

Evropští sociální partneři¹:

Akční rámec k zaměstnávání mladých lidí

Červen 2013

ÚVOD

Nezaměstnanost mladých lidí je jedním z nejnaléhavějších evropských problémů. V současné ekonomické a sociální krizi postihuje nedostatek pracovních příležitostí mladé lidi více než jakoukoli jinou skupinu společnosti; to se projevuje vysokými a rostoucími mírami nezaměstnanosti mladých lidí a úrovněmi prekérnosti práce.

V Evropě je více než 5,68 mil. mladých lidí nezaměstnaných. Průměrná míra nezaměstnanosti mladých lidí (23,4 %) je více než dvojnásobně vyšší než celková míra nezaměstnanosti (10,7 %). Dokonce již před krizí byla míra nezaměstnanosti mladých lidí obzvláště vysoká (17 % oproti průměrné míře 7 % v roce 2008).

Ti, kteří pracovní místa mají, jsou silně zastoupeni v pracovních poměrech na dobu určitou (42 %) a na částečný úvazek (32 %), zvláště mladé ženy.

To ukazuje, že existují strukturální důvody, včetně nedostatku pracovních příležitostí, zejména v některých regionech, které zhoršují možnost mladých lidí plně se začlenit do trhu práce. Krize problém nezaměstnanosti mladých lidí v mnoha zemích zhoršila, především ve vztahu ke znevýhodněným skupinám. V některých zemích je nyní bez zaměstnání více než polovina mladých žen a mužů na trhu práce. Je zapotřebí bezodkladné jednání, aby se mladým lidem zajistilo více a lepších pracovních míst a zamezilo se trvalým následkům jak na mladých lidech, tak i na evropských ekonomikách a společnostech jako celku.

Mnoho mladých lidí při vstupu na trh práce postrádá pracovní zkušenosti. Aby se dosáhlo rychlého uvedení nováčků na trh práce, je tudíž nezbytné tento problém řešit. Navíc nedostatečné základní dovednosti, nedostatečná pozornost výsledkům vzdělávání a přípravy

¹ Delegace EOK zahrnuje zástupce styčného výboru EUROCADRES/SEC.

EOK (ETUC) – Evropská odborová konfederace (The European Trade Union Confederation)

BUSINESSEUROPE – Konfederace evropského podnikání (The Confederation of European Business)

UEAPME – Evropská asociace malých a středních podniků (European Association of Small and Medium-sized Enterprises)

CEEP – Evropské centrum zaměstnavatelů a podniků poskytujících veřejné služby (The European Centre of Employers and Enterprises Providing Public Services)

stejně jako negativní vnímání počátečního odborného vzdělávání a přípravy (IVET) může vést k obtížné integraci na trh práce.

Pracovní poměry uzavřené na dobu neurčitou jsou většinou formou zaměstnaneckých poměrů. Některým mladým lidem by pracovní poměry uzavřené na dobu určitou mohly zajistit odrazový můstek na trh práce. Ovšem důležité je podporování mladých lidí, aby v nich začali rozvíjet své kariéry, a tak co nejvíce omezit podíl mladých lidí, kteří by se mohli dostat do dlouhodobější bezperspektivní situace. Sociální partneři by je v tomto měli podporovat a zajistit, že se u těchto pracovních poměrů bude používat přiměřená ochrana.

Delší a nepředvídatelné přechody ze školy na trhy práce mohou mít negativní dopad na sebevědomí mladých lidí v budoucnosti i na jejich každodenní životy, zejména pokud jde o přístup k pravidelnému příjmu, riziko chudoby, možnost založení rodiny, a zdraví. Navíc bez práce a přiměřené sociální ochrany je mnoho mladých lidí delší dobu závislých na svých rodinách a je u nich pravděpodobnější, že upadnou do chudoby.

Podle Eurofound náklady na 7,5 mil. mladých lidí (ve věku 15 – 29 let), kteří nemají zaměstnání nebo nejsou zapojeni do vzdělávacího procesu (NEET), převyšují 153 mld. € ročně, tj. jsou vyšší než 1,2 % HDP EU. Riskujeme ztrátu značné části potenciálu mladé generace Evropanů. Pokud se toto riziko zmaterializuje, evropské ekonomiky by část mladých ztratily v sociálním vyloučení. To by také podkopalo konkurenceschopnost a inovační potenciál Evropy na desetiletí dopředu.

Aktivní politiky trhu práce jsou součástí řešení, avšak snížení nezaměstnanosti mladých lidí není možné bez silného závazku ke vzdělávání, růstu a oživení. Na příslušné úrovni by tedy při vědomí fiskální disciplíny a cílů Strategie Evropa 2020 měly být přiděleny dostatečné finanční zdroje.

Zaměstnatelnost je hodnotnou cestou, jak mladí lidé mohou investovat do své budoucnosti. Do praxe by se měla zavést opatření a cílené pobídky, které by stimulovaly zaměstnanost a zajistily větší soulad mezi aspiracemi mladých lidí a volnými pracovními místy.

1. VÝZVY

Krise spolu s probíhajícím procesem ekonomické transformace se časově kryje s hlubokými demografickými, kulturními a sociálními změnami po celé Evropě.

Nezaměstnanost mladých je klíčovým evropským problémem, který je potřeba řešit. Dvěma hlavními cíli je vytvářet náležité podmínky, aby se podporovaly příležitosti k zaměstnávání mladých lidí, a usnadňovat přechody mladých lidí mezi vzděláváním a světem práce.

Evropští sociální partneři se zaměřují na řešení tří vzájemně propojených výzev:

1. vytvořit pro mladé lidi více a lepších pracovních míst a příležitostí pro atraktivní kariéru;
2. zlepšit kvalitu a posílit význam vzdělávání a odborné přípravy na všech úrovních k řešení nesouladu požadovaných a nabízených dovedností;
3. optimalizovat úlohu průmyslu, zejména malých a středních podniků, a vysoce výkonných veřejných služeb v Evropě jako motoru udržitelného a inkluzivního růstu.

Konkrétnější výzvy zahrnují následující:

Vytváření většího počtu lepších pracovních míst a náležitých rámcových podmínek pro snazší přechody do zaměstnání: Při více jak 26 miliónech lidí bez práce hlavní výzvou zůstává stimulace modelu růstu bohatého na pracovní místa a tvorba pracovních míst. V této souvislosti by se sociální partneři měli spolu s institucemi angažovat na evropské, národní a místní úrovni v podpoře hospodářského růstu, produktivity a konkurenceschopnosti, aby se zlepšila kvalita pracovních míst a zvýšil jejich počet. To umožní mladým lidem se do trhu práce plně integrovat.

