



V Bruseli 5. 12. 2012
COM(2012) 727 final

**OZNÁMENIE KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE, EURÓPSKEMU
HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV**

Dostať mladých do zamestnania

{SWD(2012) 406 final}

OZNÁMENIE KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE, EURÓPSKEMU HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV

Dostať mladých do zamestnania

I. Úvod

Kríza, v ktorej sa Európa nachádza od roku 2008, má mimoriadne závažný a čoraz väčší vplyv na životy mladých ľudí: miera nezamestnaných mladých ľudí dosiahla v prvom štvrtroku 2012 hodnotu 22,7 %, čo je dvakrát viac ako u dospelých¹, a nádej na zlepšenie je v nedohľadne. Okrem bezprostredných vplyvov krízy sa prechod zo školy do zamestnania predlžuje a komplikuje aj v dôsledku štrukturálnych problémov v systéme vzdelávania a na trhu práce. Mladí ľudia sú už príliš dlho v zložitejšej situácii ako dospelí. Nezamestnanosť v mladom veku môže mať dlhotrvajúci negatívny účinok a pôsobiť odradzujúco. Okrem vyššieho rizika nezamestnanosti v budúcnosti čelia títo mladí ľudia aj rizikám sociálneho vylúčenia, chudoby a vzniku zdravotných problémov². Preto je nevyhnutné bezodkladne prijať účinné opatrenia.

Pred rokom prijala Komisia iniciatívu „Príležitosti pre mladých“³, v ktorej vyzvala EÚ a členské štáty, aby podnikli kroky na zlepšenie zamestnanosti mladých ľudí. V snahe výraznejšie podporiť mládež a zvýšiť finančné zdroje určené na politické opatrenia boli použité prostriedky zo štrukturálnych fondov EÚ, z ktorých sú dnes financované investičné projekty. Tak Európska rada⁴, ako aj Európsky parlament⁵ medzitým opätovne zdôraznili kľúčový význam a naliehavosť riešenia nezamestnanosti mladých, pričom upozornili na potenciál iniciatív týkajúcich sa záruk pre mladých ľudí a rámca kvality pre stáže. Komisia nedávno prijala balík opatrení nazvaný „Prehodnotenie vzdelávania“⁶.

V tomto oznámení, ako aj v sprievodnom pracovnom dokumente útvarov Komisie⁷, sú uvedené opatrenia prijaté na úrovni EÚ a na vnútroštátnych úrovniach na účely vykonávania iniciatívy „Príležitosti pre mladých“ (vrátane údajov z 28 krajín). Oznámenie zároveň opisuje ďalšie konkrétne iniciatívy navrhnuté Komisiou, ktoré začnú členské štáty a sociálni partneri

¹ Hlavné ukazovatele zisťovania stavu pracovných síl Eurostatom, sezónne upravené štvrtročné údaje; za mladých ľudí sa považujú osoby mladšie ako 25, za dospelých staršie ako 25 rokov.

² Situácia mladých ľudí (sprievodná správa EÚ o mládeži) SWD(2012)257 z 10. septembra 2012.

³ KOM(2011) 933 z 20. decembra 2011.

⁴ Závery Európskej rady, EUCO76/12 z 29. júna 2012 a EUCO 156/12 z 19. októbra 2012.

⁵ Uznesenie Európskeho parlamentu o iniciatíve „Príležitosti pre mladých“ (2012/2617(RSP)) z 24. mája 2012.

⁶ KOM(2012) 669 z 20. novembra 2012. Rámec koordinovaného európskeho úsilia vo vzdelávaní, odbornej príprave a zamestnanosti mladých tvoria aj závery Rady o európskej spolupráci v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy („ET 2020“) (2009/C 119/02 z 28. mája 2009) a Stratégia EÚ pre mládež (KOM(2009) 200 z 27. apríla 2009).

⁷ SWD(2012) 406 z 5. decembra 2012.

realizovať v snahe riešiť rôzne krátkodobé a štrukturálne problémy súvisiace s krízou v oblasti zamestnanosti mládeže.

