytujú všetkým ľuďom mladším ako 30 rokov), PL (do 6 mesiacov ponuka na aktiváciu), ES (existuje záruka buď odbornej prípravy alebo praxe), SE (ponuka celej škály aktivít do 90 dní od registrácie), NL a LT zaviedli príslušné usmernenia, SI, BG, CZ, EE, MT a FR ponúkajú podporné opatrenia pre mládež ako prioritnú skupinu (Európska komisia (Mobility Laboratory), 2012: *PES Crisis response questionnaire 2012*, strana 16).

10 Európska komisia (2011) *Youth Guarantees: PES approaches and measures for low-skilled young people*, tematická syntetická štúdia, 4. kapitola; Eurofound (2012) *Recent policy developments related to those not in employment, education and training (NEETs)*, Dublin.

11 Fínske ministerstvo zamestnanosti a hospodárstva, *Záruky pre mladých 2013*: http://www.tem.fi/files/34025/Social_guarantee_for_youth_2013.pdf

12 V pláne rozvoja *Vzdelávanie a výskum 2011 – 2016* sa to nazýva „vzdelávacou zárukou“, je to súčasť záruk pre mladých.

13 Prehľad týchto opatrení je uvedený v prílohe 1 k tomuto dokumentu.

ľuďom v skupine NEET a mladým ľuďom so zdravotným postihnutím. Na podporu mladých nezamestnaných ľudí sa často využíva najmä učňovské vzdelávanie a stáž.

Programy spravidla začínajú do určitého počtu dní alebo mesiacov od registrácie nezamestnaného, hoci obyčajne bez prísľubu, že výsledkom bude pracovná ponuka, učňovské vzdelávanie, stáž alebo odborná príprava. Všetky iniciatívy sa obyčajne vykonávajú cez verejné služby zamestnanosti alebo iný orgán verejnej správy.

Niektoré opatrenia na aktiváciu mladých a zníženie úrovne nezamestnanosti financuje Európsky sociálny fond (napríklad v Bulharsku, Českej republike a Lotyšsku).

V **Rakúsku**[14] bola v roku 2007 zavedená „záruka odbornej prípravy“ pre ľudí mladších ako 18 rokov. Mladým ľuďom, ktorí si nemohli nájsť učňovskú prípravu vo firme, dala príležitosť vyučiť sa v školiacej inštitúcii nadnárodnej spoločnosti financovanej verejnými službami zamestnanosti. V rámci tohto opatrenia môžu učni s osobitnými potrebami požívať prínosy systému integrovanej odbornej prípravy, ktorá zahŕňa čiastočnú aj predĺženú učňovskú prípravu. „Záruka práce a odbornej prípravy“ pre mladých vo veku od 19 do 24 rokov, ktorá je súčasťou akčného programu „Budúcnosť pre mladých“, zabezpečuje, aby bola mladým nezamestnaným ľuďom ponúknutá práca, cielená odborná príprava alebo dotované zamestnanie do šiestich mesiacov od ich registrácie vo verejných službách zamestnanosti. Popri dotáciách zameraných na základné potreby a platobných sadzbách podľa kolektívnych zmlúv sa ponúkajú stimuly súvisiace s kvalitou a trhom práce s cieľom motivovať zamestnávateľov, aby zriaďovali ďalšie miesta na odbornú prípravu a zlepšovali jej kvalitu. Zamestnávatelia teda budú podporovaní, ak ich učni dostanú v záverečnej učňovskej skúške výborné alebo dobré známky.

Vo **Švédsku** sa uplatňuje prístup podporovať mladých nezamestnaných ľudí v aktívnom hľadaní práce. Tento systém začína počiatočnou fázou troch mesiacov zintenzívnenej podpory a sledovania úsilia jednotlivca pri hľadaní si práce. Po tejto počiatočnej fáze sa začína proces aktívneho spájania dopytu s ponukou pracovnej sily v spojení so zlepšenými opatreniami, čo môže byť učňovská príprava alebo ďalšie vzdelávanie.

1.4. Opatrenia na úrovni EÚ s cieľom zaviesť záruky pre mladých

Politická vôľa na úrovni EÚ na podporu mladých pri prechode zo školy do práce je už roky veľmi silná.

Už v roku 2005 Rada v kontexte usmernení politík zamestnanosti[15] (2005 – 2008) súhlasila s tým, aby „každá nezamestnaná osoba dostala možnosť nového začiatku pred dosiahnutím 6 mesiacov nezamestnanosti v prípade mladých ľudí“. V roku 2008[16] Rada skrátila túto lehotu na „najviac 4 mesiace“ v prípade mladých, ktorí ukončili školskú dochádzku.

Keďže do roku 2010 sa takéto opatrenie v EÚ nevykonalo, Európsky parlament (EP) aj Európske fórum mládeže dôrazne trvali na tom, aby sa záruky pre mladých zaviedli na úrovni EÚ.

[14] Mládež a práca v Rakúsku: https://broschuerenservice.bmask.gv.at/PubAttachments/ArbeituJugend2012engl.pdf?db=-1

[15] Rozhodnutie Rady 2005/600/ES – Ú. v. EÚ L 205/21 zo 6. augusta 2005.

[16] Usmernenia politík zamestnanosti (2008 –2010), rozhodnutie Rady 2008/618/ES – Ú. v. EÚ L 198/51 z 26. júla 2008.

V rámci hlavnej iniciatívy „Mládež v pohybe“[17] zo septembra 2010 Komisia predstavila rámec politických priorít na zníženie nezamestnanosti mladých ľudí s osobitným zameraním na uľahčenie prechodu zo školy do práce a zníženie segmentácie na trhu práce. Komisia vyzvala niektoré členské štáty, aby zabezpečili, že mladí ľudia budú mať prácu, budú sa ďalej vzdelávať alebo budú v aktivácii do štyroch mesiacov od odchodu zo školy, a aby to zabezpečili vo forme záruk pre mladých.

V rokoch 2011 a 2012 boli tieto výzvy zopakované, a to najmä zo strany Európskej rady, Európskeho parlamentu a Európskeho fóra mládeže, ale bez väčšieho úspechu v praxi. Komisia v oznámení o iniciatíve príležitosti pre mladých[18] z decembra 2011 oznámila, že vykoná prípravné opatrenie EP o zárukách pre mladých v hodnote 4 miliónov EUR a svoj záväzok zaviesť záruky pre mladých v rámci balíka opatrení pre zamestnanosť[19] z apríla 2012 zopakovala ohlásením návrhu odporúčania Rady.

Dánske predsedníctvo usporiadalo v Horsens v apríli 2012 seminár o spôsoboch plnenia záruk pre mladých v rámci neformálneho stretnutia ministrov práce a sociálnych vecí.

Svoje pripomienky k oznámeniu o iniciatíve príležitosti pre mladých uviedli vo forme uznesenia EP[20] z 24. mája 2012 a stanoviska[21] Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru (EHSV) z 12. júla 2012. V obidvoch dokumentoch sa uvádzali konkrétne poznámky k zárukám pre mladých.

V rámci výročného dotazníka zaslaného sieti verejných služieb zamestnanosti týkajúceho sa ich schopnosti prispôsobiť sa kríze, bol do vydania z roku 2012, ktoré bolo uverejnené v januári, zaradený modul o opatreniach prijatých na riešenie nezamestnanosti mladých ľudí. V júni 2012 boli v súvislosti so stretnutím vedúcich verejných služieb zamestnanosti členovia tejto siete požiadaní, aby predložili správu o vývoji od januára 2012 s osobitným zameraním na mladých ľudí.

Ako pokračovanie balíka opatrení pre zamestnanosť sa v júni 2012 uskutočnila diskusia so sociálnymi partnermi o vyhliadkach iniciatívy zriadenia systému záruk pre mladých a v septembri 2012 sa stretli zástupcovia Európskeho fóra mládeže a medziodvetvových organizácií sociálnych partnerov. O iniciatíve záruk pre mladých diskutovali sociálni partneri znovu na zasadnutí Výboru pre sociálny dialóg 23. októbra 2012.

Európska rada 29. júna 2012 napokon naliehavo vyzvala členské štáty, aby zintenzívnili úsilie s cieľom zvýšiť zamestnanosť mladých tak, „aby do niekoľkých mesiacov od ukončenia štúdia dostali kvalitnú ponuku práce, kontinuálneho vzdelávania, učňovskej prípravy alebo stáže“. Zároveň dospela k záveru, že tieto opatrenia môžu byť podporované Európskym sociálnym fondom (ESF) a že členské štáty by mali využiť možnosti financovania dočasných dotácií určených na prijímanie pracovníkov z tohto fondu.

---

17 KOM(2010) 1047 z 15. septembra 2010, predložené v rámci stratégie Európa 2020 a európskych stratégií zamestnanosti.

18 KOM(2011) 933 z 20. decembra 2011.

19 *Smerom k oživeniu hospodárstva sprevádzanému tvorbou veľkého počtu pracovných miest*, COM (2012) 173 z 18. apríla 2012.

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

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

1.5. Odôvodnenie návrhu

Komisiu spolu so všetkými členskými štátmi veľmi znepokojuje momentálna situácia na trhu práce, čo sa týka mladých ľudí, a jej neustále zhoršovanie sa. Dramaticky vysoká miera nezamestnanosti mladých ovplyvňuje celú Európu: jej cena je vysoká dnes a bude vysoká aj v budúcnosti. Úspory dosiahnuté prostredníctvom systému záruk pre mladých presahujú rámec samotných úspor dosiahnutých v prípade výdavkov na sociálnu ochranu. Predchádzanie nezamestnanosti a úbytku zručností by viedlo k dlhodobým prínosom pre mladých ľudí a pre hospodárstvo vďaka nižšej nezamestnanosti v priebehu celého životného cyklu, vyšším príjmom (a teda aj vyšším príjmom z daní a príspevkov na sociálne zabezpečenie), ako aj vďaka nižšej miere sociálnych a zdravotných problémov. Viac informácií sa nachádza v bode 2.

Keďže neboli dostatočne realizované viaceré politické výzvy od Rady ani Európskeho parlamentu na zavedenie systému záruk pre mladých, je potrebné adresovať členským štátom toto odporúčanie. Opatrenia na zriadenie komplexného systému záruk pre mladých prijalo doteraz iba niekoľko členských štátov.

Sprostredkovanie usmernení na úrovni EÚ k nástrojom, ktoré prispievajú k účinnému systému záruk pre mladých, umožní členským štátom čo najlepšie využiť kohézne fondy, najmä Európsky sociálny fond, s cieľom riešiť nezamestnanosť a neaktivitu mladých ľudí.

V návrhu je zohľadnená skutočnosť, že odlišnosť situácií v jednotlivých členských štátoch (prípadne na úrovni regiónov či miest) by mohla vyvolať rozdiely pri zavádzaní a ďalšej realizácii tohto systému.

2. INVESTIČNÝ PRÍSTUP: NÁKLADY A PRÍNOSY

Nezamestnanosť a neaktivita mladých vychádzajú draho. Vychádzajú draho teraz (z hľadiska vyplácania dávok a aj ušlých príjmov), a budú vychádzať draho aj v budúcnosti (keďže vedú k mnohým následkom). Prevencia nezamestnanosti a neaktivity má preto potenciál vyvážiť tieto náklady a ako taká predstavuje príležitosť pre inteligentné investovanie do budúcnosti Európy a jej mládeže.

2.1. Okamžité náklady na skupinu NEET

Nadácia Eurofound odhaduje cenu nezamestnanosti a neaktivity mladých (t. j. náklady na mladých, ktorí patria do skupiny NEET) na približne 100 miliárd EUR alebo 1 % celkového HDP 21 štátov EÚ v roku 2008[22].

[22] Eurofound (2012) *Mladí ľudia a skupiny NEET v Európe: prvé zistenia*. Dánsko, Grécko, Fínsko, Francúzsko, Malta a Švédsko boli vylúčené z dôvodu chýbajúcich premenných. Odhad sa týka len aktuálnych nákladov vo forme ušlých príjmov (94 miliárd EUR) a nákladov z verejných financií z hľadiska nadmerného prenosu (7 miliárd EUR). Pri analýze sa použila štatistika Európskej únie z roku 2008 týkajúca sa príjmov a životných podmienok (EU-SILC) vekovej skupiny 16 – 29 rokov. Skupina

Nadácia Eurofound predstavila v októbri 2012 aktualizované odhady, ktoré sa týkali už 26 členských štátov (všetkých okrem Malty)[23]. Osoba patriaca do skupiny NEET bola definovaná ako mladý (vo veku 15 až 29 rokov) človek, ktorý sa nezamestnal, nevzdelával ani nezúčastňoval na odbornej príprave 6 mesiacov alebo viac počas posledných 12 mesiacov. Uvedených 6 mesiacov nemuselo nasledovať za sebou.

Na tomto základe sa hospodárske náklady na skupinu NEET odhadovali na 119,2 miliárd EUR ročne, približne 1 % celkového HDP z roku 2008. Tieto údaje zodpovedajú sume „príjmu verejných financií“, t. j. všetkým prevodom a prínosom verejných financií zo sociálneho systému jednotlivcovi, ako aj „zdrojovému príjmu“, t. j. chýbajúcemu príspevku jednotlivca spoločnosti (z hľadiska ušlých príjmov, nezaplatených daní a nezaplatených príspevkov na sociálne zabezpečenie). Náklady sa vypočítali na základe sklonu vyhovujúceho skóre s cieľom zabezpečiť zohľadnenie rôznych vlastností ľudí v skupine NEET[24] a tieto náklady boli podstatne vyššie ako náklady verejných financií (8,8 miliardy EUR nákladov verejných financií v porovnaní so 111,3 miliardy EUR zdrojových nákladov).

Nadácia Eurofound uviedla aj odhad nákladov na osoby patriace do skupiny NEET za rok 2011[25]. **Strata je teraz na úrovni 153 miliárd EUR ročne**, čo je o zarážajúcich 34 miliárd EUR viac ako v roku 2008 a predstavuje relatívny nárast o takmer 28 percentuálnych bodov za 3 roky. Vo vyjadrení podielu na HDP tieto náklady teraz predstavujú 1,21 % HDP.

Na úrovni krajiny sú absolútne náklady najvyššie v Taliansku (32,6 miliardy EUR), potom vo Francúzsku (22 miliárd EUR), Spojenom kráľovstve (18 miliárd EUR) a Španielsku (15,7 miliárd EUR). Náklady úmerné HDP sú najvyššie v Bulharsku (3,3 %) a Grécku (3,28 %), kým Cyprus, Maďarsko, Írsko, Taliansko, Lotyšsko a Poľsko hlásia ročné straty vo výške viac ako 2 % HDP.

Treba poznamenať, že v týchto zisteniach sa neberú do úvahy nepriame náklady zhoršovania ľudského kapitálu a zamestnateľnosti, ako ani zvýšenie niektorých nákladov súvisiacich s trestnou činnosťou a zdravotníctvom.

Opatrne treba postupovať aj pri výklade týchto výpočtov: keďže niektoré osoby patriace do skupiny NEET sa nepochybne zaktivizujú prostredníctvom opatrení v oblasti vzdelávania alebo odbornej prípravy (skôr než plateného zamestnania), celkové náklady vypočítané nadáciou Eurofound by nebolo možné kompenzovať úspešným zavedením systému záruk pre mladých. Niektorí mladí ľudia v skupine NEET sa navyše možno programu vôbec nezúčastnia (napríklad veľmi mladé matky): toto tiež znamená, že nie všetky náklady sa podarí kompenzovať.

Z hľadiska začlenenia a chudoby môže krehká a nestabilná pozícia mladých na trhu práce zhoršiť súčasné a budúce sociálne riziká. V roku 2010 bolo v EÚ 29,1 % mladých vo veku 16 – 24 rokov

---

NEET bola definovaná ako osoby nezamestnané alebo neaktívne po dobu šiestich mesiacov alebo viac počas referenčného obdobia prieskumu.

[23] Eurofound (2012) *Mladí ľudia, ktorí nemajú zamestnanie, nevzdelávajú sa a nezúčastňujú sa na odbornej príprave: charakteristiky, náklady a politické reakcie v Európe*, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxembursko.

