



Provádění politik EU zaměřených na zaměstnanost mládeže: pohled občanské společnosti

Zpráva o šesti členských státech

| CS



Evropský hospodářský a sociální výbor

OBSAH

ÚVOD	2
METODIKA	3
KLÍČOVÁ ZJIŠTĚNÍ	6
1. Pro snížení míry nezaměstnanosti mladých lidí je nezbytný individuální přístup	7
2. Zaměstnatelnost a adaptabilitu podporuje nastavení úzké vazby mezi vzděláváním a trhem práce.....	7
2.1 Význam profesního poradenství a konzultací.....	8
2.2 Systém učňovské přípravy.....	8
2.2.1 Vzdělávací obsah.....	9
2.2.2 Uznávání.....	10
2.2.3 Atraktivnost.....	10
2.2.4 Pobídky.....	11
2.2.5 Evropská aliance pro učňovskou přípravu	11
2.2.6 Dokument Rady „Guiding Principles regarding Apprenticeship Schemes“ (říjen 2013).....	11
2.3 Systém stáží.....	12
2.3.1 Rámec pro kvalitu stáží	13
3. Záruka pro mladé lidi, je-li náležitě prováděna, může povzbudit strukturální reformy	14
3.1 Přidaná hodnota.....	14
3.2 Priority.....	14
3.3 Úloha sociálních partnerů a občanské společnosti	15
3.4 Synergie.....	15
4. Je třeba zlepšit znalosti o nadnárodní mobilitě a síti EURES	16
5. Je nezbytné zlepšit a podpořit úlohu veřejných služeb zaměstnanosti při posilování zaměstnanosti.....	17
6. Názory na vliv regulace trhu práce na tvorbu pracovních míst se různí.....	17
7. Je třeba podpořit začínající podniky a podnikatelské vzdělávání	18
8. Průběžné monitorování a hodnocení podporují efektivní politiku v oblasti mládeže.....	19
9. Hlavní závěr: sociální partneři a občanská společnost se aktivně angažují ve všech fázích politiky zaměstnanosti mladých lidí, čímž mohou přispět k přijetí a hladkému provedení reforem.....	20
PŘÍLOHA I	
Seznam organizací kontaktovaných za účelem studie	21
PŘÍLOHA II	
Nedávná stanoviska EHSV související se zaměstnaností mladých lidí.....	24

ÚVOD

Obzvláště zranitelná situace mladých lidí na trhu práce vzbuzuje již dlouhou dobu obavy na evropské i vnitrostátní úrovni. Nezaměstnanost mezi mladými je již tradičně mnohem vyšší než u ostatní populace. V roce 2008, před vypuknutím finanční krize, bylo v EU bez zaměstnání přibližně 16 % mladých ve věku 15–24 let, tedy zhruba dvakrát více než u ostatní populace. Mladí lidé byli krizí zasaženi obzvláště tvrdě: v roce 2013 dosáhla míra nezaměstnanosti mladých v EU28 23,4 %, přičemž průměrná nezaměstnanost v EU byla 10,8 %. Zhruba 7,5 milionu mladých Evropanů ve věku 15–24 let nemá práci, nevzdělává se ani neprochází odbornou přípravou.

EHSV již při řadě příležitostí odsoudil tuto míru nezaměstnanosti mládeže a vyzval všechny zúčastněné strany, aby přijaly naléhavě potřebná, efektivní a konečná opatření k prolomení bludného kruhu, jenž hrozí zpochybněním budoucnosti celé generace. Žádal řádné investice do mladých lidí, jež přinesou plody v dlouhodobém časovém horizontu.

Je jasné, že perspektivy růstu zaměstnanosti do značné míry závisí na schopnosti EU vytvářet hospodářský růst prostřednictvím vhodných makroekonomických, průmyslových a inovačních politik.

Nicméně řešení krize zaměstnanosti mladých dalo vzniknout několika iniciativám na úrovni EU, jako jsou balíček týkající se zaměstnanosti mladých lidí, záruka pro mladé lidi, Evropská aliance pro učňovskou přípravu, rámec pro kvalitu stáží a reforma sítě služeb zaměstnanosti EURES.

V této souvislosti provedlo Středisko pro sledování trhu práce Evropského hospodářského a sociálního výboru tuto studii o provádění unijních politik zaměstnanosti mládeže z pohledu občanské společnosti v šesti vybraných členských státech: **Řecku, Chorvatsku, Itálii, Rakousku, Slovensku a Finsku.**

Na studii se podílela řada zástupců z okruhu sociálních partnerů, organizací mládeže a veřejných orgánů, jimž bychom rádi poděkovali za jejich příspěvky a spolupráci.



Christa Schweng

předsedkyně Střediska pro sledování jednotného trhu a zpravodajka studie

METODIKA

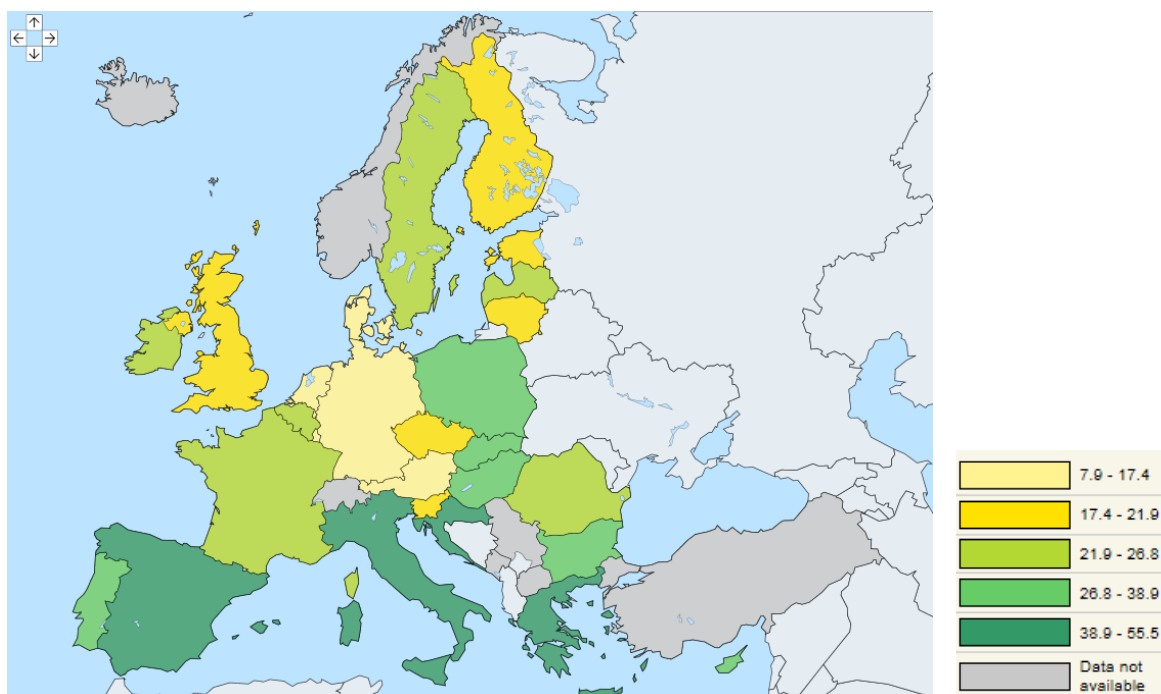
Cílem studie je ilustrovat názory sociálních partnerů a organizované občanské společnosti na:

- politiky uplatňované na vnitrostátní úrovni s cílem pomáhat mladým lidem s hledáním práce, a to včetně provádění a skutečného dopadu těchto politik;
- osvědčené postupy nebo obtíže, jež v členských státech existují;
- jejich zapojení do politik zaměstnanosti mládeže a probíhajících reforem.