Zvyšování přitažlivosti odborného vzdělávání a přípravy (VET) a zajištění jeho kvality: To přispěje ke zlepšení učebního prostředí a zajištění toho, aby mladí lidé měli odpovídající dovednosti a kompetence.

Podporování osvojování průřezových a specifických kompetencí a dovedností: Vývoj směrem k procesně orientované a mezioborové organizaci práce vyžaduje stále více průřezové a technické kompetence, dovednosti řešit problémy, komunikační dovednosti a týmovou spolupráci. Průřezové a specifické kompetence a dovednosti by měly být podporovány na bázi celoživotního učení, v to počítaje i pracoviště.

Vypořádání se s rostoucí potřebou vysoce kvalifikovaných zaměstnanců: Je velmi pravděpodobné, že vysoce kvalifikovaná pracovní místa spolu se středně kvalifikovanými budou v nadcházejících desetiletích na vzestupu (předpověď CEDEFOP 2020). Předcházení tomu, aby mladí lidé předčasně ukončili studia či odbornou přípravu, a jejich motivování, aby dosáhli středního a vysokého vzdělání, ať již prostřednictvím vyššího odborného vzdělávání a přípravy nebo univerzitního vzdělávání, přispěje k posílení konkurenční výhody EU prostřednictvím vyšší přidané hodnoty a kvality produkce a služeb. Dosažení vyššího vzdělání také přispěje k jejich osobnímu a společenskému rozvoji.

Zlepšování souladu mezi nabídkou dovedností a poptávkou po nich: Odstranění tohoto nesouladu pomůže obsadit 2 milióny volných pracovních míst na evropských trzích práce. Zejména v některých regionech čelí potížím při začleňování na trhy práce z důvodu nedostatku pracovních příležitostí nebo nesouladu dovedností již i kvalifikovaní mladí lidé. To vyžaduje posílení spolupráce mezi vzdělávacími institucemi a sociálními partnery tak, aby mladí lidé získali a osvojili si náležitě dovednosti. Odstranění tohoto nesouladu v dovednostech si rovněž vyžádá lepší informování mladých pracujících o možných perspektivách atraktivní kariéry v odvětvích/oblastech, o kterých možná neuvažovali. To zvýší zaměstnavatelům šance najít nejvhodnější kandidáty a zaměstnancům šance zvolit si kariéru, po které touží.

2. PŘÍSTUP SOCIÁLNÍCH PARTNERŮ

Evropští sociální partneři odmítají přijmout nevyhnutelnost ztracené generace. Proto tento Akční rámec zařadili jako první prioritu Pracovního programu na léta 2012 – 2014. Dohodli se, že „se, s přihlédnutím k přechodům mladých lidí ze škol na trh práce, ve snaze obecně zvýšit zaměstnanost zaměří na vazbu mezi vzděláváním, očekáváními mladých lidí a potřebami trhu práce.

V tomto ohledu Evropští sociální partneři plně podporují cíl článku 3 Smlouvy o Evropské unii (TEU) o usilování o vysoce konkurenceschopné sociálně tržní hospodářství, a článku 9 Smlouvy o fungování Evropské unie (TFEU) o podporování „vysoké úrovně zaměstnanosti, záruky přiměřené sociální ochrany, boje proti sociálnímu vyloučení, a vysoké úrovně všeobecného a odborného vzdělávání a ochrany lidského zdraví“.

Tímto Akčním rámcem vyzýváme národní sociální partnery, veřejné orgány a další zainteresované subjekty, aby spolupůsobili a konali, aby se dosáhlo skutečného pokroku ve prospěch zaměstnanosti mladých. Je potřebný všestranný přístup a opatření a přiměřené zdroje, aby byly zajištěny vysoce kvalitní výsledky učení, podpořilo se odborné vzdělávání a příprava a tvořila se pracovní místa.

Evropští sociální partneři jsou tak odhodláni předložit praktická řešení nezaměstnanosti mladých lidí, s přihlédnutím ke specifické situaci každé země, a přispět tak k růstu, zaměstnanosti a sociální soudržnosti.

Tento Akční rámec je založený na existujících i nových praxích. Evropští sociální partneři se snaží podporovat nejefektivnější iniciativy identifikované v celé Evropě, které by mohly být využity národními sociálními partnery v jejich vlastních kontextech jako inspirace

pro koncipování řešení. Také zahrnujeme doporučení dalším relevantním aktérům, jako jsou instituce EU a členské státy.

BUSINESSEUROPE, CEEP, UEAPME a EOK:

- jsou přesvědčeny, že investování a vytváření většího počtu a lepších pracovních míst jsou cestou ke zlepšování situace mladých lidí na trzích práce,
- mají za to, že, aby se mladým lidem předaly správné dovednosti, lze mnohého docílit vysoce výkonnými systémy vzdělávání a přípravy, při zohlednění jejich očekávání, a efektivitou a odolností trhů práce,
- vyzdvihují význam opatření a prostředků zaměřených na povzbuzení udržitelného a inkluzivního růstu a tvorby pracovních míst v Evropě,
- chtějí přispět k nastavení správných pobídek a rámcových podmínek, zejména prostřednictvím kolektivního vyjednávání mezi sociálními partnery, aby bylo najímání mladých lidí pro zaměstnavatele atraktivnější volbou,
- hodlají podporovat přizpůsobivost, jak podniků, tak pracovníků, a prostřednictvím dynamičtějších profesních drah příležitosti pro pracovníky,
- připomínají, že inkluzivní, otevřené a efektivní trhy práce jsou nezbytné pro zlepšování přístupu mladých lidí k zaměstnání a jejich udržitelnou integraci v zaměstnání,
- potvrzují společnou odpovědnost sociálních partnerů na všech úrovních při vytváření politik prostřednictvím konstruktivního autonomního sociálního dialogu, v souladu s rozmanitostí národních systémů pracovních vztahů,
- uznávají širší rozměr problému, který vyžaduje úzkou spolupráci s veřejnými orgány a také vzdělávacími a školicími institucemi, službami zaměstnanosti a otevřený dialog s organizacemi mladých na všech úrovních,
- domnívají se, že přijatá opatření současná i budoucí musí být v souladu s cíli mezigenerační solidarity,
- zdůrazňují sdílenou odpovědnost zaměstnavatelů, veřejných orgánů a jednotlivců investovat do rozvoje dovedností.

3. PRIORITY

PRIORITA 1: UČENÍ

Mladí lidé potřebují pro svůj vlastní osobní rozvoj a zaměstnatelnost být vybaveni základními, průřezovými a také technickými a specifickými kompetencemi.

Dobře koncipovaná kurikula ve vzdělávání a odborné přípravě, se zapojením sociálních partnerů, reagující na potřeby trhu práce i potřeby mladých lidí, mohou přispět k omezení nesouladu nabízených a poptávaných dovedností.