Mladí ľudia sú na svojej ceste zo školy do zamestnania vystavení viacerým problémom. V mnohých krajinách majú mladí ľudia problémy nájsť si stabilné pracovné miesto z dôvodov neúčinnnej regulácie trhu práce alebo slabého fungovania príslušných inštitúcií. Príliš mnoho ich potom, čo opustia školu alebo sa trápia hľadaním zamestnania, zostáva bez pomoci. Priaznivejšie výsledky trhu práce možno pozorovať v krajinách s vysokým podielom študentov absolvujúcich kvalitnú prax alebo pracovnú stáž ako súčasť ich prvotného vzdelania a odbornej prípravy, alebo v krajinách s dobre fungujúcim systémom učňovskej prípravy⁸. Pri riešení nesúladu medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami u mladých ľudí na miestnej úrovni môže pomôcť aj geografická mobilita. V tabuľke 1 je uvedený prehľad typov opatrení, ktoré môžu pomôcť pri riešení každého z uvedených problémov. Jednotlivé iniciatívy prezentované Komisiou sú potom podrobne opísané v nasledujúcich odsekoch.

Tabuľka č. 1: Problémy súvisiace so zamestnanosťou mládeže uvádzané v tomto balíku opatrení a návrh ich možných riešení na úrovni EÚ

<i>Problém</i>	<i>Možné riešenie</i>	<i>Činnosti / nástroje na úrovni EÚ</i>
mladí ľudia čelia problémom pri hľadaní stabilného uplatnenia na trhu práce	prijat' opatrenia na podporu integrácie mladých ľudí do trhu práce ako napr. uľahčovanie prechodu zo školy do zamestnania, reforma regulačného rámca trhu práce / príslušných inštitúcií tak, aby sa viac orientovali na zvýšenie zamestnanosti a riešenie segmentácie trhu práce	prijat' a vykonávať príslušné odporúčania pre jednotlivé krajiny v kontexte európskeho semestra (časť III a príloha II pracovného dokumentu útvarov Komisie)
mladí ľudia, najmä zo zraniteľných a znevýhodnených skupín, ktorí opustia školu alebo zamestnanie; rastúca dlhodobá nezamestnanosť a neaktivita	vytvoriť systém záruk pre mladých ľudí; efektívne využívať finančné prostriedky z ESF na jeho realizáciu	podporovať systém záruk pre mladých (aj výmenou osvedčených postupov; finančnými prostriedkami z ESF) → Komisia navrhuje odporúčanie Rady o zavedení systému záruk pre mladých“ (časť IV)
problematický prechod zo školy do zamestnania	rozšíriť ponuku kvalitných stáží a učňovskej prípravy	prijat' rozhodné kroky na podporu kvalitných stáží a učňovskej prípravy:

⁸ Štúdia komplexného prehľadu organizácie stáží v členských štátoch, Európska komisia 2012, Poskytovanie učňovského vzdelávania v členských štátoch Európskej únie, Európska komisia, 2012.

<p>veľký počet voľných prac. miest popri vysokej miere nezamestnanosti, rastúci nesúlad medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami aj v závislosti od geografickej polohy</p>	<p>znižit' množstvo prekážok v mobilite a umožnit' spoločnostiam prijímať do zamestnania pracovníkov, učňov a štážístov z iných krajín EÚ</p>	<p>→ Komisia začína druhú fázu konzultácií so sociálnymi partnermi o rámci kvality pre stáže (časť V.1.)</p> <p>→ Komisia založí Európske združenie učňovskej prípravy (časť V.2.)</p> <p>posilnit' finančné nástroje EÚ na mobilitu v rámci Únie</p> <p>→ Komisia začne v prvej polovici roku 2013 konzultácie so zainteresovanými stranami o budúcom programe pracovných miest EURES pre mladých ľudí (časť V.3.)</p>
--	---	---

II. Zhoršujúce sa vyhlíadky mladých ľudí na zamestnanie

Miera nezamestnanosti u mladých ľudí⁹ je viac ako dvakrát vyššia než u dospelých (22,7 % v porovnaní s 9,2 % v treťom štvrtroku 2012) a v posledných štyroch rokoch dramaticky vzrástla. Podobný stúpajúci trend možno pozorovať aj v prípade podielov nezamestnanosti¹⁰. Mladí ľudia sú obyčajne tí poslední, ktorých príjmu do zamestnania, a tí prví, ktorých prepustia. Dlhodobá nezamestnanosť¹¹ je ďaleko vyššia u mladých ľudí a v priebehu krízy rýchlo narastá: v období od 2008 do 2012 sa miera zvýšila o 3,7 percentuálneho bodu (na 7,3 % mladej pracovnej sily) v porovnaní s nárastom o 1,8 bodu u dospelých (na 4,3 %). Celková miera zamestnanosti¹² u mladých ľudí klesla za posledné štyri roky takmer o päť percentuálnych bodov (z 37,3 % na 32,8 %), čo je trikrát viac ako u dospelých.