Studie je pro zainteresované strany z členských států příležitostí poskytnout komentáře a doporučení k politice zaměstnanosti mládeže, což otevírá možnost vzájemného učení a lepšího porozumění pokud jde o fungování systémů v jednotlivých členských státech.

Uvedených šest členských států bylo vybráno s ohledem na jejich konkrétní situaci v oblasti politiky mládeže, přičemž se přihlíželo k údajům o nezaměstnanosti a o lidech, kteří nemají práci, nevzdělávají se ani neprocházejí odbornou přípravou, ale také k dalším konkrétním problémům (např. k dlouhodobé nezaměstnanosti nebo začleňování Romů), a na základě dostupných informací a diskusí se zástupci EHSV, Komise a stálých zastoupení při EU.

Míra nezaměstnanosti 15–24 let, 2013 (Zdroj: Eurostat)



2013			
Členských států	Míra nezaměstnanosti 15–24 let	Míra nezaměstnanosti 25–74 let	NEET (bez zaměstnání, neúčastní se vzdělávání ani odborné přípravy) 15–24 let
EU (28 členských států)	23.4 %	9.5 %	13 %
Řecko	58.3 %	25.4 %	20.6 %
Chorvatsko	49.7 %	14.1 %	18.6 %
Itálie	40.0 %	10.3 %	22.2 %
Rakousko	9.2 %	4.3 %	7.1 %
Slovensko	33.7 %	12.5 %	13.7 %
Finsko	19.9 %	6.5 %	9.3 %

Zdroj: Eurostat

Studie je založena na

- dotazníku zasláném hlavním sociálním partnerům a organizacím mládeže těchto šesti vybraných zemí (viz příloha). Ten se týkal učňovské přípravy, stáží, provádění záruky pro mladé lidi, mobility, podnikání a dalších faktorů, jako např. pracovního práva, sociálního zabezpečení a obecněji opatření, jež mají zabraňovat tomu, aby byli mladí lidé odrazováni;

Složení respondentů se v jednotlivých zemích lišilo: V Rakousku a Itálii vyplnily dotazník odborové organizace a organizace zaměstnavatelů. Z Chorvatska přišly odpovědi od obou stran zastoupených v průmyslu a od sítě organizací mládeže. Na Slovensku odpověděly odborové organizace, organizace zaměstnavatelů a Institut pro zaměstnanost. Ve Finsku odpověděly odborové organizace a organizace mládeže, a konečně v Řecku jedna organizace zaměstnavatelů a Národní rada mládeže, přičemž účast na průzkumu přislíbilo i Ministerstvo práce a sociálních věcí a Organizace zaměstnávání pracovních sil (veřejná služba zaměstnanosti).

- rozhovorech na místní úrovni se zástupci hlavních zastřešujících odborových a zaměstnavatelských organizací, organizací mládeže a veřejných orgánů. Během studijních cest je provedly tříčlenné týmy SSTP za asistence jednoho administrátora ze sekretariátu (viz tabulka níže);
- sekundárním výzkumu - shromažďování příslušných dokumentů evropských institucí, expertních skupin, ministerstev a stálých zastoupení při EU vybraných členských států, národních hospodářských a sociálních rad, sociálních partnerů občanské společnosti apod.;
- veřejném slyšení, jež pořádalo SSTP dne 1. dubna 2014 v Bruselu za účasti poslanců Evropského parlamentu, zástupců Evropské komise, Eurofoundu, sociálních partnerů na úrovni EU a organizací mládeže na úrovni EU a členských států.

Pozn.: Odkazy na příslušné země v oddíle níže je potřeba chápat jako postoj příslušných zainteresovaných stran členského státu, a *nikoliv* jako postoj vlád těchto zemí.

Členský stát a datum služební cesty	Členové skupiny I (Zaměstnavatelé)	Členové skupiny II (Zaměstnanci)	Členové skupiny III (Různé zájmy)
FINSKO 16. a 17. ledna 2014	Vladimíra Drbalová	Oliver Röpke	Meelis Joost
SLOVENSKO 10. a 11. února 2014	Christa Schweng	Xavier Verboven	Viliam Páleník
CHORVATSKO 17. a 18. února 2014	Vladimíra Drbalová	Xavier Verboven	Meelis Joost
ŘECKO 4. a 5. března 2014	Irini Ivoni Pari	Daniela Rondinelli	Mette Kindberg
RAKOUSKO 14. března 2014	Christa Schweng	Xavier Verboven	Kinga Joó
ITÁLIE 17. března 2014	Christian Ardhe	Oliver Röpke	Kinga Joó

Jména zpravodajů k jednotlivým služebním cestám jsou zvýrazněna tučnou.

KLÍČOVÁ ZJIŠTĚNÍ

1. Pro snížení míry nezaměstnanosti mladých lidí je nezbytný individuální přístup.
2. Zaměstnatelnost a adaptabilitu podporuje nastavení úzké vazby mezi vzděláváním a trhem práce.
3. Záruka pro mladé lidi, je-li náležitě prováděna, může povzbudit strukturální reformy.
4. Je třeba zlepšit znalosti o nadnárodní mobilitě a síti EURES.
5. Je nezbytné zlepšit a podpořit úlohu veřejných služeb zaměstnanosti při posilování zaměstnanosti.
6. Názory na vliv regulace trhu práce na tvorbu pracovních míst se různí.
7. Je třeba podpořit začínající podniky a podnikatelské vzdělávání.
8. Průběžné monitorování a hodnocení podporují efektivní politiku v oblasti mládeže.
9. Hlavní závěr: sociální partneři a občanská společnost se aktivně angažují ve všech fázích politiky zaměstnanosti mladých lidí, čímž mohou přispět k přijetí a hladkému provedení reforem.

1. Pro snížení míry nezaměstnanosti mladých lidí je nezbytný individuální přístup

Někteří lidé mohou tvrdit, že nezaměstnaný mladý člověk v Řecku je totéž jako nezaměstnaný člověk v Německu, a potřebuje tedy stejná řešení. Naše mise však jednoznačně ukázaly, že tomu tak není: je třeba zohlednit individuální okolnosti mladého člověka – zda je vysoce či málo kvalifikovaný, zda je nezaměstnaný po dlouhou dobu, nebo jen dočasně, zda je mobilní, či ne – a také vzdělávací systém, zdroje investované do veřejných služeb zaměstnanosti a obecněji uplatňované hospodářské politiky v příslušné zemi.

Všechny zainteresované strany, se kterými jsme se setkali a které odpověděly na naše dotazníky, jednoznačně uvedly, že žádné univerzální řešení pro snížení míry nezaměstnanosti mladých lidí neexistuje.

V některých členských státech evropská záruka pro mladé lidi, která stanoví, že mladému člověku by měla být nabídnuta práce nebo školení do 4 měsíců, přesouvá pozornost od lidí, kteří podporu potřebují nejvíce, tedy od dlouhodobě nezaměstnaných, k lidem, jejichž (opětovné) zaměstnání je snadné, čímž se zabrání jejich přechodu mezi dlouhodobě nezaměstnané. V době, kdy jsou zdroje velmi omezené, je tento přístup diskutabilní.