[24] „Všetci jednotlivci, ktorí sú v skupine NEET, sa porovnajú so svojimi štatistickými náprotivkami, čiže subjektmi nepatriacimi do skupiny NEET, ktoré majú podobné hodnoty sklonu vyhovujúceho skóre, a preto aj podobné vlastnosti. Vykoná sa porovnanie ich príjmov a príspevkov do sociálneho systému vypočíta sa priemerný rozdiel medzi zárobkom a príspevkami do sociálneho systému, ktorý sa považuje za náklad na jednotlivca patriaceho do skupiny NEET.“

[25] Na základe predpokladov týkajúcich sa nárastu počtu osôb patriacich do skupiny NEET s použitím údajov z výberového zisťovania pracovných síl a diskontovania na súčasné hodnoty.

označených za žijúcich v chudobe alebo sociálnom vylúčení, čo je nárast o 1,3 percentuálneho bodu v porovnaní s rokom 2009 a o 0,8 percentuálneho bodu v porovnaní s rokom 2008. Pri analýze týchto údajov a porovnávaní krajín však netreba zabúdať, že súčasné ukazovatele chudoby a sociálneho vylúčenia úplne neodrážajú situáciu mladých. Zo štatistického hľadiska sa predsa mladá osoba bývajúca so svojimi rodičmi z finančných dôvodov nemusí považovať za chudobnú, hoci nedokáže žiť len z vlastných príjmov.

2.2. Dlhodobejšie účinky zaradenia do skupiny NEET

Pre jednotlivca prináša nezamestnanosť v mladom veku aj riziko zanechania následkov. Čoraz viac publikácií naznačuje, že skúsenosti s nezamestnanosťou v mladom veku majú dlhotrvajúci nepriaznivý vplyv na úroveň budúcich príjmov a riziko nezamestnanosti v budúcnosti. Zodpovedajúci kladný účinok takisto platí: skúsenosti so zamestnaním zvyšujú pravdepodobnosť zamestnania sa v budúcnosti[26]. Okrem toho má obdobie nezamestnanosti nepriaznivý vplyv aj na zdravie, blaho a spokojnosť mladých ľudí s prácou[27].

Odhaduje sa, že po období nezamestnanosti sa pravdepodobnosť nezamestnania v budúcnosti zvýši o 13 – 16 %[28]. Riziko opakovanej nezamestnanosti je vyššie do 33. roku života[29].

Zároveň je pravdepodobné, že mladí ľudia ovplyvnení nezamestnanosťou budú mzdovo znevýhodnení: šesť mesiacov nezamestnanosti vo veku 22 rokov vedie vo veku 23 rokov ku mzde nižšej o 8 % a vo veku 30 a 31 rokov ku mzde nižšej o 2 – 3 %[30]. Mzdové znevýhodnenie sa týka aj mladých, ktorí absolvovali univerzitu v čase „zlého hospodárstva“: strata na počiatočnej mzde okamžite po absolvovaní štúdia je 6 – 7 % na každé zvýšenie miery nezamestnanosti o 1 percentuálny bod[31]. Aj po 15 rokoch sa strata na mzde rovná 2,5 %. Podľa niektorých odhadov je situácia ešte pochmúrnejšia; naznačujú zanechanie následkov v rozpätí 13 – 21 % vo veku 42 rokov, hoci znížené na 9 – 11 %, ak sa podarí zabrániť opakovaným obdobiam nezamestnanosti[32].

Z hľadiska trvania nezamestnanosti platí, že čím je v mladom veku dlhšie obdobie nezamestnanosti, tým je jej nepriaznivý vplyv silnejší[33]. Z ďalších zistení vyplýva, že záleží už na samotnom fakte, že človek je nezamestnaný (a naopak, samotný fakt, že človek je nezamestnaný, má nepriaznivý vplyv): *„Mladí ľudia, ktorí sú zamestnaní, si v budúcnosti ľahšie nájdu prácu. Toto by sa mohlo vykladať ako prínosy vyplývajúce z tvorby sietí alebo iné zručnosti pri nachádzaní zamestnania. Zamestnávatelia by zase mohli byť ochotnejší prijímať do zamestnania ľudí, ktorí boli predtým zamestnaní, bez ohľadu*

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

[27] Bell, D.N.F. a Blanchflower, D.G. (2011), „Young People and the Great Recession“, *diskusný príspevok IZA* č. 5674.

[28] Doiron a Gorgens (2008), op. cit.

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

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

[31] Kahn, L.B. (2010), „The long-term labor market consequences of graduating from college in a bad economy“, *Labour Economics* 17, 303 – 316.

[32] Gregg a Tominey (2005), op. cit.

[33] Bell a Blanchflower (2011), op. cit.

na to, ako dlho"[34]. To by znamenalo, že aj krátke obdobie zamestnanosti by prispelo k pravdepodobnosti zamestnania sa v budúcnosti.

Na mladú generáciu vplývajú aj makroekonomické podmienky (keďže potvrdzujú zvýšenú nezamestnanosť): mladí ľudia od 17 do 25 rokov menej dôverujú počas recesie verejným inštitúciám a domnievajú sa, že úspech závisí viac od šťastia než od úsilia[35].

Okrem toho môže vplyv nezamestnanosti alebo neaktivity na mladých ľudí viesť aj k spoločenským dôsledkom: ak si táto skupina nemôže dovoliť samostatné bývanie, pravdepodobne zostane bývať so svojou rodinou a odloží založenie si vlastnej rodiny, čo zhoršuje demografický vývoj a vyhliadky. Ak navyše nedostatok príležitostí na vstup na trh práce vedie mladých ľudí odchádzajúcich z EÚ k tomu, aby si našli prácu inde, čo je jav, ktorý často ovplyvňuje vysoko kvalifikovaných ľudí, a preto vedie k prípadnému úniku mozgov, môže to vyjsť draho aj z hľadiska budúcej konkurencieschopnosti Európy.

Zriadenie systému záruk pre mladých bude stáť peniaze, ale keď tieto náklady dáme do súvisu s nákladmi na ničnerobenie, môžeme pri zvažovaní prechodu mladých ľudí zo školy do ďalšieho vzdelávania a na trh práce uplatniť prístup racionálneho investovania. Gregg a Tominey predložili hlavné odôvodnenie záruk pre mladých už v roku 2005: *„Zásahy, ktorými sa predchádza dlhým obdobiam nezamestnanosti u mladých, by sa mohli v prípade úspechu vrátiť z hľadiska celoživotných zárobkov jednotlivcov a predstavovať dobrú investíciu. Okrem toho je dokázané, že zvyšovanie kvalifikácie vzdelávaním v nadväznosti na podstatnú nezamestnanosť mladých môže viesť k vyšším mzdám."*[36]

2.3. Náklady na záruky pre mladých

Kým v predchádzajúcich dvoch bodoch sa ukázalo, že úspešné záruky pre mladých by priniesli značné výhody spoločnosti a jednotlivcom, tento bod sa venuje prípadným nákladom na ich zavedenie.

Samozrejme, je veľmi ťažké odhadnúť náklady na záruky pre mladých. Napriek tomu sa o to pokúsilo niekoľko zainteresovaných strán.

V júli 2012 odhadla **Medzinárodná organizácie práce** (MOP) náklady na zavedenie systému záruk pre mladých v eurozóne[37]. Celkové náklady na eurozónu sa odhadujú na 0,45 % jej HDP alebo 21 miliárd EUR. Analýza sa zakladá na švédskom modeli „osobitnej podpory hľadania si práce", pričom jeho ročné náklady sa odhadujú na **6 000 EUR na nezamestnanú mladú osobu plus administratívne výdavky** (z hľadiska zdrojov, ktoré verejné služby zamestnanosti potrebujú na program) vo výške 600 EUR na účastníka. Keďže návrh Komisie, čo sa týka záruk pre mladých, zachádza nad rámec švédskeho modelu, ide len o ilustráciu prípadných nákladov na záruky pre mladých.

V tejto súvislosti by sa mal zvážiť **rakúsky** príklad. Podľa predbežných vládnych odhadov vynaložili rakúske verejné služby zamestnanosti v roku 2011 približne 382 miliónov EUR vo forme aktívnych politík trhu práce na ľudí mladších ako 25 rokov. Viac ako jedna tretina týchto výdavkov smerovala

[34] Doiron a Gorgens (2008), op. cit.

[35] Giuliano, P. a Spilimbergo, A. (2009), „Growing up in a recession: beliefs and the macroeconomy", *NBER Pracovný dokument* č. 15321.

[36] Gregg a Tominey (2005), op. cit.

[37] Medzinárodná organizácia práce (2012), „Eurozone Job Crisis: Trends and Policy Responses", *Studies on Growth with Equity*, júl 2012.

do učňovských príprav v nadnárodných spoločnostiach[38] (približne 11 000 EUR ročne na jedno miesto v učňovskej príprave v nadnárodnej spoločnosti[39] v prípade osôb mladších ako 18 rokov[40]). Okrem toho stáli dotácie nových pracovných miest pre mladých okolo 3 600 EUR na jedno podporené pracovné miesto. Pri zohľadnení ďalších aktívnych politík trhu práce, ako je ďalšia odborná príprava alebo kariérne poradenstvo, sa náklady na opatrenia na každú nezamestnanú mladú osobu (vo veku od 19 do 24 rokov) rovnajú približne **5 500 EUR.**

Ďalším spôsobom zmerania nákladov na záruky pre mladých by mohol byť hrubý a zjednodušený výpočet na základe záruky iba pracovného miesta (poskytnutia pracovného miesta všetkým nezamestnaným mladým ľuďom). V tomto prípade by výpočet mohol vychádzať z aktuálnej minimálnej mzdy (pokiaľ existuje) vynásobenej počtom hodín, ktoré sa majú odpracovať, a počtom účastníkov. Takýto výpočet urobili v Spojenom kráľovstve na základe záruky vyplácanej po dobu 6 mesiacov práce po 25 hodín týždenne (tento prípad by zahŕňal 10 hodín odbornej prípravy týždenne). Na základe aktuálnej minimálnej mzdy v Spojenom kráľovstve by to stálo 4 000 GBP na jedno pracovné miesto (približne **5 000 EUR**)[41].

Pri zostavovaní rozpočtu na záruky pre mladých by sa však mala vykonať podrobnejšia analýza. **Fínska vláda** predstaví v roku 2013 svoje nové záruky pre mladých. Potrebné náklady odhadla a rozdelila do rôznych zložiek.

Celkové ročné náklady na všetky záruky na osobu vrátane „Programu zručností pre mladých dospelých“ by sa rovnali v priemere **2 240 EUR**[42]. Tieto náklady sú podstatne nižšie než náklady vypočítané v prípade Švédska a Rakúska, čo by mohlo byť spôsobené rôznymi vlastnosťami cieľových skupín a prípadne aj odlišnými infraštruktúrami, ktoré by sa mohli použiť na zavedenie záruk (akou je napríklad osvedčený a vyškolený personál služieb zamestnanosti).

Ako naznačuje fínsky príklad, pri výpočte zodpovedajúcich nákladov na mladých ľudí v rôznych krajinách treba mať na pamäti, že nie každý mladý človek využívajúci záruky pre mladých bude umiestnený do učňovskej prípravy dotovanej vládou a nie každý mladý nezamestnaný človek bude potrebovať využiť záruky (napríklad ak si sám nájde vhodnú ponuku do 4 mesiacov od straty zamestnania alebo ukončenia školskej dochádzky).

Výdavky na jednotlivca potrebné na poskytnutie záruk pre mladých všetkým mladým ľuďom sa, samozrejme, značne líšia. Napríklad fínske rozpočtové náklady zahŕňajú nákladné odborné

---

38 Pozri bod 1.3.

39 Jedno miesto mohlo v prípade vyššieho obratu vystačiť v priebehu roka pre niekoľko osôb.

40 V decembri 2011 (v roku odbornej prípravy 2011/12) sa 10 463 mladých ľudí zúčastnilo systému odbornej prípravy v nadnárodných spoločnostiach, pozri: BMASK, rakúske Federálne ministerstvo práce, sociálnych vecí a ochrany spotrebiteľa (2012), „Mládež a práca v Rakúsku“: https://broschuerenservice.bmask.gv.at/PubAttachments/ArbeituJugend2012engl.pdf?db=-1

41 V septembri 2012 MOP zverejnila aj odhad nákladov na systémy záruk zamestnanosti pre mladých s poukázaním na aktuálne minimálne mzdy: *Global Employment Outlook: Bleak Labour Market Prospects for Youth*.

42 Fínsko vyčlenilo 60 miliónov EUR ročne na hlavnú zložku záruk pre mladých s cieľom zapojiť 46 100 účastníkov a zaviesť rôzne opatrenia, napríklad odborné vzdelávanie, kompenzácie pre zamestnávateľov za odbornú prípravu, dotácie na mzdy, podpora mladých prisťahovalcov, lepšie verejné služby zamestnanosti, príprava na prácu a granty pre začínajúce podniky. Fínska vláda však uznáva, že tieto náklady nestačia na vyriešenie všetkých problémov, a preto navrhuje zahrnúť do celkových nákladov na záruky pre mladých aj „Program zručností pre mladých dospelých“. Tento konkrétny program bude stáť maximálne 52 miliónov EUR ročne pre 4 000 účastníkov (a okrem toho sa vďaka úsporám z účinnosti uvoľní 5 000 miest ročne). To predstavuje celkový maximálny ročný výdavok z rozpočtu vo výške 112 miliónov EUR pre 50 100 účastníkov.

vzdelávanie (vo výške 33 800 EUR na účastníka) na naplnenie potrieb len veľmi malej menšiny (1 200) všetkých mladých ľudí, na ktorých sa majú všetky záruky vzťahovať (50 100).

Skutočná cena záruk pre mladých bude, samozrejme, závisieť aj od okolností a spôsobu, akým sa zriadia a zavedú v každom jednom členskom štáte. Pri každom odhadovaní nákladov na záruky pre mladých tak treba postupovať v mnohých ohľadoch opatrne:

náklady na záruky pre mladých budú vyššie v krajinách s vyšším podielom ľudí patriacich do skupiny NEET alebo nezamestnanej mládeže. V týchto krajinách bude mať veľký význam čo najväčšie využitie dodatočných prostriedkov financovania (napríklad prostredníctvom fondov európskej politiky súdržnosti) a mohla by sa zvážiť aj postupná realizácia.

Priemerné trvanie (a cyklickosť) nezamestnanosti mladých ľudí bude mať vplyv aj na odhady zriadenia systému záruk pre mladých do štyroch mesiacov od straty zamestnania alebo ukončenia školskej dochádzky.

Rôzne východiskové body z hľadiska aktuálnych podporných opatrení (napríklad dobre vyškoleného personálu verejných služieb zamestnanosti, ktorý sa bude venovať potrebám a okolnostiam mladých ľudí) bude tiež vplývať na prípadné počiatočné náklady.

Treba poznamenať, že na dlhodobejšie náklady na záruky pre mladých bude vplývať aj demografický vývoj: v budúcnosti sa nezamestnanosť mladých ako problém štrukturálne zníži v dôsledku nižšej pôrodnosti (pokiaľ bude ponuka pracovnej sily kvalitatívne zodpovedať dopytu).

2.4. Porovnanie nákladov a prínosov

Aj napriek všetkým týmto nástrahám je nesporne jasné, že investovanie do mladých ľudí je rozhodujúce, ak chceme predísť okamžitým a dlhodobejším nákladom na ich neaktivitu, ktoré sa opisujú vyššie v texte.

Zo štúdie nákladov a prínosov švédskych opatrení na pomoc mladým (vo veku od 18 do 30 rokov) dostať sa na trh práce[43] vyplynulo, že priemerný sociálno-ekonomický potenciál (t. j. potenciálna ziskovosť) v priebehu jedného roka je viac ako 600 000 SEK, čiže približne 70 000 EUR na účastníka. Tento výpočet vychádza z predpokladu, že účastníci sa vzdajú závislosti od dávok, budú sa menej spoliehať na služby poskytovania starostlivosti a opatery, a namiesto toho sa stanú produktívnymi a budú platiť dane.