Učení na pracovišti, včetně učňovské přípravy a stáží, může rovněž přispět k hladšímu přechodu mladých lidí na trh práce a snížit riziko dlouhotrvajících přechodů.

Základní a střední vzdělávání

Přístup k základnímu vzdělání je základním právem a diskriminaci by se mělo předcházet.

Vzdělání je hodnota, která přináší prospěch jednotlivcům a přispívá k dosažení cílů strategie Evropa 2020. Proto musí vlády zajistit dobře fungující všeobecné, bezplatné a kvalitní

veřejné vzdělávání (pro všechny) – jak základní, tak střední – a investovat do odborné přípravy, která náležitě připraví žáky na další všeobecné či odborné vzdělávání a přípravu.

Je pravděpodobnější, že mladí lidé, kteří zanechají školy nebo odborného vzdělávání a přípravy dříve, než si osvojí základní dovednosti, budou čelit potížím při přechodech ze školy na trh práce nebo se později v životě potýkat s nezaměstnaností.

Koordinované působení směrem ke koncepci, implementaci a monitorování kurikula a vzdělávacích programů musí zajistit, aby vědomosti a znalosti získané učením podpořily aspirace a zaměstnatelnost mladých lidí.

Počáteční odborné vzdělávání a příprava

V modelech učení na pracovišti, jako třeba v duálních vzdělávacích systémech, probíhá podstatná část vzdělávání v podniku. Jeho pravidlem je střídání učení a přípravy ve škole s učební praxí na pracovišti v podniku.

Vysoce kvalitní systémy počátečního odborného vzdělávání a přípravy, zapojující do své koncepce a fungování sociální partnery, se v řadě zemí osvědčily.

Konkrétně, zejména dobře fungující systémy duálního vzdělávání mohou přispívat ke snižování nezaměstnanosti mladých.

Je obtížné přenést systém duálního vzdělávání z jedné země do druhé. Koncept učení na pracovišti musí být přizpůsoben kontextu každé jednotlivé země, a tam, kde to lze, je vhodné uplatnit ho na tripartitním základě. Záměrem je umožnit všem zemím, které chtějí přezkoumat/vylepšit své systémy, aby tak učinily při plné znalosti charakteristických rysů systémů ostatních zemí.

Učňovská příprava

Ukazuje se, že dobře koncipované systémy učňovské přípravy efektivně usnadňují přechod mladých lidí do práce.

Předpoklady jsou existence míst v podnicích a to, že žáci si osvojili nezbytné základní dovednosti.

Dohoda mezi mladými lidmi a jednotlivými zaměstnavateli musí být nesporně kvalitní, kromě jiného prostřednictvím učebních cílů vhodně vytyčených učněm, střediskem odborné přípravy a podnikem.

Sociální partneři hrají klíčovou roli v nastavování kvalitních regulačních rámců na národní úrovni a v navrhování postupů, které omezují nadměrné právní či administrativní požadavky. Národní vlády by dále měly tyto rámce prosadit a vynutit jejich dodržování, aby se zajistilo, že podmínky pro to, aby se nabídla pracovní umístění pro získání praxe během odborné přípravy, budou správné a budou vyhovovat dohodnutým pravidlům, a to ve prospěch zaměstnavatele i učně.

Evropská komise a evropští sociální partneři musí hrát svou roli při podpoře sdílení národních praxí v odborné přípravě a při jejich zlepšování.

Stáže

Evropští sociální partneři berou na vědomí záměr Komise navrhnout Doporučení Rady k evropskému rámci pro kvalitu stáží a podporují akce členských států zaměřené na zlepšení kvality stáží.

Mobilita

Programy jako Program celoživotního učení a jeho specifické podprogramy jako Leonardo, Grundvig, Erasmus a Comenius a program Mládež v akci prokazují svou přidanou hodnotu. Evropští sociální partneři podporují další generaci vzdělávacích programů a stáží EU zaměřených na mobilitu mladých lidí ve vzdělávání, spolupráci pro inovace, jako motor růstu.

I. Akce sociálních partnerů

a. Krátkodobé

- Podílet se na monitorování a vyhodnocování odborného vzdělávání a přípravy (VET), aby se zajistil hladký přechod ze vzdělávání do další odborné přípravy a/nebo do práce v rámci regulačních rámců kvality na národní úrovni.
- Účastnit se správy a řízení systémů učňovského školství.
- Zjistit bariéry rozvoje systémů učňovského školství v každé zemi a vypořádat se s nimi.
- Podílet se na koncipování a založení Aliance EU pro učňovské školství.
- Předjímat další společné akce vůči Radě a Evropskému parlamentu na základě připravovaného návrhu Komise na Doporučení Rady k evropskému rámci pro kvalitu stáží.
- Zajistit, aby učňovské smlouvy mezi mladými lidmi a podniky jasně definovaly podmínky učňovské přípravy a cíle učení při vzdělávání na pracovišti.
- Podporovat atraktivitu přírodovědných, technických, inženýrských a matematických (STEM) oborů ve středoškolském a vysokoškolském vzdělávání, propagovat tyto obory a pracovat na jejich pozitivním obrazu. To by mělo zahrnovat i přilákání více žen do oborů STEM.

b. Dlouhodobé

- Podporovat vzdělávání, které lépe vyhovuje potřebám trhu a mladých lidí, a přitom podporuje jejich osobní rozvoj a zaměstnatelnost.
- Posilovat prvky duálního vzdělávání v existujících modelech učení na pracovišti.

II. Doporučení

a. Krátkodobá

- Evropská komise by měla přidat „*podíl učení na pracovišti*“ jako jednu z proměnných ve srovnávacím ukazateli, který navrhuje v oblasti zaměstnatelnosti.
- Evropská komise by měla evropské sociální partnery dostatečně zapojit do řízení další generace programů v oblasti vzdělávání a přípravy.
- EU a členské státy by se měly postarat o to, aby programy EU pro financování jako ESF poskytl počáteční finanční zdroje pro zřízení nebo reformování systémů učňovské přípravy.