Záruka pro mladé lidi je pro členské státy příležitostí, aby provedly strukturální reformy. Její zavedení je klíčové, chtějí-li dát členské státy své mladé generaci pozitivní vyhlídky do budoucna.

2. Zaměstnatelnost a adaptabilitu podporuje nastavení úzké vazby mezi vzděláváním a trhem práce

Úspěšné vzdělávací systémy (pokud jde o vyhlídky budoucího zaměstnání) vytvářejí úzkou vazbu mezi vzděláváním / odbornou přípravou a trhem práce.

Tak je tomu ve Finsku, kde velký podíl vysokoškolských studentů začíná pracovat a získávat praktické pracovní zkušenosti během studií. Více než 60 % učňovských programů má pokročilou úroveň a zahrnuje odborné vzdělávání při zaměstnání nebo další odborné vzdělávání získávané dospělými. Méně než 20 % učňů je mladších 25 let.

Podobná, nikoli však stejná, je situace v Rakousku, kde zhruba 40 % patnáctiletých zahajuje učňovskou přípravu čtyřmi dny týdně v podniku, kde nabírají praktické zkušenosti, a jedním dnem týdně ve škole.

Chorvatsko znovu zavedlo duální systém učňovské přípravy v roce 1995. Po řadě změn doznal podoby čistě školní výuky, která poskytuje méně profesní přípravy na pracovišti a více se zaměřuje na složku obecného vzdělávání. Učňů je zhruba 30 %. V důsledku toho měly zainteresované strany za to, že povaha odborných škol ztrácí vazbu na reálnou praxi a že počet podniků ochotných investovat čas, peníze a energii do duální výuky klesá.

V Řecku naopak vzdělávací systém nebere potřeby trhu práce v potaz a učňovská příprava není příliš využívána. V případě Řecka je na zapojení zaměstnavatelů do vzdělávacího systému pohlíženo s nedůvěrou, neboť tam v oblasti výuky není žádná tradice.

Slovenský vzdělávací systém produkuje vysoký podíl absolventů univerzit, zejména společenských věd. Po dokončení studia mladí lidé nemají žádnou praktickou zkušenost na trhu práce a jejich kvalifikace neodpovídá jeho potřebám. Počet škol nabízejících učňovskou přípravu klesá. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatelé hledají kvalifikované mladé lidi s kvalifikací, která už není k dispozici, probíhá nyní projekt zaměřený na zvýšení zájmu žáků o školy odborného vzdělávání. Kvalita učňovské přípravy závisí na konkrétní škole: pokud školy úzce spolupracují se zaměstnavateli, mají učni vyšší šanci uplatnit se na trhu práce. Učební plány závisejí na jednotlivých školách a oborech, pro ostatní školy však nejsou závazné.

V Itálii všechny zainteresované strany popisovaly vzdělávání a trh práce jako dva oddělené světy. Vzhledem k poklesu využívání učňovské přípravy o 40 % ve druhém čtvrtletí roku 2013 probíhají v současné době reformy zaměřené na harmonizaci rozdílů učňovských standardů a snížení byrokratické zátěže.

2.1 Význam profesního poradenství a konzultací

Výběr povolání je zásadním rozhodnutím. Pokud je v tomto období mladým lidem v rámci poradenství ukázána celá škála odborného výcviku a profesních kariér, které mají k dispozici, mohou pak učinit informovaná rozhodnutí. S výjimkou Finska a Rakouska, kde je profesní poradenství poskytováno v rámci školního systému, všechny ostatní zainteresované strany si stěžovaly na nedostatečnou dostupnost a/nebo nízkou kvalitu nabízených konzultačních služeb. Mnohé z nich chápaly zavedení záruky pro mladé lidi jako způsob zlepšení těchto služeb.

2.2 Systém učňovské přípravy

Středisko pro sledování trhu práce (SSTP) použilo definici učení používanou Komisí, že se jedná o formu „počátečního odborného vzdělávání a přípravy, jež oficiálně kombinují a střídají přípravu na pracovišti (období praktické pracovní zkušenosti na pracovišti) a vzdělávání ve škole (období teoretického/praktického vzdělávání probíhajícího ve škole nebo středisku odborné přípravy), a jehož

úspěšné zakončení vede k zisku vnitrostátně uznávaných osvědčení o počátečním odborném vzdělávání a přípravě“¹. Tato definice nijak výslovně neodkazuje k existenci přímého smluvního vztahu mezi zaměstnavatelem a učněm.

Duální systém odborného vzdělávání je dobře známý všem zainteresovaným stranám ve všech navštívených zemích. Existuje ve velmi rozličných formách, a jeho hodnocení zainteresovanými stranami se tudíž liší: od nadměrně regulovaného (Itálie) po nedávno nesystematicky zavedený systém bez jednoznačného právního rámce (Řecko). Všechny zúčastněné strany se však shodly na tom, že nástroj samotný je užitečný v boji proti nezaměstnanosti mladých lidí i nesouladu na trhu práce a že je třeba jej dále rozvíjet v úzké spolupráci se sociálními partnery. Je třeba zajistit, aby byly učební plány pravidelně aktualizovány a mohly tak poskytovat nejmodernější výcvik, který učňům umožní držet krok s technickým rozvojem. Smluvní status a závazky obou stran byly považovány za ne vždy jednoznačné (např. Chorvatsko, Slovensko). Zúčastněné strany požadovaly transparentní právní rámec a menší administrativní zátěž – zejména pro MSP.

2.2.1 Vzdělávací obsah

Kvalita vzdělávacího obsahu v rámci dané země často není harmonizována a vzbuzuje obavy.

Slovenští zaměstnavatelé uváděli, že příspěvek profesních organizací by se měl týkat nejen požadavků na závěrečné zkoušky, ale také podle potřeby přípravy a aktualizace učebních plánů pro každý obor.

V rámci reformy v nedávné době byl v Chorvatsku snížen počet hodin věnovaný osvojování praktických dovedností a učitelé získali odpovědnost za přípravu vzdělávací osnovy, včetně praktické odborné přípravy. Komora řemeslníků a živnostníků se domnívá, že to nepředstavuje přiměřenou přípravu před vstupem na trh práce. Chorvatská síť mládeže je znepokojena tím, že zaměstnavatelé nerespektují své právní závazky.

Vzdělávací obsah učňovské přípravy v Rakousku je výrazně ovlivněn sociálními partnery, kteří společně s příslušnými ministerstvy napomáhají při tvorbě požadavků na odbornou přípravu, zavádění nových oborů a také nominaci členů zkušebních komisí. Tímto způsobem je vytvářena společná odpovědnost sociálních partnerů.

V Itálii byly všechny zainteresované strany toho názoru, že vzdělávací obsah musí být uveden do souladu s potřebami trhu práce. Druh učňovské přípravy, který zahrnuje střídání docházky do školy

¹ Evropská komise, Nabídka učňovské přípravy v členských státech Evropské unie (Apprenticeship supply in the Member States of the European Union), leden 2012

a práce, by měl být nabízen ve větší míře. Zaměstnavatelé si stěžovali na nadměrnou regulaci a nedostatek pobídek, zatímco odborové svazy by rády viděly více závazků ohledně stabilizace. Téměř všechny zainteresované strany upozornily na roztržitý způsob, kterým učňovskou přípravu upravují italské právní předpisy, což pro podniky představuje administrativní zátěž.

Finské zainteresované strany hodnotí kladně vysokou kvalitu učňovských oborů, která je pravidelně monitorována.