Skutočnosť je taká, že tento potenciál sa v plnej miere nenapĺňa. S priemernými nákladmi 66 400 SEK (7 809,97 EUR) na účastníka sa však investície obyčajne vracajú do jedného roka a priemerná ziskovosť do prvého roka dosahuje úroveň 35 800 SEK (približne 4 200 EUR) na účastníka. V štúdii sa ďalej uvádza: „Výpočet na nasledujúce roky nezahŕňa projektové náklady a predpovedá priemernú ziskovosť vo výške 441 000 SEK [51 870 EUR] na účastníka v priebehu piatich rokov. V dlhodobejšom horizonte sa ziskovosť časom prirodzene hromadí a keďže výnosy sa týkajú mladších ľudí, celkové potenciálne výnosy sú až do dôchodkového veku obrovské.“

Úspory dosiahnuté investovaním do záruk pre mladých presahujú rámec samotných úspor dosiahnutých v prípade výdavkov na sociálnu ochranu. Ako sa uvádza vyššie v texte, predchádzanie nezamestnanosti a úbytku zručností by viedlo k dlhodobým prínosom pre mladých ľudí

[43] Švédska národná rada pre otázky mládeže (2011) *It Pays Off*.

a pre hospodárstvo vďaka nižšej nezamestnanosti v priebehu celého životného cyklu, vyšším príjmom (a teda aj vyšším príjmom z daní a príspevkov na sociálne zabezpečenie), ako aj vďaka nižšej miere sociálnych a zdravotných problémov.

3. AKO ZABEZPEČIŤ ÚSPECH ZÁRUK PRE MLADÝCH?

3.1. Prístupy založené na partnerstve

Na partnerstvách záleží

Úspešné zavedenie záruk pre mladých si vyžaduje mobilizáciu viacerých aktérov a zdrojov k naplneniu spoločného cieľa. Z dôkazov[44] z členských štátov, v ktorých sú zavedené podobné iniciatívy ako systém záruk pre mladých, vyplýva, že prijatie prístupov založených na partnerstve je často najlepším spôsobom, ako zabezpečiť účinné zavedenie záruk.

Založenie partnerstiev s cieľom zaviesť záruky pre mladých si v prvom rade vyžaduje určenie **organizácie, ktorá bude zodpovedná** za zriadenie a riadenie systému a koordináciu partnerských opatrení. Táto úloha by mohla byť pridelená **verejným službám zamestnanosti,** ktoré by následne boli zodpovedné za budovanie potrebných kontaktov s príslušnými partnermi, a to školami, mládežníckymi organizáciami, inštitúciami odbornej prípravy, súkromnými službami zamestnanosti, sociálnymi partnermi a zamestnávateľmi.

Pevné partnerstvá charakterizuje niekoľko nevyhnutných predpokladov ako potreba stanoviť jasné vymedzenia a rozdelenie úloh a povinností, fakt, že všetci zapojení aktéri by mali disponovať súborom doplnkových zručností, vysoká miera dôvery v partnera, ochota učiť sa a pravidelné kontroly na zhodnotenie pokroku k dosiahnutiu cieľov.

Pokiaľ sa služby zamestnanosti komerčne zverujú súkromným poskytovateľom a/alebo poskytovateľom z tretieho sektora, podmienky a očakávané výsledky sú jasne definované v každom výberovom procese. Rovnako dôležité je monitorovanie a hodnotenie týchto iniciatív v záujme zabezpečenia návratnosti investícií a zistenia, čo funguje, s cieľom navrhnúť v budúcnosti lepšie prispôsobené politiky zakladajúce sa na dôkazoch.

Stratégia EÚ pre mládež[45] je so svojím prierezovým prístupom k problematike mladých ľudí rámcom, prostredníctvom ktorého sa rieši prechod mladých ľudízo školy do práce v širšom kontexte a zastáva medziministerskú spoluprácu. Stratégia EÚ pre mládež zahŕňa správy o mládeži v EÚ trikrát ročne[46] s údajmi a politickými postupmi, ktoré by mohli byť užitočné pri príprave systému záruk pre mladých. Komisia a členské štáty vyvinuli aj multidisciplinárny súbor ukazovateľov mládeže, ktorý ilustruje kľúčové aspekty mladých prechádzajúcich zo školy do práce[47].

---

44 A. Scharle a T. Weber pre Európsku komisiu (2011) *Youth Guarantees: PES approaches and measures for low skilled young people*, tematický súhrnný dokument (Dialóg medzi verejnými službami zamestnanosti).

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

46 COM(2012) 495, SWD(2012) 256, SWD(2012) 257 z 10. septembra 2012.

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

Jeden z príkladov prístupu založeného na partnerstve s cieľom vytvoriť koordinovanú politickú stratégiu možno nájsť vo Fínsku. Aby Fínsko zriadilo svoj systém záruk pre mladých, vytvorilo komplexný model, v rámci ktorého sa do tohto úsilia zapájajú rôzne ministerstvá (práce, školstva, sociálnych vecí a zdravotníctva), samosprávy, vzdelávacie inštitúcie a ďalší poskytovatelia služieb, podniky a iní zamestnávatelia, sociálni partneri, mládežnícke organizácie, študentské organizácie a tretí sektor.

Príklad koordinovaného prístupu na tvorbu stratégií na zavedenie a realizáciu služby v súlade s potrebami miestneho trhu práce možno nájsť v Nemecku. Nemecko založilo „Pracovnú alianciu pre mládež a kariéru“, v rámci ktorej pracovná agentúra, pracovné stredisko, samospráva a sociálne orgány pre mládež podpísu zmluvu o spolupráci, vďaka ktorej zlepšia transparentnosť, vykonajú spoločnú analýzu, zoptimalizujú dostupnosť príslušných sociálnych údajov o mladých ľuďoch a ich prostredí v súlade s právnymi predpismi o ochrane údajov, predídu duplicite otázok a profilov, vytvoria spoločné procesy a zosynchronizujú ponuky.

Preklenutie medzery medzi školami a službami zamestnanosti

Školy a orgány odbornej prípravy zohrávajú kľúčovú úlohu pri prevencii predčasného ukončenia školskej dochádzky tak, že poskytujú cielenú podporu mladým ľuďom, ktorým toto riziko hrozí, ale aj usmernenia alebo prístup k príslušným službám pre všetkých študentov. Môžu tiež signalizovať predčasný odchod z vzdelávacieho systému samosprávam, verejným službám zamestnanosti alebo iným príslušným orgánom. Zvyšovanie informovanosti o svete práce a oboznamovanie študentov so službami, aké poskytujú napríklad verejné služby zamestnanosti, by mohlo veľmi znížiť počet odchodov zo školy. Na tento účel by programy odborného zamerania mali byť doplnené kvalitným individuálnym kariérnym usmerňovaním[48]. Poradcovia pre kariérne usmerňovanie z verejných služieb zamestnanosti môžu navštevovať školy, poskytovať všeobecné poradenstvo o dostupných službách (informácie o trhu práce, spájanie dopytu s ponukou pracovných/učňovských miest, pomoc s hľadaním práce a pod.).

Navštevovanie škôl však môže vyjsť verejné služby zamestnanosti relatívne draho. Medzi ďalšie možnosti, ktoré sú menej náročné na zdroje, patrí poskytovanie odbornej prípravy osobne alebo cez internet učiteľom a školiteľom, ktorí potom môžu sami ďalej odovzdávať získané vedomosti. Napríklad v Taliansku sú učitelia odborne pripravovaní tak, aby mohli poskytovať odborné usmerňovanie, ako aj informácie o príslušných verejných službách zamestnanosti. V Maďarsku verejné služby zamestnanosti poskytujú aj odbornú prípravu pre školy, aby sa príslušní učitelia dozvedeli o službách, ktoré poskytujú a aby o nich mohli informovať aj žiakov ešte predtým, než odídu zo školy. V kontexte nedostatočných zdrojov môžu mať takéto činnosti dôležitý multiplikačný efekt[49].

Z dôkazov[50] vyplýva, že partnerstvá medzi rôznymi službami zamestnanosti sú čoraz rozšírenejšie v celej EÚ, keďže verejné služby zamestnanosti sa snažia poskytovať cielenejšie a individualizovanejšie služby, a pritom využívať cenovo efektívnejšie kanály. Rovnako sa čoraz väčší počet služieb zamestnanosti z tretieho sektora, samospráv a mládežníckych organizácií zapája do spolupráce na miestnej úrovni s cieľom zmierniť nezamestnanosť mladých. Takéto množstvo

[48] Pozri uznesenie *Rady o lepšom začlenení celoživotného poradenstva do stratégií celoživotného vzdelávania* z 21. novembra 2008 a jeho vykonávanie európskou sieťou politík v oblasti celoživotného usmerňovania (www.elgpn.eu).

[49] A. Scharle a T. Weber pre Európsku komisiu (2011), op. cit.

[50] Dotazník *PES crisis adjustment capacity 2012 Questionnaire* vydaný Európskou komisiou pre Európsku sieť verejných služieb zamestnanosti.

aktérov prináša veľa možností zabezpečenia väčšieho prieniku k mladým ľuďom, ale aj problémy z hľadiska zabezpečenia riadne koordinovaných opatrení s cieľom predísť duplicite úsilia.

Organizácie občianskej spoločnosti môžu takisto zohrávať dôležitú úlohu pri premosťovaní priepasti medzi mladými ľuďmi, ku ktorým ťažko preniknúť, a spoločnosťou. Podľa výskumného projektu YOUNEX[51] sú organizácie občianskej spoločnosti neodmysliteľnými partnermi na zmenu politiky v oblasti nezamestnanosti a neistoty, keďže majú v tejto oblasti rozsiahle vedomosti.

Zapojenie sociálnych partnerov

Rovnako dôležité pre rozvoj systému záruk pre mladých je vybudovanie stabilných a dôveryhodných vzťahov so sociálnymi partnermi.

Odbory môžu zohrať dôležitú úlohu pri zabezpečení možnosti ponuky systému záruk pre mladých v členských štátoch. Zamestnávatelia, najmä MSP, ktoré boli v minulom desaťročí hlavnými tvorcami pracovných miest, sú kľúčom k otváraniu pracovných príležitostí[52] pre mladých, ktorí by nemuseli byť práve prvou voľbou v bežnom procese prijímania pracovníkov. Rozvoj spolupráce medzi službami zamestnanosti a zamestnávateľmi by sa mal vnímať ako dlhodobá investícia a vzťah, ktorý sa časom rozvíja a zreje.

Medzi nástroje, ktoré verejné služby zamestnanosti najčastejšie využívajú pri zapájaní zamestnávateľov, patrí posilňovanie služieb zameraných na zamestnávateľov a personálu vyškoleného na prácu s mladými ľuďmi, najmä s tými, ktorí sú najviac znevýhodnení, ako aj jasné stratégie spolupráce prostredníctvom dohôd medzi spoločnosťami, rámcov spolupráce, dohôd na úrovni sektora, ako aj tvorba sietí, prijímanie pracovníkov a informatívne podujatia a stretnutia. Tieto nástroje a služby sú vhodné aj na prípravu systému záruk pre mladých. Napĺňanie pracovných potrieb zamestnávateľov si napokon vyžaduje aj posilnenie politík zručností a nástrojov na zhromažďovanie informácií o trhu práce s cieľom lepšie vytvoriť profil kandidátov a zistiť, či sa hodia na voľné pracovné a/alebo stážové a učňovské miesta. Úspešné spojenie dopytu s ponukou pracovnej sily je v konečnom dôsledku najlepšou zárukou vzniku obojstranne prospešných situácií, pozitívnych zamestnávateľských vzťahov a ďalších plodných partnerstiev, čo následne vyústi do ponuky stabilných a trvácnych pracovných miest pre mladých ľudí.

Zapojenie mládežníckych organizácií

Vďaka zapojeniu mládežníckych organizácií a združení do fázy návrhu a prípravy koncepcie verejných programov sa môžu intervencie presne prispôsobiť potrebám mladých ľudí.

Na oslovenie mladých ľudí, ktorí čelia zložitejším problémom (napríklad žiadna alebo len nízka kvalifikácia, zdravotné postihnutie, závislosti a pod.), je nevyhnutné založiť dobre fungujúce partnerstvá medzi službami zamestnanosti a ostatnými službami na podporu mladých ľudí. Pracovné mládežnícke organizácie môžu mladých ľudí osloviť prostredníctvom aktivít vo voľnom čase a vďaka často neformálnemu prístupu im vštepiť potrebnú dávku dôvery, ktorá im umožní skontaktovať sa s úradmi a zaregistrovať sa u služieb zamestnanosti. V marci 2011 vykonala **Európska sieť**

[51] YOUNEX: mládež, nezamestnanosť a vylúčenie v Európe (RP7 – SSH, 2009 – 2011): http://www.younex.unige.ch/Products/Reports/WP2_INTEGRATEDREPORT_D7.pdf

[52] *PES and effective services for employers*, partnerské preskúmanie, január 2012 (Dialóg medzi verejnými službami zamestnanosti), http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1004&langId=en

verejných služieb zamestnanosti partnerské preskúmanie[53], ako navrhnúť a zaviesť systém záruk pre mladých, a toto preskúmanie odhalilo význam oslovenia mladých ľudí v prostredí, v ktorom sa cítia dobre, a v ich vlastnom jazyku. Súkromný a verejný sektor sa navyše možno nebudú môcť úplne postarať o všetkých mladých ľudí, najmä tých, ktorých umiestnenie je ťažšie z hľadiska zabezpečenia pracovných miest alebo stáží. Mládežnícke a mimovládne organizácie zameriavajúce sa na mládež by sa preto mohli zapojiť do zabezpečovania miest prostredníctvom platenej alebo neplatenej stáže alebo dobrovoľnej práce.

Vo Fínsku tlmočila hlas mladých hneď na začiatku pracovná skupina, ktorú viedla fínska asociácia pre spoluprácu s mládežou. Pracovná skupina usporiadala s mladými aktívnymi ľuďmi a podnikateľmi aj verejnú konzultáciu na internete s názvom „Dávame hlas mladým ľuďom“, na ktorú v jeseni 2011 reagovalo 6 366 mladých ľudí.

Spojené kráľovstvo zaviedlo program MYPLACE v hodnote 279 miliónov GBP[54] s cieľom vytvoriť zariadenia pre mladých v celom Anglicku, a to aj v niektorých najviac znevýhodnených oblastiach v krajine. Program poskytuje kapitálové granty vo výške 1 až 5 miliónov GBP[55].

3.2. Včasná intervencia a aktivácia

Oslovenie mladých ľudí

Z dôkazov od členských štátov vyplýva, že veľa mladých ľudí, ktorí majú ťažkosti s uplatnením sa na trhu práce, oslovia v prípade straty zamestnania verejné služby zamestnanosti alebo iné zodpovedné verejné služby, prípadne ich vôbec neoslovia, najmä ak nemajú nárok na dávky. Hoci partnerstvo a spolupráca medzi verejnými službami zamestnanosti a školami môže pomôcť vytvoriť vhodné podmienky, **na oslovenie mladých ľudí sú potrebné ďalšie cielené činnosti** v záujme zabezpečenia, aby sa mladí ľudia, ktorí neštudujú ani nepracujú, zaregistrovali u verejných služieb zamestnanosti alebo iných zodpovedných služieb a nestratili sa/neskončili v skupine NEET/neaktívni po odchode zo školy. Medzi tieto činnosti patrí rozdávanie tlačených materiálov na miestach, kde sa táto cieľová skupina často zdržiava (napríklad v mládežníckych centrách alebo na mládežníckych podujatiach), a využívanie moderných médií, ktoré „hovoria“ jazykom mladých (napríklad atraktívnych webových stránok, mediálnych kampaní cez YouTube, webových stránok určených špeciálne pre mladých, ponúkajúcich prispôsobené informácie a odborné zameranie). Intenzívnejšie využívanie sociálnych médií ako Facebook, ako je to napríklad v Nemecku, Holandsku alebo Švédsku, je vzhľadom na komunikačné zvyklosti mladých tiež sľubným krokom vpred.