- Evropská komise a členské státy by měly podporovat a koordinovat evropské a národní kampaně za změnu vnímání odborného vzdělávání a přípravy v evropské společnosti a podporovat kvalitní učení na pracovišti.
- Eurostat a CEDEFOP by měly spolupracovat, aby poskytovaly přesná a harmonizovaná data a analýzu politik týkající se odborné přípravy na pracovišti na všech úrovních vzdělávání a odborné přípravy.
- Členské státy by mohly ve spolupráci se sociálními partnery zvážit zřízení národních a/nebo odvětvových fondů pro odbornou přípravu.
- Členské státy by měly v konzultaci se sociálními partnery podněcovat zaměstnavatele, aby nabírali více učňů a praktikantů.
- Členské státy by v konzultaci s příslušnými sociálními partnery měly navrhnout rámcové podmínky pro učňovskou přípravu a stáže, které budou atraktivní pro podniky i mladé lidi, a to v souladu s rozmanitostí systémů pracovních vztahů a s přihlédnutím k jejich učebním cílům.
- Členské státy by měly plně implementovat národní rámce kvalifikací, aby se zlepšily výstupy z učení na všech úrovních vzdělávání a odborné přípravy.
- Členské státy by se zapojením sociálních partnerů měly zajistit kvalitní počáteční odborné vzdělávání a odbornou přípravu (IVET), aby se zlepšila kvalifikace mladých lidí a jejich zaměstnatelnost a snížil se nesoulad dovedností poptávaných a nabízených.
- Členské státy by se zapojením sociálních partnerů měly podporovat počáteční odborné vzdělávání a odbornou přípravu (IVET) a systémy učňovské přípravy tak, aby byly atraktivní pro mladé lidi, jejich rodiče i podniky, a pracovat na jejich pozitivním obrazu.
- Členské státy by měly přednostně zvyšovat relevanci výstupů ze systémů vzdělávání a přípravy pro trh práce tím, že se zaměří na investice do vzdělávání a dovedností, aby se řešil rostoucí nesoulad dovedností poptávaných a nabízených, v souladu se strategií Evropa 2020 a v kontextu evropského semestru.
- Členské státy by měly těm, co předčasně opouští školu nebo přípravu, a nízkokvalifikovaným mladým lidem nabízet možnosti a prostředky, aby mohli znovu nastoupit do programů vzdělávání a přípravy nebo vzdělávacích programů druhé šance, aby se omezil nesoulad dovedností poptávaných a nabízených.

b. Dlouhodobá

- EU a členské státy by měly šířit modely učení na pracovišti a systémy duálního vzdělávání jak ve středním, tak i vyšším vzdělávání a přípravě po celé Evropě, včetně kvalitních systémů učňovského školství a efektivních udržitelných systémů počátečního a dalšího odborného vzdělávání a přípravy (VET) poskytujících potřebné vzdělání a kvalifikaci na vysoké úrovni.
- EU a členské státy by měly podpořit přeshraniční mobilitu učitelů a školitelů odborného výcviku a vzdělávací mobilitu mladých lidí a studium cizích jazyků.
- Členské státy by měly zajistit kvalitu a inkluzivitu v základním a středním vzdělávání a odborné přípravě, aby žáci získali potřebné základní dovednosti a aby se omezilo předčasné ukončování školní docházky.
- Členské státy by, co se týče zajištění učňovské přípravy, na jedné straně měly podporovat zaměstnavatele, aby nabízeli víc a lepších učňovských míst, a na druhé straně současně uvolňovat administrativní postupy pro podniky, a to zejména malé a středně velké podniky (MSP).
- Členské státy by ve spolupráci se sociálními partnery, organizacemi zaměstnavatelů, podniky, řemeslnými a obchodními komorami a poskytovateli odborného vzdělávání

a přípravy (VET) měly na národní úrovni společně zajistit zlepšení kariérních příležitostí pro mladé lidi i výkonnosti firem, a to prostřednictvím učňovské přípravy.

PRIORITA 2: PŘECHOD DO ZAMĚSTNÁNÍ

Změna se stala konstantním rysem našich ekonomik a společností. Proto je důležité usnadnit přechody na trh práce i v jeho rámci a podpořit je spolehlivým, efektivním pojištěním pro případ nezaměstnanosti a záchrannými sociálními sítěmi, které budou v delším období finančně udržitelné.

Přechody na trhu práce se obvykle vztahují na období mezi odchodem ze vzdělávacího systému a vstupem na trh práce a na období mezi různými zaměstnáními. Pod touto prioritou se pozornost zaměřuje na přechod mezi vzděláváním a prací.

Opatření pro přechod, počítaje v to oblast poradenství, přípravy a začlenění (integrace) do zaměstnání, jsou časově omezená a dojednaná, monitorovaná a vykonávaná různými aktéry v souladu s národními systémy pracovněprávních vztahů.

Iniciativy Evropské unie na podporu zaměstnanosti mladých lidí

Evropští sociální partneři podporují odhodlání evropských institucí řešit výzvu nezaměstnanosti mladých, ale při zajištění toho, že podpora EU půjde tam, kde je nejnaléhavěji potřebná, zejména posilováním územní a sociální soudržnosti.

Sociální partneři EU vítají konkrétně Iniciativu na podporu zaměstnanosti mladých lidí, která byla přijata Evropskou radou 8. února 2013 v rámci diskusí o Víceletém finančním rámci na léta 2014 – 2020.

Záruka pro mladé lidi

Přechody ze škol do práce se prodloužily a staly se pro mnoho mladých lidí složitějšími.

Jak bylo dohodnuto Radou pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele (EPSCO) 28. února 2013, cílem záruky pro mladé je zajistit, aby mladí uchazeči o zaměstnání nezůstávali dlouho mimo pracovní trh, tím, že se jim poskytne nabídka dobré kvality, a to buď zaměstnání, trvalého vzdělávání, učňovské přípravy nebo stáže v horizontu čtyř měsíců od doby, kdy se stanou nezaměstnanými nebo ukončí formální školní vzdělávání.

Nezaměstnanost mohou udržitelně snížit jen růst a oživení bohaté na pracovní místa. Za tím účelem by systémy záruky pro mladé měly přihlídnout k následujícím hlavním zásadám:

- cílený přístup ve vztahu k mladým lidem, zejména k těm, kteří jsou na okrajích trhu práce,
- partnerský přístup včetně zapojení sociálních partnerů,
- určení a přidělení náležitých prostředků,
- včasný zásah k zabránění dlouhodobé nezaměstnanosti,
- časově omezené systémy s měřitelnými výstupy,
- podporování zaměstnatelnosti a mobility k předcházení nezaměstnanosti mladých nebo jejímu snižování,
- podpora pracovních příležitostí pro mladé lidi, které jim umožní stát se nezávislími.

S ohledem na vážnost situace pro mladé lidi je v současné době v mnoha zemích potřeba zaostření na aktivační opatření zacílená na mladé zřízením/nastavením záruky pro mladé

a/nebo obdobných opatření na národní úrovni. Záruka pro mladé může také přispět k dosažení některých cílů strategie Evropa 2020, zejména ke snížení počtu osob předčasně opouštějících vzdělávací systém, zvýšení míry zaměstnanosti populace ve věku 20 - 64 let a rozptýlení chudoby a sociálního vyloučení. Opatření a aktivity související se zárukou pro mladé představují určitý náklad, který musí být uvážěn proti vysokým sociálním a ekonomickým nákladům nečinnosti.