V Řecku se veřejné služby zaměstnanosti snaží nalézt pro mladé lidi učňovská místa, což je náročný úkol, neboť většina společností nabízejících učňovskou přípravu jsou MSP, na které hospodářská krize obzvláště dolehla. Probíhající reforma má zlepšit jejich dostupnost, pobídky pro zaměstnavatele (financování), obsah osnov a posílit vazby mezi sociálními partnery, místními zaměstnavateli a obchodními komorami. Národní konfederace řeckých obchodníků je v současné době zapojena do řady pilotních projektů v této oblasti.

2.2.2 Uznávání

Slovenské závěrečné učňovské zkoušky uznávány jsou, avšak jak uvedl jeden zástupce zaměstnavatelů, „ne vždy jsou garancí kvality, neboť do velké míry záleží na konkrétní škole“.

V Chorvatsku je prováděno externí hodnocení požadovaných dovedností. Do nedávné doby za něj byly odpovědné komise jmenované Komorou řemeslníků a živnostníků. Nyní spadá do působnosti organizací odpovědných za vzdělávání, které nemají zkušenosti s organizací učňovských zkoušek. Tuto obavu sdílí Chorvatská síť mládeže. Komora také vyzývá, aby byla učňovská příprava uznávána jako pracovní zkušenost, což by učňům usnadnilo vstup na trh práce.

Rakouská učňovská příprava je zakončena uznanou závěrečnou zkouškou, která držitele osvědčení opravňuje k výkonu řemesla nebo nástupu do vyššího vzdělávacího stupně.

Italské zainteresované strany sdílely názor, že je certifikace učňovských oborů a uznávání kvalifikací užitečné, pokud je provádí třetí (regionální) strana, neboť to může zvýšit zaměstnatelnost.

2.2.3 Atraktivnost

Většina zainteresovaných stran zaznamenala trend k vysokoškolskému vzdělání, což snižuje počet mladých lidí se zájmem o duální systémy odborné přípravy. Zvýšení atraktivnosti učňovské přípravy je důležitá otázka v Řecku, Rakousku a Itálii.

2.2.4 Pobídky

Pobídky ve Finsku a Rakousku, aby zaměstnavatelé nabízeli učňovskou přípravu, jsou již dobře etablovány. Řecko nedávno zavedlo řadu takových pobídek, podle Národní konfederace řeckých obchodníků by však měly být vylepšeny.

V Chorvatsku určitý počet pobídek existuje, avšak zainteresované strany se shodují na tom, že jejich uplatňování je příliš obtížné. Všechny zainteresované strany na Slovensku se shodly na tom, že by hospodářské pobídky existovat měly, zatímco názory zainteresovaných stran v Itálii na jejich vhodnost se výrazně liší.

2.2.5 Evropská aliance pro učňovskou přípravu²

Zatímco jeden chorvatský odborový svaz a Chorvatská síť mládeže k činnosti aliance přispívají, organizace chorvatských zaměstnavatelů, ani Komora řemeslníků a živnostníků se jí neúčastnily, přičemž zmíněná komora zdůraznila, že nedávné reformy učňovského systému nejsou v souladu s úsilím EU v této oblasti.

Slovenští respondenti nejsou do aliance zapojeni, zatímco téměř všechny italské zainteresované strany jsou zapojeny do zvyšování povědomí o evropské alianci.

Rakouská spolková hospodářská komora je aktivně zapojena a podpisem stvrdila závazek realizovat dva pilotní projekty zřizující duální odborné vzdělávání na Slovensku a v Rumunsku. Nepřímo je zapojena rakouská spolková komora práce, a to svým příspěvkem k záruce odborné přípravy.

2.2.6 Dokument Rady „Guiding Principles regarding Apprenticeship Schemes“ (říjen 2013)³

Chorvatské odborové svazy a síť mládeže obsah obecných zásad nerozporovaly, avšak shledaly nedostatek vazby na průmyslovou strategii a jednoznačnou definici úlohy klíčových zainteresovaných stran.

Slovenské zainteresované strany neměly o těchto zásadách žádné povědomí.

Jejich italské protějšky obecné zásady v zásadě podporovaly, avšak poukázaly na obtížné hospodářské klima, současný nejasný roztržitý právní rámec a potřebu zjednodušení.

² Evropská aliance pro učňovskou přípravu: http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/alliance_en.htm.

³ Prohlášení Rady ze dne 18. října 2013 o Evropské alianci pro učňovskou přípravu, 14986/13.

Zástupci rakouských pracujících za silné stránky označili právní garanci učňovské přípravy a zapojení sociálních partnerů. Rakouská spolková hospodářská komora označila spolupráci mezi sociálními partnery a s ministerstvem ve fázi realizace za naprosto klíčovou, sama je přitom odpovědná za správu učňovské přípravy.

2.3 Systém stáží

Vzhledem k tomu, že stáže mohou poskytnout důležitou vazbu mezi teoretickým vzděláním a využitím nabytých poznatků v praxi, se SSTP dotazovalo zainteresovaných stran na dostupnost tzv. stáží v rámci volného trhu a pobídky k těmto stážím („stáže dohodnuté mezi stážistou a poskytovatelem stáže (podnikem, neziskovou nebo vládní institucí) bez zapojení třetí strany, které zpravidla probíhají po dokončení studií a/nebo jako součást hledání zaměstnání... (avšak nikoli) stáže, jež jsou součástí akademického nebo odborného vzdělávání, ani stáže, jež jsou povinnou součástí odborné přípravy (např. v lékařství, architektuře apod.)“), jakož i na rámec pro kvalitu stáží.

Definice a chápání stáží se výrazně liší:

V Chorvatsku například stáže v rámci volného trhu vůbec neprobíhají, ale existují tam stáže jako součást aktivní politiky zaměstnanosti. Jejich dostupnost však závisí na kapacitě veřejných služeb zaměstnanosti a počtu způsobilých podniků. Toto opatření trhu práce lze použít pouze v podnicích, ve kterých nebyla během posledních šesti měsíců ukončena žádná zaměstnanecká smlouva, ať už byl důvod jakýkoli. Ve skutečnosti tento požadavek znemožňuje zaměstnavatelům, kteří se museli přizpůsobit změněným hospodářským podmínkám, stáže nabízet. To znepokojuje Chorvatskou síť mládeže, která podporuje odstranění bariér, jež soukromému sektoru znemožňují využívat stáží, zvýšit platby a zaměřit se ve větší míře na výsledek vzdělávání. Chorvatští sociální partneři také vyzývali k zavedení systému odborného dohledu nad uční a stážisty a proplácení nákladů odborným vedoucím v zájmu vytvoření pobídky.

V Itálii zainteresované strany uznávají význam stáží a shodují se, že je třeba zjednodušit jejich pravidla. Italské odborové svazy v absolvování stáže spíše žádnou výhodu nevidí, neboť na dlouhodobý zaměstnanecký vztah je převedeno méně než 10 % stáží. Organizace zaměstnavatelů se domnívá, že italské právní předpisy nepomáhají zvýšit nedostatečný počet stáží. Stávající reformy zvyšují mnohá očekávání.

Finské odborové svazy podporují placené stáže a stáže jako součásti vysokoškolských osnov, neboť většina Finů začíná pracovat během studií.

Slovenští zaměstnavatelé mají za to, že stáže jsou obecně nabízeny v zahraničí nebo v mezinárodních institucích a organizuje je třetí strana. Placené stáže jsou omezeny na větší společnosti a přední instituce.