Jedným z krokov ako zabezpečiť, aby mladí ľudia dostali ponuku práce krátko po odchode zo školy, je zlepšiť **systémy zhromažďovania údajov** a školských záznamov, ako aj **prenos** rizikových mladých ľudí a/alebo mladých ľudí, ktorí nedávneho predčasne ukončili školskú dochádzku, na verejné služby zamestnanosti alebo iné zodpovedné služby. Národný záväzok zostať v kontakte so študentmi, ktorí odišli zo školy, a odkázať ich v prípade potreby na verejné služby zamestnanosti, ako je to napríklad v Nórsku, kde sa tento záväzok realizuje na krajskej úrovni, do veľkej miery uľahčuje rýchly kontakt

[53] *Youth Guarantees: PES approaches and measures for low skilled young people*, Viedeň, Rakúsko – 22. – 23. marca 2011: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=105&newsId=1009&furtherNews=yes

[54] Rovná sa približne 350 miliónom EUR.

[55] Rovná sa približne 1,25 až 6,3 miliónom EUR.

so študentmi, ktorí predčasne ukončili školskú dochádzku. Veľa krajín si však musí poradiť s právnymi predpismi o ochrane údajov, pokiaľ ide o prenos jednotlivých údajov medzi inštitúciami.

V zákone o mládeži vo Fínsku sú ustanovenia o poskytovaní údajov na účely skontaktovania sa s mladými ľuďmi. Osobné údaje mladého človeka možno v prvom rade poskytnúť len s jeho výslovným súhlasom. Ak sa s mladým človekom nemožno spojiť na účely získania súhlasu, jeho kontaktné a osobné údaje poskytne poskytovateľ vzdelávania, pokiaľ takýto človek zavŕšil základné vzdelanie, ale nenastúpil na ďalšie vzdelávanie, alebo ak osoba mladšia ako 25 rokov predčasne ukončila odborné vzdelávanie alebo všeobecnú vyššiu strednú školu.

Služby vysledovania alebo „zastihnutia“, ako napríklad v Dánsku, Fínsku, Luxembursku, Holandsku a Nórsku, sledujú účasť na vzdelávaní a odbornej príprave, kontaktujú osoby, ktoré práve predčasne ukončili školskú dochádzku a snažia sa nájsť cestu k vzdelávaniu, odbornej príprave alebo zamestnaniu. Napríklad ústavy pre regionálnu registráciu a koordináciu v Holandsku monitorujú a evidujú mladých ľudí, ktorí nemajú základnú kvalifikáciu, a zariaďujú skontaktovanie a podporu pre tých, ktorí sú neaktívni. Vo Fínsku sú od roku 2011 samosprávy alebo skupiny samospráv povinné prijímať informačných pracovníkov pre oblasť mládeže. Títo pracovníci kontaktujú a monitorujú mladých ľudí s predčasne ukončenou školskou dochádzkou, ktorým hrozí, že sa stanú súčasťou skupiny NEET.[56]

Mladí ľudia, ktorí sú ťažko dosiahnuteľní, si obyčajne vyžadujú osobitné činnosti, aby mali prístup k príslušným službám. Toto platí najmä v prípade tých, ktorí už predčasne ukončili školskú dochádzku, a tých, ktorí **čelia viacerým prekážkam** a často pochádzajú z odlišných/netradičných zázemí, v dôsledku ktorých čelia riziku diskriminácie, pokiaľ ide o prístup k odbornej príprave a vstup na trh práce. Medzi takéto opatrenia patrí **spolupráca s mládežníckymi centrami a ďalšími príslušnými organizáciami a mimovládnymi organizáciami** pracujúcimi s mládežou alebo znevýhodnenými skupinami (napríklad s migrantmi, drogovo závislými osobami, sirotami, osobami so zdravotným postihnutím). Kampane s ľuďmi z etnických a náboženských komunít a sociálnych organizácií môžu byť mimoriadne užitočné, rovnako ako vekovo a kultúrne rozdielny profil personálu pracujúceho vo verejných službách zamestnanosti. Napríklad v Rakúsku pomohli návštevy mešít a kultúrnych klubov, dohody o spolupráci s tureckými a srbskými novinami a disky DVD v cudzích jazykoch dostať sa do kontaktu s osobami, u ktorých to bolo najzložitejšie.

Skúsenosti z niekoľkých krajín ukazujú, že **zriadenie špeciálnych „kontaktných miest“** pre mladých ľudí môže nielen prispieť k nižšej hranici, ale aj zabezpečiť väčšiu efektívnosť intervencií a aktivácie v dôsledku koordinovaného poskytovania služieb. Štruktúry sú rôzne od špecializovaných služieb pre mládež v rámci verejných služieb zamestnanosti cez nezávislé miestne alebo regionálne inštitúcie až po zmluvných súkromných poskytovateľov. V Rakúsku, Dánsku a Nemecku sú pracovné strediská pre mladých súčasťou verejných služieb zamestnanosti. Ostatné inštitúcie pomáhajú znevýhodneným ľuďom, napríklad „Missions locales“ vo Francúzsku, ktorých cieľom je nedovoliť mladým, aby sa stali súčasťou skupiny NEET, a ponúkať príležitosti tým, ktorí predčasne ukončili školskú dochádzku. Miestne služby zamestnanosti v Írsku sú naproti tomu príkladom kontrahovania súkromných poskytovateľov: „strediská pre preniknutie k mladým“ poskytujú intenzívne sprostredkovacie a usmerňovacie služby mladým ľuďom, ktorí predčasne ukončili školskú dochádzku. Takéto strediská pre mladých sú mimoriadne efektívne ako „kontaktné miesta“, v ktorých sú ostatné príslušné služby ako kariérne usmerňovanie, samosprávne služby pre mladých alebo rodiny, služby poradenstva pre dlhy, služby pre osoby so zdravotným postihnutím, služby pre osoby trpiace závislosťami alebo

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

pre bývalých trestancov integrované buď vo forme jednotného kontaktného miesta, alebo na základe dohôd o spolupráci medzi inštitúciami.

S cieľom vyriešiť problém, že o mnohých mladých ľuďoch patriacich do skupiny NEET verejné služby zamestnanosti nevedia, založilo niekoľko krajín agentúry ad hoc. Tieto **„mládežnícke agentúry“,** napríklad „strediská pre zamestnanosť mladých“ v Litve alebo „navigačné strediská“ vo Švédsku, majú za úlohu podporovať mladých najmä v štúdiu a kariérnom zameraní. Navigačné strediská vo Švédsku sú národnou sieťou služieb jednotných kontaktných miest pre mladých, ktorí sa skôr snažia (opätovne) zaradiť do procesu vzdelávania, odbornej prípravy alebo pracovného pomeru, než obrátiť sa na niekoľko rôznych verejných agentúr.

Prispôsobenie podpory

Keď sa mladí ľudia zaregistrujú u verejných služieb zamestnanosti alebo iných zodpovedných služieb (napríklad samosprávnych služieb zamestnanosti, súkromného poskytovateľa), kľúčom k včasnej intervencii a aktivácii sú **záväzné predpisy**, ktoré oprávňujú mladých ľudí, aby využívali služby verejných služieb zamestnanosti a zaväzujúce verejné služby zamestnanosti, aby ponúkali mladým registrovaným nezamestnaným ľuďom vzdelávanie, odbornú prípravu alebo prácu na základe individuálneho akčného plánu (IAP). Medzi individuálne podporné programy patrí podpora pri hľadaní práce, sprostredkovanie vzdelávania alebo odbornej prípravy a aktívne opatrenia trhu práce pre ľudí v núdzi.

V časoch obmedzeného rozpočtu je dôležitejšie než kedykoľvek predtým dobre zacieliť intervencie, ktoré si vyžadujú veľké zdroje, ako je vzdelávanie, odborná príprava alebo komplexnejšia podpora ľudí v núdzi. **Prispôsobené individuálne akčné plány** sú hlavným predpokladom fungujúcej aktivácie[57]. Príprava a nadväzné opatrenia si vyžadujú profesionalitu a primerane vyškolený personál. Digitalizácia znamená využívanie všetkých kanálov pri správnom pomere internetových nástrojov, nástrojov na svojpomoc a personálnych služieb. Mladí ľudia, ktorí čelia **zložitejším problémom, však potrebujú komplexný prístup,** aby bolo možné zistiť a vyriešiť všetky možné prekážky a problémy, ktorým mladý človek čelí, a zistiť, aké má zručnosti a kvalifikáciu. Je potrebné komplexné usmerňovanie a riadenie prípadu vrátane hlbšieho posúdenia osobnej situácie, ktoré zohľadňuje celú životnú situáciu, ako aj podrobné následné monitorovanie. Tieto služby nemôžu ako také poskytovať len verejné služby zamestnanosti, preto sa často kontrahujú partneri. Výsledky hodnotenia ukázali, že tento prístup má úspech v Rakúsku, Nemecku a Slovinsku**.**[58]

Hoci individuálne akčné plány zdôrazňujú umožňujúce prístupy, musia tiež odzrkadľovať **zásadu obojstranného záväzku** (cukru a biča). Ten sa najlepšie dosiahne formou dokumentu podpísaného obomi stranami. Treba nájsť správnu rovnováhu medzi podporovaním a monitorovaním, a pritom zabezpečiť dodržiavanie pravidiel aktivácie a v prípade potreby ukladať sankcie ovplyvňujúce aj nárok na dávky a služby. Podľa kvalitatívneho znaleckého posudku majú sankcie silnejší účinok, ak sú jasné, odstupňované, okamžité a spravodlivé. Okrem toho treba spojiť nárok na sociálnu pomoc mladým, ktorým hrozí odsunutie na okraj spoločnosti, s nekompromisnou zásadou obojstranného záväzku.[59]

---

57 Európska komisia (2012) *Activation and Integration: Working with Individual Action Plans. Toolkit for Public Employment Services*; OECD (2007) *Activating the Unemployed: What Countries Do*, v: OECD (ed.), *OECD Employment Outlook* (str. 207 – 242) Paríž; pozri aj Európska komisia (2012) *Activation and Integration: Working with Individual Action Plans. Toolkit for Public Employment Services.*

58 Eurofound (2012) *Recent policy developments related to those not in employment, education and training (NEETs)*; Európska komisia (2011) *Peer Review PES Young.*

59 OECD (2010) *Off to a good start? Jobs for Youth*, Paríž.

V prípade predčasného ukončenia účasti na aktivačnom systéme treba zlepšiť mechanizmy ďalšej podpory mladých ľudí s cieľom zabrániť ich sociálnemu vylúčeniu.

3.3. Podporné opatrenia umožňujúce začlenenie do trhu práce

Predčasné ukončenie školskej dochádzky

Až 54,2 % osôb, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku alebo odbornú prípravu v EÚ, je nezamestnaných. Zníženie miery predčasného ukončenia školskej dochádzky je jedným z dôležitých opatrení proti nezamestnanosti mladých. Okrem toho je jedným z hlavných cieľov stratégie Európa 2020. Členské štáty sa zaviazali znížiť priemernú európsku mieru predčasného ukončenia školskej dochádzky na menej ako 10 % do roku 2020. V odporúčaní Rady *„o politikách na zníženie predčasného ukončenia školskej dochádzky“*[60] sa zdôrazňuje nutnosť zaviesť komplexné a medziodvetvové politiky proti predčasnému ukončeniu školskej dochádzky v oblasti všeobecného a odborného vzdelávania s cieľom usmerňovať mladých a zvýšiť ich zamestnateľnosť.

Takéto komplexné politiky zamerané proti predčasnému ukončeniu školskej dochádzky musia obsahovať kompenzačné opatrenia s cieľom riešiť následky predčasného ukončenia školskej dochádzky a znova umožniť prístup k vzdelávaniu a odbornej príprave, aby boli mladí ľudia motivovaní získať príslušnú kvalifikáciu. V tomto kontexte majú veľký význam programy druhej šance, ako aj dodatočná jazyková podpora pre ľudí, ktorí úplne neovládajú jazyk používaný v krajine ich pobytu. Viac rodovo zameraných programov by tiež mohlo mať význam v situácii, kde mladým mužom viac hrozí predčasné ukončenie školskej dochádzky (15,3 % mužov vo veku 18 až 24 rokov a 11,6 % žien predčasne ukončí školskú dochádzku alebo odbornú prípravu).

Praktická výučba, najmä duálne systémy odborného vzdelávania navyše dodávajú mladým ľuďom príslušné zručnosti potrebné na trhu práce. Pochopenie toho, ako sa teória uplatňuje v praxi, ich navyše môže viac motivovať k ďalšiemu teoretickému učeniu. Takéto prístupy vytvárajú vstupné body a kontakty, ktoré môžu uľahčiť prechod na prvé pracovné miesto. Okrem toho by mali úspešným študentom poskytovať uznávanú akreditáciu a umožniť im pokračovať vo vzdelávaní alebo odbornej príprave v rámci ústredných vzdelávacích systémov a systémov odbornej prípravy.

Zlepšenie dlhodobých vyhliadok osôb s predčasne ukončenou školskou dochádzkou na trhu práce prispeje k úspechu záruk pre mladých.

Nesúlad medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami

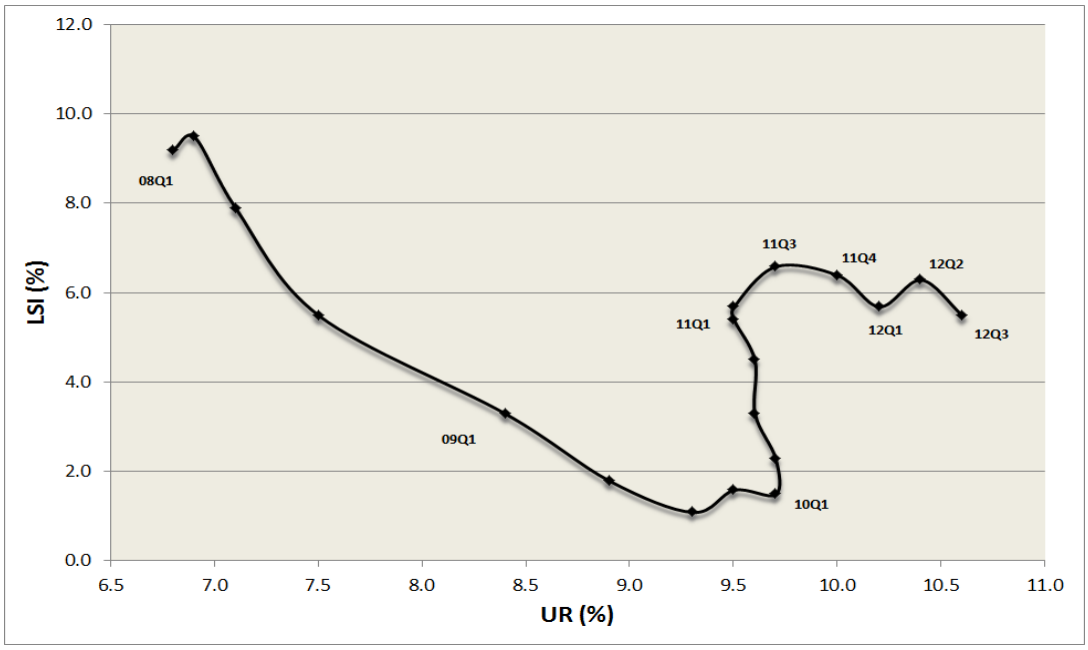
Aktuálna hospodárska situácia, ktorú charakterizuje vysoká miera nezamestnanosti a zároveň sústavne voľné pracovné miesta v špecifických povolaniach, ešte zvýrazňuje veľké problémy, ktorým Európa čelí, čo sa týka zručností.

Európska únia ako celok a väčšina členských štátov vykazovali pred krízou čoraz účinnejšie procesy spájania dopytu s ponukou pracovnej sily. Za posledné dva roky sa však zvýšila miera nezamestnanosti aj miera voľných pracovných miest. Tieto údaje najlepšie opisuje takzvaná Beveridgeova krivka, ktorá dáva do súvisu mieru nezamestnanosti s voľnými pracovnými miestami. Ak proces spájania dopytu s ponukou pracovnej sily funguje správne, Beveridgeova krivka vykazuje záporný vzťah medzi mierou nezamestnanosti a voľnými pracovnými miestami. Tak to bolo v prípade

[60] Ú v. EÚ C191/01 z 1. júla 2011.