⁹ Hlavné ukazovatele zisťovania stavu pracovných síl Eurostatom, sezónne upravené štvrtročné údaje; za mladých ľudí sa považujú osoby mladšie ako 25, za dospelých staršie ako 25 rokov.

¹⁰ Podiel nezamestnanosti (vymedzený ako pomer nezamestnaných mladých ľudí k celej mladej populácii) zahŕňa aj veľkú neaktívnu skupinu tejto vekovej skupiny najmä v oblasti vzdelávania, a preto poskytuje ucelenejší obraz o šírke problému nezamestnanosti. Tento podiel je relevantný pri porovnávaní krajín s veľkými rozdielmi v neaktivite mládeže (viac podrobností sa uvádza v kapitole 1 správy Európskej komisie o zamestnanosti v Európe 2007).

¹¹ Zisťovania stavu pracovných síl Eurostatom, štvrtročné sezónne neupravené údaje (lfsq_pganws) a (lfsq_upgal) za druhý štvrtrok. Mladí vo veku 15 až 24 a dospelí od 25 do 64 rokov.

¹² Zisťovania stavu pracovných síl Eurostatom, štvrtročné sezónne neupravené údaje (lfsq_eppqa) a (lfsq_etpga) za druhý štvrtrok. Mladí vo veku 15 až 24 a dospelí od 25 do 64 rokov.

Šance mladých ľudí bez práce nájsť si zamestnanie sú malé. Iba 29,7 % nezamestnaných osôb vo veku od 15 do 24 rokov v roku 2010 si v roku 2011 našlo prácu, čo je za posledné roky pokles o takmer 10 %¹³.

Keď si mladí ľudia nájdu prácu, ich pracovné miesta sú zväčša menej stabilné. Mladí ľudia sú nadmerne zastúpení v prípade krátkodobého zamestnávania a práce na kratší pracovný čas¹⁴: v roku 2012 pracovalo 42 % mladých zamestnancov so zmluvou na krátkodobé zamestnanie (štyrikrát viac ako dospelých) a 32 % na kratší pracovný čas (takmer dvojnásobok miery u dospelých)¹⁵. Mladé ženy sa skôr stretávajú s neistým začiatkom a ich postavenie je ešte neistejšie, keď kombinujú krátkodobé zamestnanie s prácou na kratší pracovný čas¹⁶. Krátkodobé pracovné miesta môžu byť odrazovým mostíkom k trvalému zamestnaniu, ale ich výskyt v takom nadmernom množstve vyvoláva hospodárske a sociálne obavy a svedčí o nefunkčných trhoch práce. Prechod od zmluvy na krátkodobé zamestnanie na trvalú pracovnú zmluvu môže byť ešte ťažší v krajinách s prísnyimi právnymi predpismi na ochranu zamestnania a vysokou segmentáciou trhu práce¹⁷.

Osoby s predčasne ukončenou školskou dochádzkou sú vysoko rizikovou skupinou: 54,2 % osôb s predčasne ukončenou školskou dochádzkou a odbornou prípravou v EÚ je bez práce, pričom 70 % z nich chce pracovať. Prípady predčasného ukončenia školskej dochádzky sú častejšie u osôb narodených v zahraničí a u mužov. Nedávny vývoj dokazuje, že priepasť medzi oboma skupinami sa prehĺbuje, čo v budúcnosti ovplyvní ich možnosti uchytiť sa na trhu práce.

Rastú obavy z rezignácie mladých ľudí: 12,4 % neaktívnych mladých ľudí chce pracovať, no napriek tomu si v druhom štvrtroku 2012 nehládalo zamestnanie¹⁸. Navyše percento mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní ani zapojení do procesu vzdelávania alebo odbornej prípravy (tzv. NEET), stúpa. V roku 2011 patrilo do kategórie NEET 12,9 % mladých, čo je o 2 percentuálne body viac ako pred štyrmi rokmi¹⁹.

Na európskom trhu práce existuje výrazný nesúlad medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami. Mnohí mladí pracovníci nadobudli formálne kvalifikácie prevyšujúce potreby daného pracovného miesta, ktoré môžu získať (tzv. podzamestnanosť), no napriek tomu sú ich

¹³ Údaje z 13 európskych krajín. Európska komisia, očakávaný „Vývoj zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe 2012“.

¹⁴ Porovnaj poznámku pod čiarou č. 12.