Záruka pro mladé musí být přizpůsobena situaci v každém členském státě. Sociální partneři by se měli aktivně podílet na její koncepci a implementaci v partnerství s veřejnými orgány a dalšími příslušnými zainteresovanými subjekty. Úhrada nákladů těchto opatření je především zodpovědností veřejných orgánů.

Poradenství a informování

Zřízení lepšího poradenství pro všechny mladé ženy a muže a jejich informování a centra poskytující na míru šité kariérní služby zaměřená na zaměstnatelnost jsou dobrou cestou, jak upevnit vazby mezi středním, dalším a vyšším vzděláváním a přípravou a trhem práce.

To je obzvláště zřejmé v některých odvětvích včetně veřejných služeb. Mladí lidé často nemají povědomí o příležitostech pro možnou kariéru a aktivitách nabízených zaměstnavateli a podniky jak v soukromé, tak ve veřejné sféře.

Znevýhodněné skupiny mladých lidí, jako například na okraj zájmu společnosti odsouvaní (sociálně marginalizovaní) mladí lidé, ti, kteří postrádají základní dovednosti, a ti, kteří nedokončili školní vzdělání, vyžadují v poradenství a při informování zvláštní pozornost.

Identifikace nových dovedností a nových pracovních míst

Identifikování nových dovedností a nových pracovních míst a předvídání jejich rozvoje může představovat složitý úkol vzhledem k potížím, které sociální partneři a poskytovatelé přípravy mají s předvídáním budoucí potřeby dovedností. V úvahu se musí brát četné a měnící se socio-ekonomické a technologické faktory, což klade na shromáždění spolehlivých dat v této oblasti značné nároky. Přesto je využití tohoto nástroje nezbytně nutné.

Jak je popsáno v Rámci akcí k celoživotnímu rozvoji kompetencí a kvalifikací², toto předvídání se odehrává na dvou úrovních: podnikové úrovni a národní a/nebo odvětvové úrovni.

I. Akce sociálních partnerů

a. Krátkodobé

- Podporovat přitažlivost a význam pracovních míst v oblastech „nedostatku pracovních sil“ (např. v zelené ekonomice, ICT, zdravotnictví, vzdělávání, průmyslu atd.) jakožto budoucích kariér organizováním a pořádáním, kde je to pro danou věc relevantní, kampaní pro zvyšování povědomí, dnů otevřených dveří, zajištěním příležitostí k „vyzkoušení si“ pracovních míst, přípravou iniciativ sociálních partnerů společně se školami/akademiemi atd., a/nebo ozdravit image odvětví či povolání ve všech jejich aspektech, a to při zajištění toho, že ve všech odvětvích budou dodrženy předpisy upravující bezpečnost a ochranu zdraví.

² Rámec akcí k celoživotnímu rozvoji kompetencí a kvalifikací byl schválen Evropskými sociálními partnery v roce 2002.

- Přispívat k akcím vlád zacíleným na implementaci projektů záruky pro mladé na národní úrovni.
- Účastnit se koncipování, monitorování, vyhodnocování a přezkoumávání opatření záruky pro mladé implementovaných na národní úrovni, aby se sledovala jejich efektivnost a poměr cena – výkon (jejich význam za vynaložené peníze) ve světle jejich výkonnosti při aktivování mladých nezaměstnaných.

b. Dlouhodobé

- Prostřednictvím informování a poradenství svým členům dosáhnout kultury celoživotního učení.
- Upřednostňovat podporu pro mladé uchazeče o zaměstnání, kteří si přejí změnit zaměření své kariéry a přizpůsobit své dovednosti směrem do odvětví, kde je poptávka, za účelem obsazení existujících volných pracovních míst, aniž by byly diskriminovány ostatní věkové skupiny.
- Zlepšit a zesílit spolupráci mezi manažery lidských zdrojů, soukromými a veřejnými službami zaměstnanosti, vzdělávacími institucemi, sociálními poradci, zástupci zaměstnavatelů a pracovníků a externími/interními kouči a/nebo mentory.
- Přispívat ke koncipování, implementaci a monitorování kurikul/osnov, politik/strategií a programů vzdělávání, přípravy a celoživotního učení.
- Spolupracovat s vládami a institucemi v oblasti vzdělávání a přípravy, aby mladým lidem byly poskytovány cílené informace zaměřené na dostupné kariérní příležitosti a potřeby dovedností na trzích práce, a na práva a povinnosti učňů, stážistů a pracovníků.

II. Doporučení

a. Krátkodobá

- EU a členské státy by se měly postarat o to, že bude lze vyčlenit podíl zdrojů ESF, aby se zajistilo počáteční financování pro členské státy, které již záruku pro mladé zavedly nebo ji hodlají zavést.
- Evropská komise a členské státy by měly zapojit evropské a národní sociální partnery do koncipování a implementace Iniciativy na podporu zaměstnanosti mladých lidí, aby se zajistil její úspěch.
- Členské státy by měly přezkoumat a, kde je to potřebné, řešit fiskálně neutrálně, a také při respektování mzdových politik, interakci mezi daňovým systémem a systémem dávek, aby se podpořila účast mladých lidí v zaměstnanosti při zajištění plného přístupu k sociální ochraně.
- Členské státy by měly zajistit efektivní kariérní poradenství v rámci vzdělávacích systémů, aby se pomohlo mladým lidem učinit rozhodnutí na základě lepšího informování jak v průběhu nižšího středního vzdělávání, tak ve vyšším vzdělávání. Materiály kariérního poradenství by měly obsahovat jasnou informaci o dostupných pracovních místech a kariérních vyhlídkách na trzích práce.
- Členské státy by ve spolupráci se službami zaměstnanosti měly do školních osnov zahrnout techniky hledání zaměstnání, aby lépe připravily mladé lidi na jejich hledání prvního zaměstnání.
- Při zavádění záruky pro mladé nebo obdobných opatření by se členské státy měly držet přístupu zaměřeného v první řadě na mladé lidi, kteří jsou na okrajích trhu práce.

b. Dlouhodobá

- EU a členské státy by mohly vybudovat síť pro sběr informací a výměnu zkušeností s cílem podporovat partnerství mezi poskytovateli vzdělávání a odborné přípravy na všech úrovních.
- Členské státy by měly podporovat partnerství mezi sociálními partnery a službami zaměstnanosti za účelem nalézt efektivní cesty jak řešit obsazení volných pracovních míst.
- Členské státy by měly uspořádat veřejné služby zaměstnanosti jako efektivní „agentury řízení přechodů“ se způsobilostí a kapacitou poskytovat poradenství šité na míru mladým lidem, aby se usnadnil jejich přechod ze světa vzdělávání do světa práce a mezi pracovními místy/zaměstnáními.
- Členské státy by měly konzultovat příslušné aktéry v oblasti správy programů stáží a učňovské přípravy, aby se při respektování sociální ochrany a dodržování práv stážistů a učňů zjednodušily administrativní postupy pro zaměstnavatele.
- Členské státy by měly usilovat o to, aby se opatřeními, jako např. koučováním a odborným vedením mladých (mentoringem) ve škole, kompenzačními opatřeními jako např. „překlenovacími programy“, a systémovými opatřeními jako např. další přípravou a školením učitelů v otázkách osob předčasně opouštějících vzdělávací systém a systémem včasného varování předcházelo tomu, že mladí lidé opustí školu bez jakékoli kvalifikace.