V Řecku jsou stáže nabízeny omezeně a pro některé fakulty jsou povinné (stáže financované EU). Řecká organizace mládeže uvádí, že soukromý sektor využívá neplacených stáží, aby si mladé lidi vyzkoušel, než je zaměstná. Tato organizace vydává týdenní zpravodaj s informacemi o volných pozicích, neboť kvalitní stáže považuje za spojení mezi potřebami trhu a vzděláváním. Pro společnosti navrhuje daňové úlevy jako pobídku, aby nabízely více stáží.

V Rakousku je spolková komora práce toho názoru, že stáže by měly být nabízeny jako součást osnov a v rámci veřejné služby práce, kde jsou uplatňovány podrobné podmínky. Pro spolkovou hospodářskou komoru je klíčové dodržování správních závazků, neboť průzkum mezi školiteli provedený pro veřejnou službu zaměstnanosti potvrdil, že stáže s sebou nesou nutnost, aby podniky vykonaly dodatečnou práci. Jelikož v Rakousku nejsou stáže upraveny právními předpisy, otázka, zda je stáž považována za zaměstnanecký vztah, či nikoli, se liší případ od případu. V rámci stáže nevzniká na straně stážisty povinnost pracovat, ani na straně podniku povinnost poskytnout odměnu. Je-li však stážista placen dobrovolně, systém sociálního zabezpečení předpokládá existenci plnohodnotného zaměstnaneckého vztahu, a to se všemi příslušnými následky.

2.3.1 Rámec pro kvalitu stáží⁴

Názory zainteresovaných stran na rámec kvality se výrazně liší. Ve Finsku a na Slovensku jej odborové svazy plně podporují, zatímco v Itálii a v Rakousku mají pocit, že obsah rámce kvality nezachází dostatečně daleko a že by také měl obsahovat požadavek na zahrnutí stáží do osnov.

Chorvatské odborové svazy žádají jednotný rámec v celé EU a požadavek poskytovat odměnu. Smíšené pocity v souvislosti s rámcem kvality lze nalézt také na straně zaměstnavatelů: v Chorvatsku považují úsilí s ním spojené za důležité, zatímco některá italská sdružení a rakouští zaměstnavatelé zaujímají kritičtější postoj a mají obavy z možnosti efektu vytěsňování, přičemž varují, že přílišná byrokracie může vést k nižší nabídce stáží.

Řecká organizace mládeže rámec vítá a vyzývá, aby byly stáže povinně placené.

⁴

Doporučení Rady ze dne 10. března 2014 k rámci kvality stáží, Úř. věst. C 88, 27.3.2014, s. 1–4; stanovisko EHSV k rámci pro kvalitu stáží, CESE 8054/2013, dosud nezveřejněno v Úředním věstníku, zpravodajka Indrė Vareikytė.

3. Záruka pro mladé lidi, je-li náležitě prováděna, může povzbudit strukturální reformy

Pokud jde o záruku pro mladé lidi⁵, byla zainteresovaným stranám položena řada otázek týkajících se přidané hodnoty, prvků a provádění, stanovení priorit, poskytnutých informací, úlohy sociálních partnerů a úlohy jejich vlastní organizace a také možných synergií.

3.1 Přidaná hodnota

Všechny zainteresované strany zdůrazňovaly přidanou hodnotou, s výjimkou Rakouska, kde záruka pro mladé lidi existovala již dříve a plán provádění je chápán spíše jako prověření stávajících opatření.

Ve Finsku záruka pomohla jednotlivým útvarům a veřejným orgánům pracovat společně ve strukturovaném systému. Mladí lidé dostali k dispozici nové služby. Tvůrci rozhodnutí prokázali větší zájem o NEET a byl poskytnut větší objem financování.

V Itálii, Řecku a na Slovensku zainteresované strany zdůrazňují potenciální strukturální efekty, které záruka pro mladé lidi bude mít v případě řádné implementace.

3.2 Priority

Pokud jde o priority, všechny zainteresované strany na Slovensku vyjadřovaly politování nad nedostatečnými strukturálními reformami zaměřenými na zlepšení vzdělávacího systému, který má pro přípravu mládeže pro trh práce zásadní význam. Názory se různí, pokud jde o stanovení priorit jednotlivými skupinami: zaměstnavatelé vyzývají k zaměření na dlouhodobě nezaměstnané, zatímco odborové svazy na čerstvé absolventy.

V Itálii by odborové svazy a někteří zaměstnavatelé rádi dávali přednost NEET a nejvíce ohroženým mladým lidem, zatímco jedna zaměstnavatelská organizace by raději upřednostňovala nedávné absolventy. Všichni zdůrazňují potřebu zaměřit se na mladé lidi z jižní Itálie a téměř všichni podporují zvýšení věkové hranice na 29 let.

Ve Finsku záruka pro mladé lidi zahrnuje lidi mladší 25 let a nedávné absolventy mladší 30 let. Finské odborové svazy a mládežnické organizace podporují upřednostňování nejvíce ohrožených. Zdůrazňují přidanou hodnotu preventivních opatření.

⁵

Doporučení Rady ze dne 22. dubna 2013 o zavedení záruk pro mladé lidi, Úř. věst. C 120, 26.4.2013, s. 1–6; stanovisko EHSV k záruce pro mladé lidi, CESE 3206/2013, Úř. věst. C 271, 19.9.2013, s. 101.

Rakouské zainteresované strany mají za to, že záruka pro mladé lidi zahrnuje všechny skupiny, a vítají včasnou intervenci. Pro rakouské zaměstnavatele představuje záruka pro mladé lidi šanci prozkoumat fungování učňovského systému a zejména včlenit suprafiremní učně do běžných učňovských smluv.

Řecké ministerstvo má za to, že cílovou skupinou by měli být mladí lidé z regionů s nejvyšší mírou nezaměstnanosti a lidé z domácností s velmi nízkým příjmem. Řecká organizace mládeže zdůrazňuje, že věková hranice by měla být 30 let a že je třeba zapojit sociální partnery do plánu provádění.

3.3 Úloha sociálních partnerů a občanské společnosti

Ačkoli se všechny subjekty, které odpovídaly na dotazník, shodnou na tom, že je nepostradatelné zapojit sociální partnery a mládežnické organizace do přípravy, provádění a sledování záruky pro mladé lidi, skutečnost je poměrně odlišná:

Ve Finsku, v Rakousku a Chorvatsku jsou zainteresované strany zapojeny do všech etap záruky pro mladé lidi. V Itálii byl do etapy přípravy zapojen pouze jeden odborový svaz, ačkoli všechny odborové svazy a zaměstnanecké organizace se vyzývají, jsou odhodlány a připraveny k etapě přípravy přispět, a to za pomoci opatření zvyšujících povědomí nebo nabídkou příležitostí ke vstupu do pracovního světa.

Na Slovensku probíhají konzultace s většinou sociálních partnerů během legislativního procesu prováděcího plánu záruky pro mladé lidi, který připravila vláda.

Řečtí sociální partneři a Řecká národní rada mládeže zdůraznili, že s nimi žádné skutečné konzultace k plánu provádění neproběhly. „Výbor pro koordinaci provádění Iniciativy na podporu zaměstnanosti mladých lidí“ však *může* pozvat na svá jednání sociální partnery, zástupce občanské společnosti a odborníky na zaměstnanost mladých lidí.