27 členských štátov EÚ až do prvého štvrťroka 2010. Odvtedy nemal nárast voľných pracovných miest vplyv na nezamestnanosť[61].

Graf 1: Beveridgeova krivka, EÚ-27, 1. štvrťrok 2008 – 3. štvrťrok 2012



Zdroj: ***Eurostat***

Krátky opis*: použité údaje zahŕňajú: i) mieru nezamestnanosti (UR, %), premennú „une_rt_q“ a ii) ukazovateľ nedostatku pracovných síl (LSI, %), premennú „ei_bsin_q_r2“ odvodenú z výsledkov podnikateľského prieskumu EÚ (% výrobných firiem považuje nedostatok pracovných síl za faktor obmedzujúci výrobu).*

Problémy v procese spájania dopytu s ponukou pracovnej sily, ako to vidno na tvare Beveridgeovej krivky, môžu súvisieť s nesúladom medzi zručnosťami[62] a odbornými kvalifikáciami[63] potrebnými na určité pracovné miesto. Veľké rozdiely medzi regiónmi a priemyselnými odvetviami navyše môžu nasvedčovať prípadnému problému regionálneho a odvetvového nesúladu, keďže nové pracovné miesta možno nájsť v iných regiónoch než tých, v ktorých sú k dispozícii ľudia so zručnosťami a kvalifikáciami, ktoré si trh vyžaduje.

Z európskeho prieskumu pracovnej sily vyplýva, že priemerný výskyt nesúladu medzi zručnosťami a kvalifikáciami v období rokov 2001 – 2011 sa v európskych členských štátoch značne líšil[64]. Pokiaľ

61 Beveridgeova krivka začala len nedávno opäť vykazovať záporný trend, ale len preto nemožno povedať, že spájanie dopytu s ponukou pracovných miest sa vo všetkých členských štátoch zlepšuje.

62 Nesúlad medzi zručnosťami opisuje priepasť medzi zručnosťami (t. j. všeobecnými, technickými a sociálnymi zručnosťami), ktorými disponujú pracovníci, a tými, ktoré sú potrebné na príslušné pracovné miesta. Nesúlad medzi zručnosťami zahŕňa „deficit zručností“, keď zručnosti pracovníka nie sú dostatočné na splnenie požiadaviek pracovného miesta, aj „nadmerné zručnosti“, k čomu dochádza, keď zručnosti presahujú rámec zručností potrebných na príslušnom pracovnom mieste.

63 Nesúlad medzi kvalifikáciami opisuje priepasť medzi vzdelávacími kvalifikáciami (t. j. formálnymi akademickými zručnosťami), ktorými disponujú pracovníci, a tými, ktoré sú potrebné na príslušné pracovné miesta. Zahŕňa „prekvalifikovanosť“, keď má pracovník väčšiu kvalifikáciu, než aká sa vyžaduje, a „podkvalifikovanosť“, keď má pracovník menšiu kvalifikáciu, než aká sa vyžaduje.

64 Odhady CEDEFOP (pozri ohlásený prieskum zamestnanosť a sociálny vývoj v Európe v roku 2012).

ide o nesúlad medzi kvalifikáciami, v priemere je takmer 15 % európskych zamestnancov prekvalifikovaných a 21 % je podkvalifikovaných[65].

Nesúlad medzi dopytom a ponukou zručností a pozície zamestnancov je nesmierne vážny, keďže môže znamenať, že nezamestnanosť bude mať čoraz štrukturálnejšiu povahu. Z porovnania medzi údajmi spred krízy a aktuálnymi údajmi jednoznačne vyplýva sústavný nárast štrukturálnej a dlhotrvajúcej nezamestnanosti. Najmä štrukturálna nezamestnanosť v 27 členských štátoch EÚ sa zvýšila o viac ako jeden percentuálny bod z 8,2 % v roku 2007 na 9,3 % v roku 2012 a z odhadov Európskej komisie[66] na rok 2013 vyplýva ešte vyššia miera štrukturálnej nezamestnanosti (9,6 %).

Počet absolventov IKT nestačí na obsadenie všetkých voľných pracovných miest v odvetví IKT, v ktorom dopyt po odborníkoch na IKT dokonca aj teraz v časoch hospodárskeho nepokoja rastie tempom 3 % ročne. Do roku 2015 navyše bude v EÚ až 700 000 neobsadených pracovných miest pre odborníkov IKT[67].

Skúsenosti z neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa

V súčasnej situácii stúpajúcej nezamestnanosti a slabého hospodárskeho rastu môže uznanie neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa pomôcť mladým nezamestnaným ľuďom hľadajúcim si prvé zamestnanie alebo tým, ktorí majú veľmi málo odborných skúseností, vytvoriť trhovú hodnotu pre zručnosti a schopnosti, ktoré nadobudli v odlišných kontextoch. Z hľadiska jednotlivca navyše uznanie neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa zlepšuje vyhliadky na zamestnanie sa, vyššie mzdy a rýchlejší kariérny postup a ponúka druhú šancu všetkým, ktorí predčasne ukončili školskú dochádzku, a tiež lepší prístup k formálnemu vzdelávaniu a odbornej príprave, väčšiu motiváciu a sebadôveru.

Neformálne vzdelávanie sa uskutočňuje vo formálnom vzdelávacom prostredí, ale vo všeobecnosti nevedie k získaniu kvalifikácie alebo diplomu. Obyčajne zahŕňa kurzy, semináre či konferencie. Informálne učenie sa odohráva na rôznych miestach, napríklad doma, v práci, v združení alebo v každodennom kontakte s ľuďmi; zahŕňa jazykové vzdelávanie, kultúrne normy a spôsoby.

Štyri členské štáty majú v súčasnosti zavedené komplexné systémy na uznávanie neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa.

Vo Francúzsku možno všetky kvalifikácie okrem regulovaných povolaní, medzi ktoré patria lekári, zubári, veterinári a architekti, získať uznaním neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa. Jednotlivci predložia informácie o svojich skúsenostiach zo vzdelávania a nadobudnutých zručnostiach/schopnostiach. Odborná porota ustanovená príslušným ministerstvom potom môže udeliť úplnú alebo čiastočnú kvalifikáciu. Podobný systém sa využíva v Luxembursku.

---

65 Vlastné výpočty CEDEFOP vychádzajúce z údajov prieskumu (pozri ohlásený prieskum zamestnanosť a sociálny vývoj v Európe v roku 2012).

66 Ročná makroekonomická databáza Generálneho riaditeľstva Európskej komisie pre hospodárske a finančné záležitosti je k dispozícii na: http://ec.europa.eu/economy_finance/ameco/user/serie/ResultSerie.cfm

67 Správa pre Európsku komisiu *Anticipating the Evolution of the Supply and Demand of e-Skills in Europe (2010-2015)*, Empirica a IDC Europe, december 2009. Aktualizovaná predpoveď bola predstavená 13. decembra 2011 na európskej konferencii elektronických zručností v Bruseli.

Na účel žiadosti o zamestnanie alebo formálne uznanie skúšobnou komisiou môžu občania v Holandsku predložiť opis svojich skúseností uznanému orgánu, ktorý vydáva „osvedčenia o nadobudnutých skúsenostiach“. Fínske zákony o vzdelávaní zase umožňujú uznať skúsenosti z mnohých vzdelávacích odborov a úrovní.

Rada dosiahla 26. novembra 2012 politickú dohodu týkajúcu sa odporúčaní Rady o potvrdzovaní neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa, podľa ktorého by v členských štátoch mali najneskôr v roku 2012 – podľa okolností a osobitostí každého štátu a podľa ich vlastného uváženia – platiť podmienky potvrdzovania neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa.

Podnikanie mladých: tvorba pracovných miest a schopnosti

Podnikanie nie je vždy považované za tradičný spôsob podpory zamestnanosti. Jednoznačne však predstavuje príležitosť na podporu zamestnanosti a zníženie nezamestnanosti mladých[68]. Ba čo viac, dostávať nápady a premieňať ich na činy je jednou z kľúčových kompetencií v celoživotnom vzdelávaní uvedených v odporúčaní Komisie o kľúčových kompetenciách z roku 2006[69], ktorá predstavuje prierezovú zručnosť a podporuje (samostatnú) zárobkovú činnosť.

Mladí ľudia sa musia oboznámiť s významom podnikania a stať sa podnikateľom by malo byť pre mladého človeka atraktívnou možnosťou. Úspešní podnikatelia, živé príklady sú dôležité pre podporu rozvoja podnikavého ducha v mladých ľuďoch.

Začiatkom roka 2012 zverejnila OECD politický súhrn o podnikaní mládeže[70], v ktorom sa zdôrazňuje, že hoci mladí nevyzerajú práve ako skupina, ktorá by sa dala na podnikanie (pre slabé skúsenosti alebo nedostatok financií), majú záujem o podnikanie a mnoho z nich sa nazdáva, že samostatná zárobková činnosť je realizovateľná. Výsledky prieskumu Eurobarometra z roku 2009[71] nasvedčujú, že dve najnižšie vekové skupiny (vo veku od 15 do 24 a od 25 do 39 rokov) majú najväčší záujem o samostatnú zárobkovú činnosť, pričom 40 % ľudí z prvej a 42 % ľudí z druhej uvedenej skupiny odpovedalo, že samostatná zárobková činnosť v ďalších piatich rokoch je buď „veľmi realizovateľná“ alebo „celkom realizovateľná“, čo sú omnoho vyššie čísla ako v prípade skupiny ľudí vo veku 40 až 54 rokov (29 %) a skupiny ľudí starších ako 55 rokov (13 %).

Mladí ľudia môžu čeliť osobitným prekážkam, ktoré niektorým z nich zabránia premeniť nápady na projekty. Medzi tieto prekážky patria slabé podnikateľské zručnosti, nedostatok predchádzajúcich pracovných skúseností a jednoduchý prístup k financiám. Európska komisia už podnikanie mladých

---

68 Samostatná zárobková činnosť je dôležitá z hľadiska tvorby pracovných miest. Mikropodniky s menej ako 10 zamestnancami predstavujú 85 % novozaložených podnikov. V Európskej únii vytvárajú novozaložené podniky v priemere 2 pracovné miesta. V prieskume Eurobarometra z roku 2009 sa však uvádza, že 28 % ľudí v EÚ odpovedalo, že samostatná zárobková činnosť by bola v ďalších piatich rokoch buď „veľmi realizovateľná“, alebo „celkom realizovateľná“. Toto číslo je ale aj tak nižšie ako v prípade Spojených štátov amerických (USA), kde 36 %, a Číny, kde 49 % ľudí vníma samostatnú zárobkovú činnosť ako „veľmi“ alebo „celkom realizovateľnú“ v ďalších piatich rokoch.

69 V odporúčaniach Komisie o kľúčových kompetenciách pre celoživotné vzdelávanie (2006/962/ES) sa zdôrazňuje, že „zmysel pre iniciatívnosť a podnikavosť je schopnosť jednotlivca premeniť nápady na činy“ je dôležité (Úradný vestník EÚ L 394 z 30. decembra 2006): http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11090_en.htm

70 Publikovaný v rámci práce na štúdii „Panorama on Entrepreneurial Activities in Europe“ vykonanej v mene Komisie: http://www.oecd.org/regional/leedprogrammelocaleconomicandemploymentdevelopment/Youth%20Policy%20Brief.pdf

71 Európska komisia (2009), *Eurobarometer*, „Entrepreneurship in the European Union and Beyond“

podporuje tak, že presadzuje podnikateľské vzdelávanie na školách a univerzitách vo forme európskeho výmenného programu „Erasmus pre podnikateľov“[72], a tak umožňuje novým podnikateľom priučiť sa u skúsenejších kolegov.

Prostredníctvom európskeho nástroja mikrofinancovania Progress[73] sa Komisia usiluje zlepšiť dostupnosť mikroúverov pre ľudí ochotných stať sa samostatne zárobkovo činnými alebo založiť mikropodnik, ktorí majú (ako v prípade mladých ľudí) ťažkosti so získaním tradičného úveru vrátane tých, ktorí práve vstupujú na trh práce. Budúci program Európskej únie v oblasti sociálnej zmeny a inovácie[74] (2014 – 2020) bude aj naďalej podporovať prístup k financiám pre mikropodnikateľov a sociálnych podnikateľov.

Dotácie na mzdy a nemzdové náklady na prácu[75]

Privysoké **nemzdové náklady na prácu,** ako sú príspevky zamestnávateľa na sociálne zabezpečenie, môžu mať škodlivý účinok na dopyt po pracovnej sile, a to najmä v prípade skupín s relatívne nižšou produktivitou, ako sú mladí ľudia, ktorí začínajú kariéru, keďže čelia veľmi pružnému (citlivému) dopytu po pracovnej sile. Zníženie daňovo-odvodového zaťaženia (najmä nemzdových nákladov na prácu) práce rozpočtovo neutrálnym spôsobom prostredníctvom **posunu** k ekologickým a spotrebným daniam či daniam z nehnuteľností môže mať preto kladný účinok na dopyt po pracovnej sile, a tak môže byť nástrojom na zabezpečenie úspechu systému záruk pre mladých. Očakáva sa, že z**acielenie** tohto zníženia na skupiny, ktoré sa vyznačujú citlivým dopytom po pracovnej sile, by malo mať kladný účinok na ich zamestnanosť. Pri príprave a realizácii však treba postupovať opatrne s cieľom zabrániť nepriaznivému vplyvu na pracovné vyhliadky skupín, ktoré sú (len tesne) za hranicou spôsobilosti.

Dotácie na mzdy (úvery zamerané na nábor ľudí do zamestnania) sa poskytujú zamestnávateľom za to, že prijímajú do zamestnania pracovníkov z konkrétnych skupín. Možno ich použiť aj na zabezpečenie úspechu systému záruk pre mladých, keďže majú potenciál podporiť zamestnanosť. V dôsledku príspevku na prijímanie ľudí do zamestnania sa znižujú náklady na prácu, ktoré vznikajú zamestnávateľom, čo zvyšuje ich ochotu prijímať ďalších pracovníkov a v konečnom dôsledku vytvárať pracovné miesta.

Zamestnávatelia by mali využiť dotácie na prijímanie ľudí do zamestnania na **prijímanie nových zamestnancov**. Takto možno motivovať zamestnávateľov k prijímaniu nových ľudí, a teda k vytváraniu pracovných miest, ktoré by sa inak nevytvorili. Zameranie na zraniteľné skupiny, ako sú mladí ľudia, môže mať kladné účinky najmä vtedy, keď sa dotácie na prijímanie nových ľudí do zamestnania skombinujú s ďalším úsilím s cieľom pomôcť cieľovému obyvateľstvu. Dotácie sú účinnejšie, keď dôjde k súladu medzi dopytom a ponukou pracovnej sily a dôkladnej príprave miesta zo strany verejných služieb zamestnanosti a keď vznikne možnosť následného poradenstva pre mladých a zamestnávateľov, ak je potrebné.

Čo sa týka uvedených opatrení, treba zohľadniť aj pravidlá štátnej pomoci. V tomto ohľade je potrebné poznamenať, že všeobecné opatrenia na podporu prijímania mladých ľudí do zamestnania,

---

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

73 http://ec.europa.eu/epmf

74 KOM (2011) 609 zo 6. októbra 2011

75 Problematika dotácií na mzdy a nemzdových nákladov na prácu sa rozoberá v „Balíku opatrení pre zamestnanosť“ (*Smerom k oživeniu hospodárstva sprevádzanému tvorbou veľkého počtu pracovných miest*, COM(2012) 173 z 18. apríla 2012) a v tematickej správe výboru EMCO z roku 2011 s názvom „Dosahovanie cieľa v oblasti zamestnanosti“ (Brusel, 22. november 2011, 17239/11)

ktoré majú k dispozícii všetky spoločnosti vo všetkých hospodárskych odvetviach, sa nepovažujú za štátnu pomoc. Naopak, selektívne opatrenia, napríklad tie, ktoré sa týkajú len niektorých typov spoločností alebo len niektorých odvetví, alebo pri ktorých úrady uplatňujú vlastné uváženie, môžu predstavovať štátnu pomoc, pokiaľ sú splnené aj ostatné podmienky článku 107 ods. 1 ZFEÚ.