PRIORITA 3: ZAMĚSTNÁNÍ

S ohledem na to, že více jak 26 miliónů Evropanů je nezaměstnaných, je klíčovým předpokladem tvořit nad rámec stávajících 2 miliónů volných pracovních míst v Evropě více a lepších pracovních míst.

Míra nezaměstnanosti mladých lidí se v mnoha zemích Evropy zvyšuje, tuto situaci zhoršuje finanční a ekonomická krize. Integrace mladých lidí do trhu práce je v mnoha zemích z důvodu nedostatku pracovních míst složitější. Cílem dynamických, otevřených a mobilních trhů práce by mělo být povzbuzení tvorby pracovních míst a hledání pracovních příležitostí, aniž by se oslabovaly systémy sociálního zabezpečení.

Na podporu růstu a oživení bohatého na pracovní místa jsou potřebné přiměřené makroekonomické politiky a cílená opatření pro produktivní investice. Konkurenceschopnost výrobků a služeb EU je značně závislá na investicích do výzkumu a vývoje, inovací, vzdělávání a přípravy.

Za určení podmínek zaměstnání, včetně nákladů práce, v souladu s praxí v pracovněprávních vztazích jsou odpovědní národní sociální partneři a vlády s cílem pomoci mladým lidem vstoupit na trh práce a rozvíjet se tam.

V Evropě je v některých odvětvích a regionech nedostatek určitých klíčových kompetencí a odpovídajících dovedností, zejména souvisejících s potřebami nových průmyslových odvětví a specifických veřejných služeb. Aby se obsadila existující volná místa, Evropské sociální partneři plně podporují snahy EU a národní snahy zajistit dostatečnou přípravu (a přeškolení) a podporovat možnosti mobility mladých uchazečů o práci, kteří zvažují přestěhování a práci v rámci své země nebo v jiném členském státě.

Pro efektivní trhy práce a pro podporu více příležitostí pro mladé lidi, aby získali práci, jsou nezbytně nutné dobře koncipované a dobře fungující předpisy v oblasti zaměstnanosti a dále daňové systémy a systémy sociálního zabezpečení. Reformy trhu práce by mohly, kde je to nutné prostřednictvím kolektivního vyjednávání nebo právní úpravou v konzultaci se sociálními partnery, omezit segmentaci a zlepšit mladým lidem přístup na trhy práce.

Při navrhování řešení, aby se maximalizovaly příležitosti pro zaměstnání mladých, je důležité respektovat dohodnutá sociální a pracovní práva.

Aby se podpořil přístup mladých lidí k zaměstnání, což jim umožní stát se nezávislími, jsou potřebné také aktivní politiky trhu práce.

Celoživotní učení je sdílenou odpovědností, která spočívá na všech aktérech: podnicích, pracovnících a jejich zástupcích, veřejných orgánech a jednotlivcích. Každý zaměstnanec by si měl být vědom svých kompetencí a měl by být pobízen k jejich rozvoji během svého pracovního života.

Trénování (koučing), tutoring a odborné vedení v začátcích (zaučování, mentoring), včetně mezigenerační spolupráce, mohou usnadnit integraci mladých lidí v jejich prvním zaměstnání. Takový přístup může podnikům pomoci podporovat zaměstnanost mladých i starších pracovníků současně. Navíc individuální plány rozvoje kompetencí mohou zaměstnavatelům a zaměstnancům umožnit rozpoznat požadované kompetence mladých pracovníků v určité pracovní situaci.

Rozmanitost smluvních ujednání může pomoci lépe sladit potřeby zaměstnavatelů s potřebami mladých pracovníků, např. vypořádat se s měnící se poptávkou po zboží a službách, zastoupit zaměstnance nepřítomného kvůli nemoci nebo rodinným povinnostem nebo umožnit mladým lidem lépe sladit práci se soukromým životem nebo studijními povinnostmi.

Avšak někteří mladí lidé se mohou skutečně ocitnout uvězněni v sérii krátkodobých a/nebo časově omezených smluvních vztahů, akceptují tyto pracovní úpravy z důvodu nedostatku jiných příležitostí, což jim překáží v možnostech začít nezávislý život a nastartovat bezpečný profesní rozvoj.

Sociální partneři a veřejné orgány musí zajistit, že podmínky pro tvorbu pracovních míst budou správné a že trvalé, dočasné a krátkodobé pracovní poměry budou regulovány způsobem, který podpoří udržitelnou integraci mladých lidí do zaměstnání.

I. Akce sociálních partnerů

a. Krátkodobé

- Dohodnout konkrétní podmínky podpory zaměstnávání pro mladé uchazeče o zaměstnání, aby se podpořil jejich přístup k prvnímu zaměstnání, včetně zvláštních programů koncipovaných za účelem podpořit mladé lidi a dát jim kvalifikaci, aby získali pracovní místa.
- Prosazovat pracovní poměry na dobu neurčitou, aby se zajistilo, že zůstanou obecnou formou zaměstnaneckých poměrů.
- Zajistit podle národních systémů pracovních vztahů optimální rovnováhu mezi pružností a jistotou, včetně zajištění ochrany zaměstnání pro všechny zaměstnanecké poměry s cílem řešit segmentované trhy práce.
- Podporovat iniciativy v oblasti odborného vedení začátečníků (mentoringu), aby se umožnil a ocenil příspěvek starších a/nebo zkušenějších pracovníků v přenosu jejich znalostí i odborných na mladší zaměstnance.
- Prosazovat hladší začlenění mladých nováčků na pracovišti pomocí uvedení do nové práce a trénování (koučingu).
- Prosazovat individuální plány rozvoje kompetencí společně dohodnuté zaměstnavatelem a pracovníkem.
- Nadále se na evropské úrovni zapojovat do probíhajících diskusí o transparentnosti a uznávání formálních a neformálních odborných kompetencí a kvalifikací prosazováním

rozvoje celoevropských nástrojů uznávání a validace kompetencí a kvalifikací napříč systémy všeobecného a odborného vzdělávání a přípravy.