3.4 Synergie

Na dotaz týkající se záruky pro mladé lidi jako příležitosti k posílení synergií mezi zainteresovanými stranami, například službami zaměstnanosti, vzdělávacími, sociálními a zdravotnickými službami, sociálními partnery a organizacemi občanské společnosti, se shodují a zdůrazňují téměř všechny zainteresované strany, že je nezbytné posílit spolupráci, která je jedním z hlavních faktorů úspěchu. Jako příklad takových synergií je uváděno plnění potřeb trhu práce ze strany vzdělávacích systémů.

4. Je třeba zlepšit znalosti o nadnárodní mobilitě a síti EURES

V Chorvatsku, které je nejnovějším členským státem, nejsou informace o síti EURES⁶ široce rozšířené, a to především kvůli nedostatku publikací v chorvatštině. Odborové svazy zdůrazňují, že mobilní pracovníci potřebují informace o otázkách sociálního zabezpečení. V některých zemích stále platí omezení volného pohybu pracovníků, což situaci dále ztěžuje.

Řecká organizace mládeže uvádí, že program Erasmus je poměrně dobře znám, avšak že pro řecké rodiny je v důsledku krize stále obtížnější, aby si mohly dovolit platit rok studia v zahraničí v rámci tohoto programu.

V Itálii sdílejí všechny zainteresované strany názor, že zisk pracovní zkušenosti v zahraničí je pro mladého člověka vstupujícího na pracovní trh výhodou. Síť EURES je v Itálii známá, avšak nedostatečně využívána. Jeden odborový svaz poukázal na spolupráci mezi kanceláři EURES v pohraničních regionech s místními odborovými svazy jako na model osvědčených postupů pro podporu mobilních pracovníků.

Ve Finsku jsou znalosti o mobilitě a síti EURES obecně považovány za dostatečné, zlepšení v této oblasti je však stále možné.

Na Slovensku se názory liší: jeden odborový svaz prohlašuje, že mobilita není příliš populární, zatímco jedna zaměstnavatelská organizace uvádí, že znalosti o mobilitě pracovníků jsou v příhraničních regionech na vysoké úrovni. Byla zmíněna přeshraniční partnerství s Maďarskem za účasti jejich sociálních partnerů. Zazněly také obavy z odlivu mozků.

V Rakousku je síť EURES využívána, avšak povědomí o dostupných informacích je stále nízké, ať už jde o platformu či dodatečnou podporu, která je k dispozici. Tato síť není využívána v plném rozsahu, protože pouze několik členských států oznamuje na platformě EURES všechna volná pracovní místa. Problémem je jazyková stránka, protože popisy pracovní náplně a životopisy by měly být k dispozici ve všech jazycích. Reformu sítě EURES zaměstnavatelé obecně vítají a zdůrazňují přínos automatického sladování poptávky a nabídky. Spolková komora práce zdůrazňuje, že je potřeba více informací o mezinárodní mobilitě, avšak kritizuje návrh reformy EURES, zejména pokud jde o zapojení soukromých agentur zprostředkujících dočasnou práci, a má obavy o ochranu dat zaměstnanců.

⁶

Eures, evropská síť pracovních míst, <https://ec.europa.eu/eures/page/index>, stanovisko EHSV k síti EURES, CESE 518/2014, dosud nezveřejněno v Úředním věstníku, zpravodajka Vladimíra Drbalová, spoluzpravodaj Luis Miguel Pariza Castaños.

5. Je nezbytné zlepšit a podpořit úlohu veřejných služeb zaměstnanosti při posilování zaměstnanosti

Během studijních cest byla vyjádřena řada pochybností o veřejných službách zaměstnanosti: ty v první řadě souvisely s nedostatkem důvěry mezi uživateli (Itálie, Slovensko), nedostatečnými finančními a lidskými zdroji k řešení situace nezaměstnaných a prostou správou nezaměstnaných namísto jejich aktivace. Tato témata jsou zřejmě méně důležitá ve Finsku a Rakousku, neboť v těchto zemích plní veřejné služby zaměstnanosti úlohu aktivace a správy umísťování nezaměstnaných na trh práce.

6. Názory na vliv regulace trhu práce na tvorbu pracovních míst se různí

Není překvapením, že názory na vliv regulace trhu práce na ochotu podniků zaměstnávat mladé lidi se výrazně liší.

Italské odborové svazy uvádějí, že ochrana pracujících byla značně snížena, ale mají pochybnosti, že by mělo pracovní právo jakýkoli dopad na zaměstnanost mladých lidí. Organizace zaměstnavatelů zmiňují nedávné reformy pracovního práva zaměřené na snížení rigidity pracovního trhu, avšak uvádějí, že podniky zatím nejsou ochotny přijímat zaměstnance na trvalou smlouvu, neboť pracovní právo stále nespĺňuje potřeby italských podniků. Rozporné názory panují také ohledně pobídek pro mladé lidi stát se součástí trhu práce: některé odborové svazy popisují systém sociálního zabezpečení jako v zásadě dobře fungující, avšak s mezerami v pokrytí, přičemž mladým lidem neposkytuje pobídky. Organizace zaměstnavatelů poukazují na málo rozvinutá opatření v oblasti rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a zároveň varují, že tato opatření by neměla dále zatížit MSP. V rámci Italské bankovní asociace byly ustaveny přelomové systémy sociálního zabezpečení a péče. Zmíněny jsou také negativní pobídky, které mají vyšší dávky v nezaměstnanosti na ochotu přijmout práci.

Jeden odborový svaz v Chorvatsku je toho názoru, že pracovní právo nečiní dost pro předcházení zneužití smluv na dobu určitou a že orgán odpovědný za prosazování není dostatečně připraven převzít svou odpovědnost v této oblasti. Jiný odborový svaz má za to, že plánovaná reforma straní zaměstnavatelům před zaměstnanci. Organizace zaměstnavatelů si stěžují, že pracovní právní pravidla týkající se propouštění jsou složitá a nákladná, zejména pro MSP. Mládežnická organizace se domnívá, že stávající zákoník práce je v oblasti zaměstnávání mladých lidí neutrální a nárůst smluv na dobu určitou nabízených mladým lidem považuje za výsledek strukturálních trendů na trhu práce.

Mají skeptický postoj k plánované reformě, která rozšiřuje využívání dočasných agenturních pracovníků až na období tří let.

Na otázku týkající se stávajících pobídek pro mladé lidi, aby byli součástí trhu práce, chorvatská konfederace odborových svazů uvádí, že ani stávající aktivní politika zaměstnanosti, ani nedostatečný počet inspektorů práce nepodporují vstup mladých lidí na trh práce. Chorvatští zaměstnavatelé uvádějí, že pobídky existují, ale v důsledku ekonomické situace nejsou k dispozici žádná pracovní místa. Stejný názor má také mládežnická organizace.

Odborové svazy na Slovensku pokládají úlohu pracovního práva za poměrně neutrální, zatímco podle zaměstnavatelů brání flexibilitě pracovních smluv na dobu určitou. Institut zaměstnanosti zdůrazňuje, že smlouvy na dobu určitou neudělují smluvním stranám standardní práva a povinnosti. Pokud jde o pobídky pro mladé lidi, všechny zainteresované strany vcelku jednohlasně uvádějí, že mzdy jsou poměrně nízké, což je považováno za demotivační faktor. Organizace zaměstnavatelů uvádí, že dojíždění do zaměstnání je poměrně nákladné, a proto odrazuje od vstupu do zaměstnaneckého poměru.