Mobilita pracovnej sily

Najnovšie odhady (z 1. štvrťroka 2012) vychádzajúce z prieskumu pracovných síl v EÚ[76] nasvedčujú tomu, že podiel občanov EÚ (v produktívnom veku, 15 – 64 rokov) bývajúcich v inom členskom štáte sa rovná približne 3,0 %, čo predstavuje približne 9,5 milióna ľudí. V porovnaní s rokom 2005 ide o značný nárast (o 50 %, keďže vtedy to boli presne 2,0 %, čiže 6,2 milióna ľudí).

Hoci nezamestnanosť v EÚ je stále vysoká, podľa európskeho monitora voľných pracovných miest paradoxne existujú v EÚ viac ako 2 milióny neobsadených pracovných miest, čo je predovšetkým dôsledok nesúladu medzi dopytom a ponukou pracovnej sily a slabej mobility pracovnej sily na regionálnej, národnej aj európskej úrovni.

Mladí ľudia sú jednou zo skupín s najväčším sklonom k mobilite. Pracovné skúsenosti zo zahraničia môžu pridať hodnotu ich celoživotnému vzdelávaniu a kariérnemu postupu[77] a priniesť im viac pracovných príležitostí.

Mobilita pracovnej sily by sa preto mohla podporovať s cieľom vyriešiť problém nezamestnanosti mladých, pomôcť zamestnávateľom nájsť zručnosti, ktoré hľadajú, ale nemôžu nájsť na miestnom trhu práce, a umožniť členským štátom dať každému mladému človeku kvalitnú ponuku práce, ďalšieho vzdelávania, učňovskej prípravy alebo stáže do štyroch mesiacov, odkedy sa stal nezamestnaným alebo ukončil formálne vzdelávanie.

V balíku opatrení pre zamestnanosť sa uvádza výzva, aby sa trhy práce stali výkonnejšími, dynamickejšími a hladšími a v ročnom prieskume rastu vydanom Komisiou za rok 2013[78] sa zdôrazňuje, že keďže v niektorých regiónoch a odvetviach chýbajú zamestnanci, ktorí by spĺňali ich potreby, tieto ťažkosti so zručnosťami a nesúladom medzi nimi treba riešiť vyššou účasťou na trhu práce, lepšími zručnosťami a jednoduchšou mobilitou. S cieľom zlepšiť situáciu musia politiky zamestnanosti uľahčovať prechod medzi zamestnaniami, a pritom zlepšovať produktivitu a kvalitu pracovných miest. Pracovníci musia disponovať tými správnymi zručnosťami a ľudia musia byť dostatočne mobilní, aby mohli reagovať na voľné pracovné miesta v iných členských štátoch a regiónoch.

Investície do zručností a rekvalifikácie budú zohrávať rozhodujúcu úlohu pri podpore budúcej mobility a výnosoch z produktivity. Veľkú časť straty konkurencieschopnosti v mnohých členských štátoch možno nepochybne vysvetliť nízkym rastom produktivity v dôsledku príliš nízkych investícií do politík a nástrojov v oblasti zručností. Posilnenie politík v oblasti zručností je takisto rozhodujúce pre vyrovnanie aktuálnych nedostatkov na strane ponuky a nesúladov medzi ponukou a dopytom na trhu práce a následné uľahčenie mobility.

Skutočný trh práce celej EÚ s dostatočnou úrovňou plynulosti navyše možno vytvoriť len po odstránení zvyšných právnych a praktických prekážok brániacich mobilite firiem a pracovníkov.

---

[76] Eurostat, prieskum pracovnej sily v EÚ, (lfsq_pganws).

[77] To znamená, že cesta k celoživotnej zamestnanosti môže zahŕňať cyklickú mobilitu, t. j. rovnaké množstvo času stráveného v práci doma aj v zahraničí.

[78] COM(2012) 750 z 28. novembra 2012.

Európska komisia na ten účel v súčasnosti pretvára Európske služby zamestnanosti – EURES[79]. Po reforme sa z EURES stane nástroj na spájanie dopytu s ponukou pracovných síl a umiestňovanie a prijímanie ľudí do zamestnania, ktorý bude fungovať v celej EÚ a prinesie programy mobility zamerané na konkrétne povolania, odvetvia a skupiny (akou sú mladí ľudia). Tento prístup bude nasledovať logiku pilotného opatrenia[80] „Tvoje prvé pracovné miesto EURES“, ktoré má pomôcť mladým Európanom vo veku 18 – 30 rokov nájsť si prácu v iných krajinách EÚ. Tento program je založený na podpore, ktorú poskytujú národné služby zamestnanosti (na informáciách, vyhľadávaní pracovných miest, prijímaní ľudí do zamestnania a financovaní) mladým ľuďom hľadajúcim prácu, ako aj podnikom, ktoré majú neobsadené pracovné miesta a záujem prijať ľudí z inej krajiny.

3.4. EURÓPSKE HĽADISKO

Využitie štrukturálnych fondov EÚ

Ako tomu nasvedčujú odpovede členských štátov, ktoré Komisia dostala a ktoré sa uvádzajú v dotazníku o politikách pre mladých, ako aj nahlásené výsledky iniciatívy Príležitosti pre mladých, táto iniciatíva zohráva dôležitú úlohu ako hnacia sila ďalšieho prideľovania rozsiahlych finančných zdrojov EÚ na opatrenia v oblasti nezamestnanosti mladých, a to najmä z ESF a Európskeho fondu regionálneho rozvoja (EFRR). Pozoruhodným príkladom je Taliansko, ktoré v zmysle svojho akčného plánu v oblasti súdržnosti zatiaľ v dvoch etapách pridelilo 6 miliárd EUR, z ktorých značná časť sa vyčlenila na opatrenia v oblasti zamestnanosti a vzdelávania.

Európsky sociálny fond v súčasnom programovom období 2007 – 2013 podporuje celú škálu opatrení na zlepšenie prístupu k zamestnanosti a udržateľné začlenenie ľudí, ktorí si hľadajú prácu, do trhu práce s mimoriadnym zameraním na prevenciu dlhodobej nezamestnanosti a nezamestnanosti mladých ľudí. Členské štáty vyčlenili značné zdroje na zlepšenie prechodu mladých ľudí zo školy do práce a ďalšie opatrenia na začlenenie do trhu práce, ako sú cielené aktivačné politiky, dotácie na mzdy a opatrenia na podporu podnikania mladých a zakladania nových podnikov. V kontexte hospodárskej krízy členské štáty už zaviedli dočasné dotácie na prijímanie ľudí do zamestnania, ktoré možno podporiť z ESF. Podpora dočasných dotácií na prijímanie ľudí do zamestnania z ESF by mala spĺňať aj určité požiadavky týkajúce sa pravidiel štátnej pomoci a národného spolufinancovania. Príklady činností/intervencií v rámci záruk pre mladých, ktoré možno podporiť z ESF, sa uvádzajú v prílohe II.

Návrh nariadenia o ESF na ďalšie programové obdobie 2014 – 2020 zahŕňa špecializovanú investičnú prioritu ESF zameranú na udržateľné začlenenie sa mladých, ktorí nepracujú, neštudujú ani sa nezúčastňujú na odbornej príprave, do trhu práce. Od členských štátov, ktoré majú vysokú mieru nezamestnanosti mladých, sa preto očakáva, že mladé nezamestnané osoby označia za konkrétnu cieľovú skupinu pre financovanie z ESF, ktorá predstavuje výsledky dosiahnuté v dôsledku podpory z fondov EÚ. Fondy EÚ možno použiť aj na podporu tvorby pracovných miest pre mladých prostredníctvom opatrení v oblasti novozaložených MSP a samostatnej zárobkovej činnosti.

Medzi príslušné opatrenia Európskeho fondu regionálneho rozvoja (EFRR) na podporu zamestnanosti mladých a mobilitu pracovnej sily patrí hlavne podpora MSP, tvorba podnikateľských inkubátorov, investovanie do vzdelávacej a sociálnej infraštruktúry, ako aj infraštruktúra pre verejné služby zamestnanosti. Fond EFRR v zmysle programov cezhraničnej spolupráce navyše podporuje integráciu

[79] C(2012) 8548 z 26. novembra 2012.

[80] http://ec.europa.eu/social/yourfirsteuresjob

cezhraničných trhov práce vrátane cezhraničnej mobility, spoločných miestnych iniciatív v oblasti zamestnanosti a spoločných kurzov odbornej prípravy.

Zamestnanosť mladých sa bude podporovať aj prostredníctvom Európskeho poľnohospodárskeho fondu pre rozvoj vidieka (EPFRV) v oblasti rozvoja podnikania v poľnohospodárstve a na vidieku. Mladí ľudia vo vidieckych oblastiach budú mať možnosť založiť si vlastnú farmu, otvoriť si vidiecky podnik alebo sa zúčastňovať na rôznych aktivitách spolupráce, ktoré bude možné podporiť z fondu EPFRV. Okrem toho sa môžu zúčastňovať na príslušnej odbornej príprave alebo profesionálnom poradenstve o tom, ako riadiť podnik. Môžu sa tiež zapájať do miestneho rozvoja oblasti, v ktorej žijú, a to prostredníctvom iniciatívy LEADER[81].

Od nadchádzajúcich partnerských zmlúv a operačných programov sa preto očakáva, že sa budú venovať hlavne otázke prechodu mladých ľudí zo školy do práce a ich začleneniu do trhu práce. V ďalšom programovom období sa navyše členské štáty motivujú k tomu, aby našli možnosti užšej spolupráce a integrovaných prístupov medzi piatimi fondmi spoločného strategického rámca[82] s cieľom poskytovať komplexné riešenia. V tomto kontexte sa integrácia mladých dotýka niekoľkých vzájomne prepojených oblastí politiky, ako je vzdelávanie, zamestnanosť, sociálna inklúzia a sociálne podnikanie, bývanie a podnikateľské prostredie, ktoré by zahŕňali investičnú podporu z viacerých fondov spoločného strategického rámca. Z hľadiska EÚ by „záruky pre mladých“ mohli poskytnúť najmä účinný politický nástroj, ktorý by demonštroval pridanú hodnotu investícií EÚ do opatrení s dlhotrvajúcimi účinkami.

V programovom období 2007 – 2013 Komisia pomáhala členským štátom v oblasti vzájomného vzdelávania a prípravy spoločných návrhov politík zamestnanosti mladých prostredníctvom európskej siete pre zamestnanosť mladých, ktorá bola spolufinancovaná z technickej pomoci ESF[83]. Keď sa začnú prijímať nariadenia o fondoch spoločného strategického rámca EÚ na ďalšie programové obdobie, Komisia prediskutuje s členskými štátmi ich predbežné stanoviská k ich jednotlivým hlavným problémom.

S cieľom urýchliť čerpanie štrukturálnych fondov v aktuálnom programovom období by sa mali členské štáty aktívnejšie snažiť o úplné vykonanie už zavedených opatrení v oblasti aktivity mladých (najmä v nadväznosti na prerozdelenie finančných prostriedkov). Riadiace orgány by mohli v spolupráci so sociálnymi partnermi a pri príprave výziev na predkladanie projektov na financovanie z ESF stanoviť opatrenia, ktorých vykonanie by čo najrýchlejšie a najefektívnejšie zaručilo zamestnanosť alebo odbornú prípravu pre mladých. Medzi takéto nástroje by mohli patriť napríklad poukážky na odbornú prípravu a podnikateľské granty. Komisia okrem toho presadzuje jednoduchšie vynakladanie prostriedkov, konkrétne paušálne sadzby pri niektorých nákladových položkách pri uplatnení štandardných stupníc jednotkových nákladov a paušálnych súm, s cieľom uľahčiť účtovníctvo a realizáciu projektu. Zjednodušenie a riadenie na základe výsledkov sa ďalej rozvíja v regulačných návrhoch Komisie na programové obdobie 2014 – 2020 prostredníctvom zavedenia spoločných akčných plánov. Tieto rozsiahle súbory projektov, zamerané na preddefinované a odsúhlasené politické výsledky, by mohli poskytnúť pružný a účinný nástroj s cieľom zabezpečiť, aby fondy EÚ podporovali politické ciele. Niektoré členské štáty už v priebehu tohto obdobia vykonávajú podobné opatrenia.

---

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

82 ESF, EFRR/Kohézny fond, Európsky poľnohospodársky fond pre rozvoj vidieka, Európsky námorný a rybársky fond.

83 www.youthemploymentnet.eu

Európsky semester

Komisia sa zaviazala monitorovať vykonávanie systému záruk pre mladých, ako aj jeho vplyv v členských štátoch. Bude tak konať najmä v rámci európskeho semestra a odporúčaní špecifických pre každú krajinu.

S cieľom zvýšiť konkurencieschopnosť a zabezpečiť dosiahnutie cieľov inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu, ktoré sa uvádzajú v stratégii Európa 2020, založila Európska komisia ročný cyklus koordinácie hospodárskej politiky – európsky semester.

Európsky semester začína, keď Komisia na konci roka prijíma ročný prieskum rastu (RPR), v ktorom sa uvádzajú krátkodobé a strednodobé priority EÚ na podporu rastu a tvorby pracovných miest. V apríli členské štáty predkladajú svoje programy stability alebo konvergenčné programy a národné programy reforiem. V priebehu mája a júna Komisia tieto dokumenty analyzuje so zreteľom na priority uvedené v ročnom prieskume rastu a posudzuje pokrok v porovnaní s predchádzajúcimi odporúčaniami. Napokon vydáva odporúčania pre každú krajinu, ktoré Rada formálne prijíma na konci júna.

Keďže mladí ľudia sú jednou zo skupín, ktoré kríza zasiahla najviac, ich nezamestnanosť vo veľkej miere figurovala v prvých dvoch európskych semestroch. V balíku opatrení ročného prieskumu rastu z roku 2011 sa poukazovalo na to, aký význam má prijať opatrenia zamerané na mladých ľudí s cieľom zabrániť vzniku „stratenej generácie“, a toto posolstvo sa v ročnom prieskume rastu za rok 2012 ešte zosilnilo. Veľa členských štátov dostalo individuálne odporúčania, ktoré súviseli so zlepšením situácie mladých ľudí na trhu práce[84]. Tento rámec sa použije na monitorovanie krokov členských štátov (a ich dôsledkov) smerom k zavedeniu systému záruk pre mladých.

V ročnom prieskume rastu za rok 2013[85] Komisia zdôraznila, že členské štáty by mali zabezpečiť prechod mladých ľudí zo školy do práce a pripraviť systém záruk pre mladých, v rámci ktorého každá osoba mladšia ako 25 rokov dostane ponuku práce, ďalšieho vzdelávania, učňovskej prípravy alebo stáže do štyroch mesiacov, odkedy ukončila formálne vzdelávanie alebo sa stala nezamestnanou. Takéto systémy môžu byť spolufinancované z Európskeho sociálneho fondu.

Učiť sa jeden od druhého

Vzájomné učenie bude nevyhnutným nástrojom pre členské štáty, ak majú zabezpečiť úspešné záruky pre mladých.

Programy a iniciatívy vzájomného učenia môžu pomôcť aktérom čeliacim podobným problémom vymieňať si vedomosti a odborné znalosti. Učiť sa jeden od druhého a načrtávať situácie, ktoré možno aplikovať na vlastnú národnú/regionálnu/miestnu situáciu, predstavuje cenovo výhodný spôsob nadobúdania nových zručností a schopností s cieľom prekonávať nové problémy na trhu práce.

---

84 V tomto rámci by sa mali členské štáty ďalej zameriavať na rozvoj zručností (FI, ES), prispôsobovať vzdelávacie systémy a systémy odbornej prípravy a zručnosti mladých potrebám trhu práce a/alebo zvyšovať dostupnosť učňovských programov (DK, EE, FR, ES, LT, LV, LU, MT, PL, SK, SI, UK). Mali by motivovať spoločnosti k prijímaniu mladých ľudí do zamestnania (IT) a podporovať samostatnú zárobkovú činnosť a zakladanie nových podnikov (CY, IT). Tiež by mali znížiť mieru odchodov zo školy a predčasného ukončenia školskej dochádzky (AT, DK, HU, ES, IT, LV, MT, UK). a zlepšiť prístup zraniteľných skupín k vzdelávaniu a odbornej príprave (BG, DE, HU, SK). Okrem toho majú riešiť nesúlad právnych predpisov o ochrane zamestnanosti medzi rôznymi typmi zmlúv a znížiť segmentáciu na trhu práce (FR, IT, LT, PL, SE, SI).