- Přispívat k evropským iniciativám usilujícím podpořit potenciální přínosy mobility mladých lidí, kteří si hledají zaměstnání, a pracovníků, např. pomocí iniciativy „Tvoje první práce přes EURES“, tím se zabrání odlivu mozků z některých zemí, což by zbrzdilo jejich budoucí rozvoj.

b. Dlouhodobé

- Uzavřít bipartitní nebo tripartitní dohody a/nebo přispět ke koncepci a implementaci reforem trhu práce usilujícím omezit segmentaci a zlepšit přístup na trhy práce pro mladé lidi za současného udržení dohodnuté úrovně sociálních a pracovních práv.
- Vypořádat se s příčinami nepravé (zastřené) samostatně výdělečné činnosti za účelem vyhnout se neblahým/škodlivým dopadům jak na zaměstnavatele, tak zaměstnance.
- Účastnit se monitorování, vyhodnocování a přezkoumání národních plánů zaměstnanosti pro mladé lidi.

II. Doporučení

a. Krátkodobá

- EU a členské státy by měly podporovat hospodářský růst bohatý na pracovní místa prostřednictvím správných makroekonomických politik.
- EU a členské státy by měly pracovat společně na tom, aby se zaměstnávání mladých pro zaměstnavatele stalo atraktivnější alternativou, a prosazovat, aby příprava mladých lidí byla investicí jak pro podniky, tak jednotlivce.
- EU a členské státy by měly zkoncipovat konkrétní politiky zaměstnanosti pro mladé lidi v úzké konzultaci se sociálními partnery, v souladu s potřebami průmyslu a odvětví.
- EU a členské státy by měly investovat do inovací, výzkumu a vývoje, a vzdělávání a přípravy, aby se mladým pracujícím ulehčilo získat první pracovní místo a nabýt pracovní zkušenosti.
- EU by měla zapojit evropské a národní sociální partnery do koncipování, navržení a praktického využití a stejně tak zhodnocení 6 mld. euro zaměřených ve Víceletém finančním rámci na léta 2014 – 2020 na opatření pro zaměstnávání mladých.

b. Dlouhodobá

- EU by měla podporovat a usnadňovat geografickou a profesní mobilitu mladých pracovníků, zejména těch, kteří se chtějí přestěhovat do zahraničí a pracovat tam. To může hrát důležitou roli a být nápomocno při sladování nabídky práce s poptávkou po ní a tak současně předcházet možným následkům odlivu mozků a uznání práv mobilních jednotlivců a výhod pro ně.
- Vysílající členské státy, které jsou postiženy následky odlivu mozků, by měly podniknout kroky k omezení negativních dopadů na jejich trhy práce.
- Členské státy by měly řešit výzvy zaměstnávání mladých jako součást svých národních plánů zaměstnanosti.

- Členské státy by měly podporovat aktivní programy pro trhy práce a zajistit rovnováhu mezi nezbytnou podporou uchazečů o zaměstnání a efektivními pobídkami zaměstnanosti. Předvídaný by měly být zvláštní mechanismy pro mladé lidi, kteří vypadnou z aktivačních programů.
- Členské státy by měly zajistit, že budou předvídané efektivní a přiměřené sankce pro případ nedodržení příslušných předpisů v oblasti zaměstnanosti, včetně situací nepravé samostatné výdělečné činnosti.

PRIORITA 4: PODNIKÁNÍ

Pěstování podnikatelského myšlení a podporování podnikatelských dovedností má pozitivní dopad na zaměstnatelnost mladých lidí a tvorbu pracovních míst. Nicméně, je to pouze jeden prvek komplexních strategií zaměstnanosti mladých lidí.

Podnikání by mělo být podporováno již na školní úrovni a dále začleněno do středoškolského a terciárního vzdělávání, ať všeobecného vzdělávání nebo odborného vzdělávání a přípravy.

Novým podnikatelům by mělo být dostupné poradenství a odborné vedení v začátcích, aby se jim poskytly informace o stávající legislativě, o potenciálních možnostech financování a všechny další nutné rady pro založení úspěšného a odpovědného podniku a pro jeho řízení. To zahrnuje zajištění uživatelsky snadno ovladatelných nástrojů a prosazení jednoduchých a nenáročných administrativních požadavků na založení podniku.

Zároveň s podnikáním jako stylem myšlení, které podporuje opravdové iniciativy jednotlivců a sebezaměstnání, a pozitivními přístupy k udržitelnému podstupování rizika při respektování pracovní legislativy a práv pracovníků by měla být podporována tvořivost.

Vyučení může vést k podnikání z titulu pracovní zkušenosti z první ruky v podniku v jejich pracovním oboru a napomoci rozjezdu podnikání.

Jiné formy podnikání

„Podnikání uvnitř firmy“, což je prakticky o podporování podnikatelských přístupů zaměstnanců, a podnikání vycházející od zaměstnanců/sociální podnikání mohou být úspěšnými příklady schémat účasti zaměstnanců usilujících dosáhnout hospodářských a sociálních cílů organizace, pro kterou pracují.

Hranice mezi pracovníkem a zaměstnavatelem však mohou být v případech falešného sebezaměstnání zamlžené.

I. Akce sociálních partnerů

a. Krátkodobé

- Podporovat služby poskytující mladým lidem přípravu a odborné vedení v začátcích (mentoring) za účelem zvýšit šance podniků mladých na to, aby pokračovaly ve své činnosti a rostly po prvních letech svého založení.
- Podporovat podnikatelský styl myšlení na škole a ve společnosti jako celku se záměrem vyhnout se stigmatizaci mladých podnikatelů v případě neúspěchu.

b. Dlouhodobé

- Podporovat partnerství mezi velkými a malými podniky se záměrem zjistit tržní a růstové příležitosti se zvláštní pozorností odvětvím s vysokou přidanou hodnotou v průmyslu a ve službách a podporovat je.
- Podporovat zvláštními doprovodnými radami a odbornými radami v začátcích podnikání žen a osob ze skupin vystavených riziku vyloučení.
- Řešit sociální a environmentální výzvy jako součást aktivit, které se podniky rozhodnou realizovat v oblasti společenské odpovědnosti firem.

II. Doporučení

a. Krátkodobá

- Členské státy by měly nalézt správnou rovnováhu mezi administrativními a regulačními požadavky a zárukou prostředí příznivého pro zakládání a/nebo předávání malých podniků, a to včetně rozvoje webových portálů jednotného kontaktu (služeb elektronické správy).
- Členské státy by měly zavést cílené daňové pobídky a zlepšit podporu, co se týče přístupu k finančním prostředkům, aby mladí podnikatelé zakládali podniky.
- Členské státy by měly připravit kurzy/přednášky o podnikání jako součást kurikul a podporovat podnikání v modelech učení na pracovišti, v souladu s novým Akčním plánem podnikání 2020 spuštěným Evropskou komisí v lednu 2013.

b. Dlouhodobá

- EU, včetně Evropského investičního fondu, a členské státy by měly dále rozvíjet stávající nástroje a, kde je to důležité, vytvořit nové, aby se podpořila tvorba a růst podniků mladých, jako např. Nástroj mikrofinancování a Program pro konkurenceschopnost podniků a malých a středních podniků (COSME).
- Členské státy by měly organizovat a podporovat místní, regionální a národní soutěže mladých podnikatelů.
- Členské státy by měly včlenit podnikatelství do škol poskytujících odborné vzdělávání a přípravu (VET), aby se studenti VET mohli rozhodnout stát se podnikateli.
- Členské státy by mohly podporovat sociálně a environmentálně zodpovědné podnikání jako součást kurikul vyššího vzdělávání.
- Členské státy by měly zajistit, aby statut osob samostatně výdělečně činných byl prosazen tam, kde existuje.