Rakouská spolková hospodářská komora je toho názoru, že pracovní právo umožňuje dynamický pracovní trh, který je mladým lidem vstupujícím na trh práce příznivě nakloněn. V roce 2012 bylo v zaměstnaneckém poměru na dobu určitou pouze zhruba 10 % výdělečně činného obyvatelstva.

Podle zástupců rakouských pracujících mohou mít stáže formu smlouvy na dobu neurčitou, ale také jiné formy. Komora i zástupci pracujících se shodují, že pobídky pro mladé lidi existují, částečně v důsledku aktivačních opatření a částečně proto, že je společensky žádoucí pracovat než být nezaměstnaný.

Podle řecké organizace mládeže upřednostňuje pracovní právo smlouvy na dobu neurčitou, avšak po intervenci trojky se pracovní vztahy neustále mění. Pobídky pro mladé lidi vstoupit na trh práce neexistují.

7. Je třeba podpořit začínající podniky a podnikatelské vzdělávání

Chorvatské zainteresované strany poznamenávají, že existují opatření pracovního práva, která mají podpořit samostatnou výdělečnou činnost, ale protože se vztahují na nezaměstnané až po třech až šesti měsících, nejsou považována za skutečně účinná. Vzhledem k tomu, že je málo veřejně dostupných informací o začínajících podnicích, sociální partneři spolupracovali s chorvatským úřadem práce a Agenturou pro vzdělání na překladu průvodce MOP „Start your own business – Increasing youth employment“ (Začněte podnikat – cesta ke zvýšení zaměstnanosti mladých lidí). Síť mládeže

navrhuje zaměřit se na propojení rekvalifikačních opatření a opatření pro začínající podniky, neboť v současné době jsou tato opatření oddělená.

Italské zainteresované strany popisují stávající opatření, která však považují za neúčinná v důsledku nedostatečných poradenských služeb a obtížného přístupu k financování.

Řecká organizace mládeže uvádí, že mladí lidé nemají absolutně žádnou motivaci začít podnikat. Dokonce i programy financované z evropských fondů určené pro začínající podniky neuspějí v důsledku obtížného přístupu k financování.

Rakouští zaměstnavatelé popisují právní opatření, která byla zavedena k podpoře začínajících podniků, od pojištění v nezaměstnanosti pro samostatně výdělečně činné, přes platby sociálního zabezpečení v případě dlouhodobé nemoci až po stanovení stropu pro částku, kterou musí podnikatelé zaplatit sami při návštěvě lékaře, ve výši 5 % jejich ročního příjmu. Rakouské organizace pracujících zdůrazňují, že je nezbytné zajistit, aby veřejná služba zaměstnanosti podporovala začínající podniky pouze v případě, že je podnikatelský záměr považován za realistický a umožňuje funkční způsob obživy.

Ve Finsku probíhají reformy a byly již zahájeny některé pilotní projekty, přičemž zatím neexistuje žádné hodnocení.

Zúčastněné strany na Slovensku se shodují, že začít podnikat je dnes velmi obtížné a podpora, která byla k dispozici v minulosti, se snížila.

8. Průběžné monitorování a hodnocení podporují efektivní politiku v oblasti mládeže

Sledování a hodnocení může hrát v procesu tvorby politiky strategickou úlohu zlepšováním relevance, účinnosti a efektivity politických rozhodnutí.

Sledování a hodnocení nástrojů trhu práce je v Rakousku a Finsku prováděno průběžně.

Zainteresované strany v ostatních čtyřech zemích si stěžují na nedostatek systematického hodnocení, avšak vyjadřují naději, že zavedení záruky pro mladé lidi tento nedostatek napraví. Chorvatská organizace mládeže k tomu uvádí, že hodnocení by mělo obsahovat také kvalitativní složku zohledněním názorů a zkušeností dřívějších příjemců.

9. Hlavní závěr: sociální partneři a občanská společnost se aktivně angažují ve všech fázích politiky zaměstnanosti mladých lidí, čímž mohou přispět k přijetí a hladkému provedení reforem

Diskuse, které probíhaly během misí SSTP, a výsledky průzkumu provedeného jako součást této činnosti ukázaly společné obavy v oblasti nezaměstnanosti mladých lidí a odhodlanost zainteresovaných stran přispět k boji proti ní.

Zapojené organizace zdůraznily význam reforem vzdělávacího systému, doplňování stávajících a nabývání nových dovedností a jejich úzkého vztahu s trhem práce. Členské státy s vysoce rozvinutým a efektivním systémem odborného vzdělávání a přípravy založeným na duálním systému odborné přípravy nebo jiných formách učení se praxí mají nižší míru nezaměstnanosti mladých lidí a jsou lépe schopny předpovídat budoucí vývoj a přizpůsobovat se změnám na trzích práce.

Členské státy, v nichž jsou sociální partneři a občanská společnost aktivně zapojeni do tvorby politik, se v dobách krize odlišují od ostatních evropských států relativně nízkou mírou nezaměstnanosti mladých lidí.

Zainteresované strany mohou skutečně přispět k opatřením politik v oblasti mládeže, neboť jsou blízko realitě trhu práce. V zájmu zajištění úspěšného zavedení záruky pro mladé lidi a dalších politik zaměstnanosti mladých lidí Středisko pro sledování trhu práce rozhodně doporučuje zapojení zainteresovaných stran do všech etap tohoto procesu. Tento krok pomůže vytvořit pocit spoluodpovědnosti, jenž přispívá k sociálnímu přijetí a plynulému uskutečnění reforem.

*

* *

PŘÍLOHA I

Seznam organizací kontaktovaných za účelem studie

Za účelem této studie byly kontaktovány zastřešující organizace (především sociální partneři a organizace mládeže), které jsou podle informací poskytnutých Evropským střediskem pro monitorování pracovněprávních vztahů (EIRO)⁷ Eurofoundu a členy EHSV v jednotlivých zemích nejvíce reprezentativní. Dále byly rovněž kontaktovány menší organizace a sektorové organizace, k nimž náleží členové EHSV.

Z 56 organizací, které by vyzvány k tomu, aby ke studii přispěly, aktivní účast prokázalo 44 organizací, které zodpověděly dotazník, zaslaly dokumenty či se setkaly s členy Střediska pro sledování trhu práce.

Seznam kontaktovaných organizací:

ŘECKO

1. řecká Všeobecná konfederace práce (GSEE);
2. Konfederace státních zaměstnanců (ADEDY);
3. Helénská federace podniků (SEV);
4. Národní konfederace řeckých obchodníků (ESEE);
5. Helénská konfederace profesionálů, řemeslníků a obchodníků (GSEVEE);
6. Sdružení řeckých podniků cestovního ruchu (SETE);
7. Svaz řeckých vlastníků lodí (EEE);
8. Helénská národní rada mládeže (ESYN).

CHORVATSKO

9. Svaz nezávislých odborových organizací Chorvatska (SSSH);
10. Nezávislé chorvatské odborové organizace (NHS);
11. Sdružení chorvatských odborových organizací veřejného sektoru (MATICA);
12. Chorvatské sdružení odborových organizací (HUS);
13. Sdružení odborových organizací pracujících Chorvatska (SSSH);

7

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/structure.htm>

14. Chorvatské sdružení zaměstnavatelů (HUP);
15. Chorvatská komora řemeslné výroby (HOK);
16. Chorvatská síť mládeže (MMH);
17. Sdružení pro podporu zaměstnanosti a profesní specializaci mládeže (ZUM).