85 COM(2012) 750 z 28. novembra 2012.

Výsledky z takéhoto vzájomného učenia môžu umožniť prenos niektorých prvkov a aspektov z jednej krajiny do inej a ich aplikáciu v miestnom/národnom kontexte. Vzájomné učenie sa aj na úrovni členských štátov môže pomôcť šíriť znalosti medzi príslušnými partnermi a umožniť im byť pri vlastnej práci efektívnejšími. Tiež to znamená zníženie rizika pri zavádzaní nových systémov a zabezpečenie väčšej návratnosti investícií na základe už odskúšaných politických možností.

Na európskej úrovni je cieľom **programu vzájomného učenia** v oblasti zamestnanosti podporovať vzájomné učenie na všetkých úrovniach riadenia a zlepšovať prenosnosť najefektívnejších politík[86].

V roku 2013 a v nasledujúcich rokoch sa mohol program vzájomného učenia zameriavať na prenosnosť znalostí o systéme záruk pre mladých medzi členskými štátmi, ktoré mali podobné vzorce NEET alebo sa stretávali so špecifickými situáciami v prípade skupín čeliacich viacerým prekážkam. Tým by sa zabezpečilo, aby sa všetky zainteresované strany vo všetkých členských štátoch dozvedeli o najefektívnejších politikách a opatreniach, a pomohlo by to pri zlepšovaní prípravy a realizácie budúcich systémov záruk pre mladých.

Európska komisia bude monitorovať preberanie a realizáciu systému záruk pre mladých aj prostredníctvom európskej siete verejných služieb zamestnanosti a čerpať ponaučenia z národných programov. V budúcnosti sa okrem toho bude pracovať na užšej koordinácii s programom vzájomného učenia v sociálnej otvorenej metóde koordinácie, dialógom medzi verejnými službami zamestnanosti a v prípade potreby aj ďalšími výmenami, ktoré Komisia podporuje, s cieľom zabrániť presahom z hľadiska obsahu aj časového naplánovania.

Proces vzájomného učenia bude zohľadňovať aj skúsenosti spoza hraníc EÚ, ktoré by mohli byť užitočné. Cieľom procesu navyše bude zlepšiť a rozšíriť zapojenie ostatných zainteresovaných strán, najmä sociálnych partnerov, ale aj mimovládnych organizácií, akademických inštitúcií, medzinárodných organizácií atď. s cieľom zabezpečiť ďalekosiahlejšie šírenie výsledkov.

Komisia oznámila 20. augusta 2012 výzvu na predkladanie návrhov v rámci **prípravnej akcie Európskeho parlamentu** v súvislosti so systémom záruk pre mladých financovaného sumou vo výške 4 milióny EUR. Účelom tejto výzvy je podporiť partnerstvá v oblasti aktivačných opatrení zameraných na mladých ľudí prostredníctvom projektov v kontexte systému záruk pre mladých na národnej, regionálnej alebo miestnej úrovni.

Členské štáty získajú zo skúseností z projektov vybraných v rámci tejto výzvy rôzne systémy, vzorce a praktické odporúčania na zriadenie záruk pre mladých so zreteľom na budúce finančné programy Únie, ktoré majú význam pre mladých a ich začlenenie do trhu práce a pripravia cestu pre budúce opatrenia financované z ESF. Komisia zorganizuje hodnotiacu konferenciu so všetkými členskými štátmi (najmä riadiacimi orgánmi ESF) s cieľom predstaviť rôzne systémy, vzorce a praktické odporúčania vyplývajúce z tejto výzvy pre všetky členské štáty, a očakáva od nich, že výsledky financovaných projektov v plnej miere zužitkujú.

Európsky sociálno-ekonomický výskum sa už dlho zameriava na nezamestnanosť mladých a aspekty ich sociálneho vylúčenia (a potenciál na ich začlenenie). Zistenia z tejto škály projektov boli nedávno

[86] V roku 2011 a 2012 sa v rámci vzájomného programu učenia sa napríklad zvažovali spôsoby zabezpečenia rýchleho prechodu mladých ľudí zo školy/odbornej prípravy na trh práce a tiež napríklad aj u vysoko kvalifikovaných mladých ľudí a mladých ľudí, ktorí dokončili program duálnej odbornej prípravy.

zosumarizované v politických preskúmaniach[87], ktoré zahŕňajú zistenia z výskumu a politické odporúčania týkajúce sa zamestnanosti, vzdelávania a odbornej prípravy, ako aj sociálnych politík.

V programe spoločenských a humanitných vied sa na posledný rok 7. rámcového programu uvádza výzva na zavedenie rozsiahleho integrovaného výskumného projektu „Prekonávanie nezamestnanosti mladých v Európe“[88]. Cieľom je komplexne pochopiť príčiny veľmi vysokej miery nezamestnanosti medzi mladými a zhodnotiť efektívnosť politík trhu práce, ktoré majú tento jav zmierniť.

Hodnotenie a nepretržité zlepšovanie systému záruk pre mladých

Posudzovanie a hodnotenie všetkých opatrení a programov prispievajúcich k zriadeniu systému záruk pre mladých je potrebné na národnej úrovni aj na úrovni EÚ. Vďaka tomu sa budú neustále zlepšovať aktuálne systémy a udržiavať politiky, ktoré sa majú zaviesť s cieľom znížiť nezamestnanosť mladých ľudí v Európe.

Doteraz bolo vykonaných len málo opatrení tohto typu. Verejné služby zamestnanosti v 12 zúčastnených členských štátoch[89] uviedli, že v mnohých prípadoch sa u krajín (ako je Rakúsko alebo Francúzsko) ukázali možnosti monitorovania príjemcov pred vykonaním opatrenia aj po ňom, čo nielen umožnilo zhodnotiť výsledky opatrení, ale tiež pomohlo zistiť, ktoré iniciatívy boli cenovo najvýhodnejšie.

Zber údajov v takomto rozsahu sa však v mnohých krajinách považoval za nemožný v dôsledku požiadaviek na ochranu údajov, takže sa zosilnila nutnosť cielenejších hodnotiacich štúdií alebo kontrolovaných skúšok.

Okrem toho dokonca aj v krajinách s existujúcimi hodnotiacimi systémami treba posilniť vzťah medzi základňou dôkazov a spôsobom, akým využiť zistenia na organizačné učenie a prípravu (budúcich) politík.

V Spojenom kráľovstve bolo zriadené stredisko na analýzu prechodov mladých ľudí, aby poskytovalo dôkazy o prechode mladých ľudí a pomohlo inšpirovať hlavné vládne politiky, ako je zvýšenie veku, do ktorého ľudia študujú alebo sa zúčastňujú na odbornej príprave, na 18 rokov. Toto stredisko je mechanizmom, ktorý chce Spojené kráľovstvo využiť na lepšie pochopenie premostenia obdobia medzi detstvom a dospelosťou a ako sa toto premostenie časom mení, pričom sa osobitne zameriava na skutočnosť, čo to vypovedá o pravdepodobnej účinnosti celého radu politických intervencií.

Nadácia Eurofound nedávno publikovala krátku správu[90], v ktorej hodnotí švédske a fínske skúsenosti so systémom záruk pre mladých a zdôrazňuje, ako možno zhodnotiť silné a slabé stránky tohto systému.

Komisia bude tiež spolupracovať s príslušnými partnerskými organizáciami ako Eurofound, MOP a OECD s cieľom ďalej posudzovať opatrenia a programy prispievajúce k zriadeniu záruk pre mladých, aby sa mohlo vytvoriť viac politík a intervencií vychádzajúcich z dôkazov na základe

87 Preskúmania politík *New skills and jobs in Europe: Pathways towards full employment* a *Social inclusion of youth on the margins of society* (Európska komisia, 2012) http://ec.europa.eu/research/social-sciences/pdf/new-skils-and-jobs-in-europe_en.pdf http://ec.europa.eu/research/social-sciences/pdf/social-inclusion-of-youth_en.pdf

88 SSH.2013.1.2-1. „Overcoming youth unemployment in Europe“ (financovanie EÚ: min. 4 000 000 EUR, max. 5 000 000 EUR

89 AT, BE, DE, DK, EL, FR, HU, IT, LT, LU, NL, PL a Nórsko (pozri poznámku pod čiarou 46)

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

toho, čo, kde, prečo a pre koho funguje, pričom sa bude osobitná pozornosť venovať pohlaviu a rozmanitosti mladých, aby sa zabezpečilo účinné využitie zdrojov a kladná návratnosť investícií.

Zvyšovanie informovanosti

S cieľom zabezpečiť okamžitú účasť všetkých mladých ľudí na zárukách pre mladých vo všetkých členských štátoch, treba zabezpečiť, aby bol systém viditeľný. Na podporu samotného systému, spôsobu, akým funguje a spôsobov, akými sa môžu mladí ľudia k nemu dostať, budú potrebné činnosti zamerané na zvyšovanie informovanosti.

Prirodzenými šíriteľmi informácií o zárukách pre mladých budú mládežnícke organizácie, služby pre informovanosť mladých, verejné služby zamestnanosti, odborové organizácie a ďalšie zainteresované strany na úrovni EÚ, ako aj na národnej úrovni.

Využívanie sociálnych médií (ako je Facebook) je zjavne prirodzeným spôsobom, ako osloviť mladých ľudí. Treba však počítať aj s informačnými kampaňami cez tradičnejšie médiá (televíziu a napríklad kanály pre mládež, rádio, tlač, mládežnícku tlač a pod.), keďže môžu osloviť aj rodičov, ktorí môžu podporiť svoje deti, pokiaľ ide napríklad o registráciu u služieb zamestnanosti.

Aby fínske Ministerstvo zamestnanosti a hospodárstva informovalo ľudí o nových zárukách a zaviazalo príslušných aktérov (verejných činiteľov, podnikateľov, odbory, mladých ľudí, rodičov a pod.) k ich realizácii, navštívilo v priebehu septembra a októbra 15 miest. Toto turné malo byť aj platformou, na ktorej mohli miestne úrady vybudovať sieť s cieľom koordinovať realizáciu záruk pre mladých na miestnej úrovni. Na túto činnosť, ktorá zahŕňala brožúru o osvedčených postupoch, webovú stránku[91] (vo fínčine, švédčine a čoskoro aj v angličtine) a krátke video, bolo vyčlenených 100 000 EUR.

Komisia na podporu záruk pre mladých v EÚ využije Európsky portál pre mládež a bude pokračovať vo svojich aktuálnych informačných kampaniach ako „Mládež v pohybe“[92], „Za rozmanitosť. Proti diskriminácii“[93] a „We Mean Business“ („Máme na mysli biznis“)[94].

91 www.youthguarantee.fi
92 http://europa.eu/youthonthemove
93 www.stop-discrimination
94 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	"*Training Guarantee*" 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. "*Production Schools*": reintegrating young people having dropped out from school or from an apprenticeship into the education and training system and the world of work. "*Apprentice Coaching*", 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. PES supports the integration of disadvantaged groups and young women who take up apprenticeships in male-dominated professions.	"*Youth Coaching*": 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.	"*Youth Placement Foundations*" 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). 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.
BE	End of July 2012, the *Federal government* 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.	*Brussels-Capital region*: funded actions targeting young people. *Flanders*: ESF funded "Work@telier" targeted at long-term unemployed youth, and measures for work	The *Federal government* 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

	Support for apprenticeships in all regions and communities, notably through various schemes of subsidised "*Individual Vocational Traineeships*". *Flanders*: renewed "*Career Agreement*" (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.	placement and traineeships to early school leavers. *German-speaking Community*: ESF programme includes 15 different initiatives focused on young job seekers. *Walloon Region*: ESF funded support to young people, in particular through individualised guidance (former Job Tonic initiative).	introduced for medium qualified youngsters. 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).
BG	Under the ESF-supported Human Resources Development Operational Programme (HRD OP) there are four on-going operations promoting youth traineeships (targeting secondary school and university students), including for disadvantaged groups.	An Agreement on exchange of information between the Ministry of Education, Youth and Science (MEYS) and the Ministry of Labour and Social Policy (MLSP) was signed in July 2012 to facilitate the implementation of the "European Youth Guarantee". Within four months of leaving school, young people will be offered employment mediation services, training and subsequent employment.	A recently signed (June 2012) national agreement "First job" has united the efforts of the government and the social partners towards increasing youth employment by promoting opportunities for a first professional experience.
CY	Under the ESF co-financed Operational Programme, post-secondary Institutes of Vocational Education and Training are to be established (Ministry of Education and Culture). A subsidy scheme co-financed by the ESF and implemented by the Cyprus Productivity Centre (CPC) to promote the employment and in-company training of apprenticeship students. "*Scheme for the Job Placement and Training of Tertiary Education Graduates*": consolidated programme operated by Human Resource Development Authority (HRDA) for the integration of highly qualified young people into the labour market by providing on-the-job experience in a company for a period of 12 months. Training programmes for the unemployed:		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.

	- Under accelerated initial training programmes for newcomers and other unemployed people in occupations currently in demand, priority is given to those up to age 25; - Under scheme for improving the employability of the unemployed through training and work experience programmes (with ESF support), at least 30% of participants should be under 30.		
CZ	*"Traineeships in Companies - education through practice"*, 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.	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.	
DE	The "*National Training Pact"* 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. "*Entry-level qualifications*" 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.	Some 2,000 schools can now profit from the assistance of career start coaches under the "*Career Entry Support"* programme to help their students successfully complete the transition to career training. Public Employment Services (PES) support young people in preparing and obtaining qualifications needed on the labour market, including those with disabilities. *"Initiative to Support Structural Change"*: low-skilled to acquire vocational qualifications or learn employable skills via modular courses, if full vocational programme is not completed in one go. The *"Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss"* initiative aims to support young people entering the workforce and to prevent long transition periods from school to work.	Companies participating in the "Entry-level qualifications" receive up to EUR 216 per month to cover the social security contributions for trainees.
DK	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	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	Bonus of up to EUR 9,333 to private and public employers who enter into a training agreement with a trainee.