4. PODPORA, AKCE A NÁSLEDNÉ KROKY

Podpora

BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EOK (a styčný výbor EUROCADRES/SEC) budou podporovat tento Akční rámec v členských státech na všech příslušných úrovních

při zohlednění národních praxí prostřednictvím společných i samostatných akcí, jak to bude vhodné.

Sociálními partnery EU budou organizovány regionální semináře, aby se jejich členové s Rámcem akcí seznámili. V každé zemi mohou být národními sociálními partnery samostatně zorganizována další národní setkání.

Sociální partneři EU také předají tento dokument všem příslušným hráčům na evropské úrovni a národních úrovních, včetně odvětvových sociálních partnerů EU, úřadům EU a národním úřadům.

Akce

Signatářské strany tohoto Rámce akcí vyzývají národní sociální partnery – členy BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EOK (a styčného výboru EUROCADRES/SEC), aby působili v oblasti čtyř priorit identifikovaných v tomto Rámcu akcí, aby se podpořila zaměstnanost mladých a hladší přechody mezi vzděláváním a prací.

Kromě toho budou evropští a národní sociální partneři na základě doporučení obsažených v tomto Rámcu akcí spolupracovat s institucemi EU a/nebo národními úřady.

Následné kroky

Po třech ročních zprávách Evropští sociální partneři vyhodnotí dopad jak na zaměstnavatele, tak pracovníky. Toto vyhodnocení může vést k aktualizaci identifikovaných priorit a/nebo posouzení toho, zda je, či nikoli, potřebná dodatečná aktivita v jedné nebo ve více prioritních oblastech.

Evropským sociálním partnerům bude svěřena příprava celkové hodnotící zprávy v průběhu čtvrtého roku po přijetí tohoto Rámce akcí. V případě absence podávání zpráv po pěti letech vybědnou Evropští sociální partneři své členy v dotčených zemích, aby je informovali o svých následných aktivitách, dokud nebudou na národní úrovni podniknuty patřičné kroky.

BUSINESSEUROPE

Avenue de Cortenbergh 168
B – 1000 Brussels
Belgium
Tel.: +32 2 237 65 11
E-mail: main@businessseurope.eu
www.businessseurope.eu

UEAPME

Rue Jacques de Lalaingstraat 4
B-1040 Brussels
Belgium
Tel.: +32 2 230 75 99
E-mail: info@ueapme.com
www.ueapme.com

CEEP

Rue des Deux Eglises, 26 boîte 5
BE-1000 Brussels
Belgium
Tel.: +32 2 219 27 98
E-mail: ceep@ceep.eu
www.ceep.eu

ETUC

Boulevard Roi Albert II, 5
B-1210 Brussels
Belgium
Tel.: +32 2 224 04 11
E-mail: etuc@etuc.org
www.etuc.org

Rámec akcí k zaměstnávání mladých
Příloha – Případové studie

	Země	Název/Popis	Autor/Strany	Priority	Strana
1	Rakousko	Certifikát podnikatelských dovedností	Rakouská federální hospodářská komora	Učení Podnikání	2
2	Rakousko	Přechod ze školy do zaměstnání ve Vídni	Rakouská asociace podniků ve veřejném sektoru a Vídeňský fond na podporu zaměstnankyň	Přechod do zaměstnání	3
3	Rakousko	Centra kariérního poradenství	Rakouské hospodářské komory a Institut na podporu zaměstnanosti Rakouska	Učení Přechod do zaměstnání	5
4	Belgie	Nadace UNIZO pro vzdělávání a podnikání	UNIZO	Podnikání	6
5	Česká republika	Skupina ČEZ podporuje technické vzdělávání	ČEZ a.s. a Odborový svaz ECHO	Učení	7
6	Dánsko	Duální příprava	Konfederace dánských zaměstnavatelů (DA) a Dánské konfederace odborových svazů (LO)	Učení	8
7	Francie	Dohoda sociálních partnerů a „Generační smlouva“	MEDEF a CFDT	Učení Přechod do zaměstnání Zaměstnání	9
8	Francie	Školení založené na střídání	MEDEF a CFDT	Učení	11
9	Finsko	Garance pro mladé	Svaz finského průmyslu (EK) a Ústřední organizace finských odborových svazů (SAK)	Přechod do zaměstnání	13
10	Německo	Nastartování odborného výcviku	BOGESTRA AG a Rada zaměstnanců BOGESTRA AG	Přechod do zaměstnání	14
11	Německo	Začátek v zaměstnání (Cesta k povolání)	Svaz zaměstnavatelů v chemickém průmyslu (BAVC)/BDA a DGB	Přechod do zaměstnání	15
12	Maďarsko	Startovací karta	MGYOSZ-BUSINESSHUNGARY a SZEK	Přechod do zaměstnání Zaměstnání	16
13	Itálie	Učňovský systém	CONFINDUSTRIA a CGIL	Učení	17
14	Itálie	Mladí podnikatelé CONFINDUSTRIA „Talento delle Idee“ a „LATUAIDEADIMPRESA“	CONFINDUSTRIA	Učení Podnikání	18
15	Nizozemí	Počáteční pracovní stáže a učňovství v Nizozemí	VNO-NCW a MKB Nizozemí a FNV	Učení Přechod do zaměstnání	19
16	Polsko	Fond pro vzdělávání a výcvik	Polská asociace řemesel	Učení	20
17	Portugalsko	Profesní výcvik	CIP a UGT	Učení Přechod do zaměstnání	21

	Země	Název/Popis	Autor/Strany	Priority	Strana
18	Španělsko	Nikdy to nevzdávej	Nadace ONCE	Zaměstnání	22
19	Švédsko	Dohoda o integraci do zaměstnání	Švédská asociace místních úřadů a regionů a Konfederace švédského podnikání (SN) a LOE	Zaměstnání	23
20	Velká Británie	Kadetský (učňovský) program Národní zdravotnické služby (NHS)	NHS North West a DBH Business Centre	Učení Přechod do zaměstnání Zaměstnání	25