ITÁLIE

18. Všeobecná konfederace italských pracujících (CGIL);
19. Italská konfederace odborových organizací pracujících (Cisl);
20. Svaz italských pracujících (UIL);
21. Všeobecný svaz pracujících (UGL);
22. Italská konfederace nezávislých svazů pracujících (Cisal);
23. Všeobecná konfederace nezávislých odborových svazů pracujících (Confsal);
24. Národní konfederace managementu a vedoucích pracovníků státní služby (Confedir);
25. Konfederace vedoucích a odborných pracovníků (CIDA);
26. Křesťanské sdružení italských pracujících (ACLI);
27. Italská konfederace akademických pracovníků (CIU);
28. Všeobecná konfederace italského průmyslu (Confindustria);
29. Italská konfederace malého a středního průmyslu (Confapi);
30. Konfederace italských řemeslných podniků (Confartigianato)
31. Národní konfederace řemesel a malých a středních podniků (CNA);
32. Všeobecná konfederace podniků, povolání a samostatné výdělečné činnosti (Confcommercio);
33. Italské sdružení bank (ABI);
34. Všeobecná konfederace italského zemědělství (Confagricoltura);
35. Národní liga družstev a vzájemných společností (Legacoop);
36. Konfederace italských družstev (Confcooperative);
37. Italská národní rada mládeže (FNG).

RAKOUSKO

38. Rakouský odborový svaz (ÖGB);
39. rakouská Spolková komora práce (AK);
40. rakouská Spolková hospodářská komora (WKÖ);
41. rakouské Sdružení průmyslníků (IV);
42. Rakouská národní rada mládeže (OJV).

SLOVENSKO

43. Konfederace odborových svazů Slovenské republiky (KOZ SR);
44. Nezávislé křesťanské odbory Slovenska (NKOS);
45. Asociace zaměstnavatelských svazů a sdružení Slovenské republiky (AZZZ SR);
46. Republiková unie zaměstnavatelů (RUZ SR);
47. Institut zaměstnanosti (IZ Bratislava);
48. Rada mládeže Slovenska;
49. Platforma mládeže Nezávislých křesťanských odborů Slovenska (NKOS).

FINSKO

50. Ústřední organizace finských odborových svazů (SAK);
51. Finská konfederace zaměstnanců (STTK);
52. Konfederace svazů pro akademické pracovníky ve Finsku (AKAVA);
53. Konfederace finského průmyslu (EK);
54. Federace finských podniků (SY);
55. Zaměstnanci církve (KiT);
56. Finská spolupráce mládeže – Allianssi.

*

* *

PŘÍLOHA II

Nedávná stanoviska EHSV související se zaměstnaností mladých lidí

Stanovisko EHSV	Datum přijetí	Odkaz	Zpravodaj Spoluzpravodaj
EURES	4.6.2014	CESE 518/2014 – SOC/500 dosud nezveřejněno v Úř. věst.	Vladimíra Drbalová Luis Miguel Pariza Castaños
Opatření na podporu zaměstnanosti mladých lidí – osvědčené postupy	4.6.2014	CESE 474/2014 – SOC/503 dosud nezveřejněno v Úř. věst.	Christa Schweng
Zaměstnatelnost mladých lidí – sladění vzdělávání s potřebami průmyslu v době úsporných opatření	30.4.2014	CESE 5662/2013 – CCMI/118 dosud nezveřejněno v Úř. věst.	Dumitru Fornea Tommaso Grimaldi
Dopady sociálních investic na zaměstnanost a na veřejné rozpočty	30.4.2014	CESE 6193/2013 – SOC/496 dosud nezveřejněno v Úř. věst.	Wolfgang Greif
Rámcem pro kvalitu stáží	27.2.2014	CESE 8054/2013 – SOC/499 dosud nezveřejněno v Úř. věst.	Indrė Vareikytė
Otevření systémů vzdělávání	26.2.2014	CESE 6185/2013 – SOC/493 dosud nezveřejněno v Úř. věst.	Gonçalo Lobo Xavier Pavel Trantina
Strategie boje s šedou ekonomikou a nehlášenou prací	21.1.2014	CESE 2138/2013 – SOC/480 Úř. věst. C 177, 11.6.2014, s. 9	Stefano Palmieri
Hlavní směry politik zaměstnanosti	21.1.2014	CESE 8193/2013 – SOC/501 Úř. věst. C 177, 11.6.2014, s. 40	-
Veřejné služby zaměstnanosti (VSZ)	17.10.2013	CESE 5207/2013 – SOC/490 Úř. věst. C 67, 6.3.2014, s. 116	Vladimíra Drbalová
Přehodnocení vzdělávání	10.7.2013	CESE 658/2013 – SOC/476 Úř. věst. C 327, 12.11.2013, s. 58	Mário Soares Pavel Trantina

Záruka pro mladé lidi (ESF)	22.5.2013	CESE 3206/2013 – SOC/485 Úř. věst. C 271, 19.9.2013, s. 101	Mário Soares
Úloha podnikatelské sféry ve vzdělávání v EU	20.3.2013	CESE 2308/2012 – SOC/469 Úř. věst. C 161, 6.6.2013, s. 27	Vladimíra Drbalová
Účast a zapojení zaměstnanců	20.3.2013	CESE 2096/2012 – SOC/470 Úř. věst. C 161, 6.6.2013, s. 35	Wolfgang Greif
Hlavní směry politik zaměstnanosti	13.2.2013	CESE 112/2013 – SOC/477 Úř. věst. C 133, 9.5.2013, s. 77	Wolfgang Greif
Balíček opatření pro zaměstnanost mladých lidí	21.3.2013	CESE 2419/2012 – SOC/474 Úř. věst. C 161, 6.6.2013, s. 67	Pavel Trantina Philippe de Buck
Hospodářská obnova vedoucí k intenzivnímu růstu pracovních míst	15.11.2012	CESE 1279/2012 – SOC/463 Úř. věst. C 11, 15.1.2013, s. 65	Gabriele Bischoff
Iniciativa „Příležitosti pro mladé“	12.7.2012	CESE 1579/2012 – SOC/450 Úř. věst. C 299, 4.10.2012, s. 97	Tomasz Jasiński
Uznávání odborných kvalifikací a správní spolupráce	26.4.2012	CESE 1046/2012 – SOC/451 Úř. věst. C 191, 29.6.2012, s. 103	Arno Metzler
Erasmus pro všechny	29.3.2012	CESE 825/2012 – SOC/438 Úř. věst. C 181, 21.6.2012, s. 154	Indrė Vareikytė
Modernizace vysokoškolského vzdělávání	28.3.2012	CESE 823/2012 – SOC/429 Úř. věst. C 181, 21.6.2012, s. 143	Joost van Iersel Juraj Stern
Mladí lidé se zdravotním postižením – zaměstnanost, začleňování a zapojení do společnosti	28.3.2012	CESE 826/2012 – SOC/439 Úř. věst. C 181, 21.6.2012, s. 2	Ioannis Vardakastanis
Hlavní směry politiky zaměstnanosti	22.2.2012	CESE 479/2012 – SOC/435 Úř. věst. C 143, 22.5.2012, s. 94	Wolfgang Greif
Zatraktivnění postsekundárního odborného vzdělávání a přípravy	19.1.2012	CESE 147/2012 – SOC/409 Úř. věst. C 68, 6.3.2012, s. 1	Vladimíra Drbalová
Zaměstnanost mladých lidí, odborné kvalifikace a mobilita	18.1.2012	CESE 148/2012 – SOC/421 Úř. věst. C 68, 6.3.2012, s. 11	Dorthe Andersen