	2012') entails the creation of 7,400 internships and 3,000 school-based training positions in 2012 (a 25% increase compared to 2009). 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.	people under 25 receive lower benefits in order to create an incentive to take up education or find a job. 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: - bridging education programmes for uneducated young people; - placing internship consultants in schools to help young people find an internship; - allocating funds for long-term unemployed skilled and un-skilled young people; - developing graduate job partnerships. 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.	
EE	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. Career counselling services and work practice schemes provided by the PES for young job-seekers.	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. ESF-funded KUTSE programme invites students who have dropped out from vocational education back to school to finish their studies. ESF-funded TULE programme allows university drop-outs to finish their higher education studies free of charge.	Wage subsidy is the main incentive measure for employers to recruit long-term unemployed people; more favourable conditions for young unemployed (16-24).
EL	Various schemes largely co-financed by ESF: - career guidance services offered by vocational training	Job search assistance to unemployed youth through the Greek Manpower Organisation (OAED).	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

	and tertiary education institutions; - acquisition of first work experience for vocational education and training graduates. On-going ESF co-funded operation offering work-based training opportunities for students in upper secondary, post-secondary and tertiary education. The Ministry of Education, Religious Affairs, Sport and Culture operates work-based training schemes for tertiary education, as well as for vocational training students. An ESF co-financed scheme for post-secondary maritime education students is also running.		National Strategic Reference Framework 2007 – 2013. Employment subsidy schemes: 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).
ES	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. 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). The labour market reform of February 2012 introduced a "*training and learning contract*" (1-3 years) which foresees a system of alternating remunerated work and vocational training activity, for young workers 6-25) lacking professional qualification and seeking for an internship. Royal Decree implementing a contract for training and learning and providing the basis of dual vocational training.	ESF co-finances specific measures for disadvantaged young people, mainly through the national OP Fight against Discrimination. *Envisaged*: 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.	The labour market reform of February 2012 established a new individual right to professional training (20 hours per year).
FI	More study places in vocational education, regional re-distribution of the study places according to changes in age groups, changes of the acceptance criteria for vocational education & training. The "*Education Guarantee*" includes	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	The apprenticeship training pilot project supports both the training organiser and the employer (EUR 800/month) by providing additional

	an apprenticeship training pilot project's aiming to develop apprenticeship training into a suitable form of training for young basic education graduates.	becoming unemployed. The Guarantee also includes an "*Education Guarantee*": each comprehensive school graduate will be guaranteed a place in further education, workshop activity, rehabilitation or similar. A temporary "*Skills programme for young adults*" (2013-2016): additional places will be targeted to those (20-29) who have only attended comprehensive school. 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. "*Youth workshops*" 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. More training, language courses and counselling will be provided to reduce the NEET risk among young immigrants. Additional resources and more career counselling for young job seekers in the employment offices, increased municipal responsibility in counselling comprehensive school graduates.	resources.
FR	"*Contrat d'apprentissage*" (apprenticeship contract) for young people from ages 16 to 25. "*Contrat de professionnalisation*" for young people of 26 or more.	The "*Ecoles de la deuxième chance*" ("second-chance schools") target young people under 26 who left the education system without a diploma or professional skills. 20 Centres "*Défense deuxième chance*" offer guidance and training to young people with no skills or diploma, managed by the "*Etablissement public d'insertion de la Défense*" and placed under the authority of the Ministry of Defence. Since February 2012, extended to young,	New measures in 2011 to foster apprenticeships and work-training combinations ("*alternance*") for young people, mostly consisting of financial incentives to enterprises and more flexibility. 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

		underage offenders. Existing schemes targeting low-skilled young people with personalised support: - "*Contrat d'insertion dans la vie sociale*" (CIVIS) is a contract between a young person and a local authority ("*mission locale*"), responsible for integrating young people both professionally and socially. - "*Contrat d'autonomie*", consisting in guidance towards employment, a training leading to qualifications or entrepreneurship, within six months, is present in 11 French "départements" where young people face major difficulties in accessing employment.	March 2011, this quota has been raised. Two major reforms of the new government target unemployed and disadvantaged young people: - 150,000 full-time *"Emplois d'avenir"* (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 - "*Contrat de génération*", to promote both young and older workers' employment, by providing training for young people (under 30) delivered by senior colleagues.
HU	The "Traineeship programme" gives opportunities to young career starters to gain work experience as trainees in SMEs.	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. 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.	
IE	A number of apprenticeships are up running. 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. The national "*JobBridge*" programme provides work	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.	*"Pathways to Work"* is to provide those who are unemployed with the appropriate training and skills to avail of the job opportunities, which will arise as the economy recovers. "*Action Plan for Jobs"* will support the creation of 100,000 net new jobs by 2016)

	experience placements for 6-9 months	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. 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*". 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.	
IT	Education and apprenticeship guarantee to young people within the vocational education system. 2011 national reform on apprenticeships: - ESF funded AMVA programme ("*Apprendistato e Mestieri a Vocazione Artigianale*"): support to employment services, identification of skills requirements, promotion of apprenticeships; - FIXO programme ("*Formazione e Innovazione per l'Occupazione*") to facilitate school-to-work transition by providing guidance services and other active labour market policies. Labour Market Reform includes promotion of apprenticeships as the main route to employment and better regulation of traineeships. Several regions have also taken measures to promote apprenticeships.	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). Labour Market Reform includes new provisions to combat early-school leaving and improve the situation of NEETs. 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.	Incentives to hire young people in almost all regions. Incentives for apprenticeship places to companies under AMVA. Companies can receive support to hire apprentices in higher education or research.

	Additional budget for work placements of up to 6 months for young people (24-35) in the four convergence regions (Campania, Puglia, Calabria and Sicily).		
LV	Three ESF co-funded projects to facilitate traineeships and apprenticeships: - "*Training and practice for State Employment Agency assistants*": within which young unemployed participate in 5-day theoretical training and then are have an 18 month internship at the SEA. - "*Support to volunteer work*": young people participating in voluntary work activities thus improving their competences and competitiveness. - "*Workplace for young people*": 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. "*Youth workshops*": allowing to try three different vocational fields (for maximum 3 weeks each), will be introduced at the end of 2012. 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.	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. 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. Swiss Financing Instrument cooperation project "*Support for Development of Youth Initiatives in Peripheral or Disadvantaged Regions*": 10 seminars organised in 2012 for young people (incl. unemployed) on stimulation of youth initiative and activity.	Under "*Workplace for young people*" employers receive a subsidy to cover payment of the young person and a contribution to the costs of a trainer.
LT	In April 2012, ESF project "*Integration into Labour Market*" was refocused on young people, offering vocational training programmes to about 6,000 young		

	people. Reallocation of ERDF towards actions dedicated to young entrepreneurs and various business services for young people. 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). 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. 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.		
LU	Specific contracts to help young people acquire practical experience (i.e. "*Initial Employment Contract-Practice"*).	In the frame of future action plan for youth employment, a Youth Guarantee (*"Garantie Jeune"*): a job, an apprenticeship or a tailor-made training scheme in the first four months after unemployment registration. The "*Action locale pour les jeunes*" (Ministry of Education) is in charge of "*Second Chance School*" 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. Envisaged measures: - "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	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" (*"Certificat de capacité professionnelle"*).

		(like an apprenticeship), or other outcomes according to individual needs; - Orientation and professional initiation courses for the under 18 years old who cannot access directly the professional education system, as well as promotion of language courses organised by associations and communes; - Creation of a "*Maison de l'Orientation*" (Counselling House): regrouping key public orientation services in a same place and thus allowing better coordination and creating synergies.	
MT	The *Employment and Training Corporation (*ETC) manages the "*Extended Skills Training Scheme" (ESTS)* and the "*Technician Apprenticeship Scheme"(TAS)*: apprenticeship format is a combination of on-the-job and off-the-job training. Traineeships are also organised under the ESF funded "*Employability Programme"*.	ETC manages: - "*Youth Employment Advisors*" who offer individualised career guidance and personalised action plans for employment; - *Work Trial Scheme*: targeting young jobseekers (16-24); - *Bridging the Gap Scheme* 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. ESF funded *Youth Employment Programme* to increase the employability of young people and facilitate their labour market integration.	
NL	Apprenticeships or traineeships are mandatory in secondary vocational education; not mandatory, but recommended in higher education. 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.	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. 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	

	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.	leaving. Municipalities are made increasingly responsible in the process of combating youth unemployment given their ability to adapt to local labour markets and regional conditions. Youth care and outreaching programmes are available especially for vulnerable youth, for example from families facing multiple risks.	
PL	Traineeships and apprenticeships are financed from national resources for unemployed people up to the age of 25 or for unemployed graduates up to age 27. Apprenticeship voucher (through programme "*Youth on the labour market*") for young unemployed, who will find an apprenticeship place. The employer, who accepts an apprentice, has to employ this person for the next 6 months. ESF also supports traineeship and apprenticeship schemes.	Public Employment Services (PES) offered various vocational activation instruments to unemployed young people. "*Youth on the labour market*" to prevent and combat youth unemployment (05/ 2012 - 11/2014): includes a number of activation measures for young people up to age 30 and registered in the PES. Support to young people at risk of social exclusion is delivered by the "*Voluntary Labour Corps*" operating within the structure of the PES. ESF Operational Programme includes the improvement of young people's situation on the labour market, but no specific measures for NEETs; however priority given to inactive young people (15-24) or those at risk of social exclusion.	
PT	"*Impulso Jovem"* includes under ESF: - "*Employment Passports*": 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.	"*Impulso Jovem"*, 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.	

	- Professional traineeship programme in public administration; - Support to contracting via reimbursement of employer's social security contributions.		
RO	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. ESF projects finance smoother transition from school to work through developing work skills of apprentices, students and young graduates in their first job.	National Employment Agency provides personalised services through solidarity contracts for young people (16-25) at risk of social exclusion. ESF HRD OP includes measures to prevent and reduce early school leaving of young people (15-24).	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.
SK	Training can also be offered to young unemployed, with costs for accommodation and travel covered. "*Graduate's practice*": offering young graduates (up to 26) a possibility of getting a first job experience for up to 6 months for 20 hours per week. 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.	The *Act on Employment Services* 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). PES offer individual consultation services and prepare action plans for young people. 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.	
SI	"*First challenge*" launched in August 2012: to encourage employment of the unemployed and of first job seekers under 30. "*On-the-job training*" 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	"*Learning for young adults*" 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.	

	of their existing work experience. 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).		
SE	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. '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.	A "Job guarantee" aiming to provide young people up to 25 (registered at PES) with a job or training within 100 days of unemployment. 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.	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.
UK	Access to apprenticeships started in 2011 providing extra support and skills development open to NEETs. The "*Youth Contract"* provides: - additional work experience or sector-based work academy places; - additional apprenticeship grants; - voluntary work experience places. In *Northern Ireland*, 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.	The "*Youth Contract*", launched in April 2012, to help young people to prepare for and find long-term sustainable employment. It provides: - additional support for Jobcentre Plus and for advisor time; - national Careers Services providing advice, guidance on careers, skills and labour market prospects. In *Northern Ireland*, strategy towards NEETs of 16-18 and then of 18-24. "*Training for Success*" 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.	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. The "*Youth Contract"* 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. In *Northern Ireland*, "employer-led" apprenticeships programme is partially financed by the European Social Fund.

HR	Occupational training for people with no work-experience is conducted, in which the participant receives financial aid from the CES. 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.	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. 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.	In the occupational training scheme, the employer provides a mentor for the participant and is reimbursed on the obligatory monthly pension insurance contributions. Planned: development of incentives, tax reliefs and other incentives for recruiting young people (by introducing special credit lines and incentives for young entrepreneurs).

PRÍLOHA II:

Príklady činností/intervencií v rámci systému záruk pre mladých, ktoré možno podporiť z ESF

Opatrenia	**Konkrétne príklady činností/intervencií, ktoré možno podporiť z ESF**
Stratégie zamerané na oslovenie mladých ľudí a kontaktné miesta. [ZpM odp. 8 – 9]	➢ Navštevovanie škôl verejnými službami zamestnanosti ➢ Odborná príprava pre učiteľov poskytovaná verejnými službami zamestnanosti ➢ Vytvorenie špecializovaných služieb pre mladých v rámci verejných služieb zamestnanosti alebo zmluvných súkromných poskytovateľov ➢ Distribúcia tlačených materiálov v mládežníckych centrách alebo na mládežníckych podujatiach ➢ Využívanie internetu a sociálnych médií ➢ Systémy zhromažďovania údajov ➢ Putovné kampane
Zabezpečenie individuálneho akčného plánovania. [ZpM odp. 10]	➢ Odborná príprava personálu verejných služieb zamestnanosti ➢ Zmluva so špecializovanými partnermi
Ponúkanie mladým ľuďom s predčasne ukončenou školskou dochádzkou a s nízkou úrovňou kvalifikácie možné spôsoby, ako sa vrátiť do procesu vzdelávania a odbornej prípravy alebo programov „druhej šance“, riešenie nesúladu medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami a zlepšenie digitálnych zručností. [ZpM odp. 11-13]	➢ Programy odbornej prípravy a druhej šance ➢ Zabezpečenie jazykovej prípravy ➢ Poradenstvo a mimoriadna výučba pre mladých, aby sa udržali v škole alebo vrátili do školy alebo odbornej prípravy ➢ Podporenie rizikových mladých ľudí pri získavaní príslušných kvalifikácií a dokončení vyššieho stredného vzdelania ➢ Praktické učenie sa a učňovské prípravy ➢ Zabezpečenie odbornej prípravy pre digitálne zručnosti ➢ Poukážky na odbornú prípravu
Podpora škôl a služieb zamestnanosti, aby u mladých ľudí propagovali podnikanie a samostatnú zárobkovú činnosť a v tejto súvislosti im poskytovali nepretržité poradenstvo. [ZpM odp. 14]	➢ Odborná príprava personálu služieb zamestnanosti a učiteľov ➢ Príprava a realizácia podnikateľských kurzov v rámci stredoškolského vzdelávania ➢ Odborná príprava pre nezamestnaných mladých ľudí
Použitie cielených a správne navrhnutých dotácií na mzdy a nábor nových pracovníkov tak, aby boli zamestnávatelia motivovaní vytvárať nové pracovné príležitosti pre mladých ľudí, akými sú učňovská príprava alebo pracovné umiestnenie, a to najmä pre tých, ktorí majú najďalej k trhu práce.	➢ Príspevky na prijímanie nových ľudí do zamestnania aj učňovskej prípravy (podporu dotácií z ESF by mali sprevádzať aktivačné opatrenia, ako je praktická odborná príprava a pod.)

[ZpM odp. 17]	
Podpora pracovnej mobility tak, aby mladí ľudia vedeli o ponukách práce, stáží a učňovského vzdelávania, ako aj o dostupnej pomoci v rôznych oblastiach, a primeraná podpora prisťahovaných pracovníkov.. [ZpM odp. 18]	➢ Prevádzka bodov EURES (podpora EURES z ESF sa zameriava na prijímanie ľudí do zamestnania a súvisiace informácie, poradenstvo a usmerňovacie služby na národnej a cezhraničnej úrovni) ➢ Kampane zamerané na zvýšenie informovanosti ➢ Podpora dobrovoľných organizácií pri zabezpečovaní inštruktorov ➢ Podpora mládežníckych organizácií zameraných na prisťahovaných mladých pracovníkov

Zlepšenie dostupnosti služieb podporujúcich začiatok podnikateľskej činnosti. [ZpM odp. 19]	➢ Spolupráca medzi službami zamestnanosti, podporou podnikania a poskytovateľmi financií (napríklad regionálnych trhov práce a podujatí tvorby sietí) ➢ Podpora začínajúcich MSP ➢ Podpora samostatnej zárobkovej činnosti ➢ Odborná príprava v oblasti podnikateľských zručností napríklad pre nezamestnaných, sprevádzaná grantmi pre podnikateľov
Posilnenie mechanizmov na podporu mladých ľudí, ktorí predčasne ukončia aktivačné programy a nemajú viac prístup k dávkam. [ZpM odp. 20]	➢ Podpora mládežníckych organizácií a služieb ➢ Spolupráca s ďalšími organizáciami, ktoré sú v kontakte s mladými ➢ Zriadenie sledovacích systémov ➢ Podpora zamestnanosti a školskej kariéry
Monitorovanie a hodnotenie všetkých činností a programov v rámci systému záruk pre mladých, aby bolo možné zvýšiť počet intervencií a politík založených na dôkazoch a vychádzajúcich z toho, čo, kde a prečo funguje. [ZpM odp. 23]	➢ Stanovenie cenovo výhodných iniciatív ➢ Uskutočňovanie kontrolovaných skúšok ➢ Zriaďovanie analytických centier ➢ Tvorba politických modelov, pilotných opatrení, testovacích a ústredných politík (sociálna inovácia a experimentovanie)
Podpora činností na výmenu poznatkov na národnej, regionálnej a miestnej úrovni medzi všetkými stranami zapojenými do boja proti nezamestnanosti mládeže s cieľom skvalitniť návrh a realizáciu budúcich systémov záruk pre mladých. [ZpM odp. 24]	➢ Využitie európskej siete pre zamestnanosť mládeže (ESF podporuje nadnárodnú spoluprácu na výmene osvedčených postupov medzi organizáciami na úrovni EÚ prostredníctvom financovania z technickej pomoci ESF na úrovni Komisie)
Zvýšenie kapacity všetkých zainteresovaných strán vrátane príslušných služieb zamestnanosti, ktoré sa podieľajú na navrhovaní, realizácii a hodnotení systému záruk pre mladých s cieľom odstrániť všetky vnútorné a vonkajšie prekážky súvisiace s politikou a so spôsobom, akým je tento systém vyvíjaný. [ZpM odp. 25]	➢ Zabezpečenie odbornej prípravy a seminárov ➢ Zriadenie výmenných programov a programov dočasného preloženia medzi organizáciami prostredníctvom nadnárodnej spolupráce.