¹⁵ Porovnaj poznámku pod čiarou č. 12.

¹⁶ Výpočty Európskej siete odborníkov na rovnosť pohlaví založené na ad-hoc module prechodu zo školy do zamestnania v rámci zisťovania pracovných síl v roku 2009.

¹⁷ Na duálnych trhoch práce existuje veľké množstvo zmlúv na krátkodobé zamestnanie, väčšinou v prípade mladých pracovníkov, spolu s určitým množstvom pracovných zmlúv na neurčitý čas, ktoré ponúkajú oveľa väčšiu istotu zamestnania. Zistilo sa, že zozdiely v ochrane zamestnaneckých práv medzi zmluvami na krátkodobé zamestnanie a zmluvami na neurčitý čas sú kľúčovým zdrojom segmentácie.

¹⁸ Zisťovania stavu pracovných síl Eurostatom, štvrťročné sezónne neupravené údaje [lfsq_igaww] za druhý štvrtrok. Mladí vo veku 15 až 24 rokov, okrem odpovedí „neviem odpovedať“.

¹⁹ Štatistiky zisťovania stavu pracovných síl Eurostatu, [edat_lfse_20].

zručnosti v porovnaní so staršími pracovníkmi skôr nedostačujúce (miera zhody)²⁰. Hoci osoby s nízkou úrovňou zručností sú z hľadiska nezamestnanosti stále tou najrizikovejšou skupinou²¹, mladí s vysokou úrovňou zručností zaznamenali najvýraznejší pokles zamestnanosti (9,5 percentuálneho bodu, čo je takmer dvakrát viac ako u osôb s nízkou úrovňou zručností). Dokonca aj ľudia s vysokou úrovňou zručností sú dnes stále viac ohrozovaní dlhodobou nezamestnanosťou. Nesúlad medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami je stále zložitejším problémom pre konkurencieschopnosť priemyslu EÚ, ako aj pre schopnosť Únie vyrovnávať sa so spoločenskými výzvami²².

Napriek kríze existujú v EÚ viac ako dva milióny voľných pracovných miest, často preto, že na miestnom trhu práce chýbajú pracovníci s požadovanými zručnosťami. Okrem toho aj odvetvia s výrazným potenciálom tvorby pracovných miest ako „zelené“ hospodárstvo, zdravotná starostlivosť a IKT budú v najbližších rokoch potrebovať stále viac kvalifikovaných pracovných síl. V predbežnej analýze pohybu pracovných síl na rok 2011 bola potvrdená zvýšená mobilita ľudí z krajín južnej Európy na sever, hoci pohyb pracovných síl zostáva stále obmedzený. Nedostatok cenovo dostupného bývania, príp. skúseností s prácou v zahraničí, slabá znalosť cudzích jazykov, slabá znalosť miestnych právnych predpisov a práv pracovníkov, ako aj ťažkosti s uznávaním kvalifikácií – to sú všetko faktory, ktoré negatívne ovplyvňujú mobilitu.

Hoci vyhliadky mladých ľudí v EÚ na zamestnanie sú vo všeobecnosti neuspokojivé, **závažnosť tohto problému sa v jednotlivých krajinách EÚ výrazne líši**. Miery nezamestnanosti²³ v krajinách s najhoršími výsledkami sú viac ako päťkrát vyššie ako v krajinách s najlepšimi výsledkami. Za posledný rok sa miera nezamestnanosti v mnohých krajinách zvýšila na viac ako 30 % a v Grécku a Španielsku na vyše 50 %. Iba v štyroch krajinách bola miera nezamestnanosti pod 15 %.

III. ROK PO INICIATÍVE „PRÍLEŽITOSTI PRE MLADÝCH“

Kým sa na úrovni EÚ realizujú akcie...

²⁰ Očakávaný „Vývoj zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe 2012“ (ESDE).

²¹ Osoby s nízkou úrovňou zručností sú z hľadiska nezamestnanosti stále tou najrizikovejšou skupinou a ich vyhliadky sa budú podľa všetkého zhoršovať. Podľa prognózy zručností Cedefop (<http://www.cedefop.europa.eu/EN/about-cedefop/projects/forecasting-skill-demand-and-supply/skills-forecasts.aspx>), sa počet dostupných pracovných miest v EÚ pre ľudí s max. nižším sekundárnym vzdelaním, ktorý už v období rokov 2000 až 2010 klesol o 20,4 %, zníži medzi rokmi 2010 a 2020 o ďalších 18,9 %.

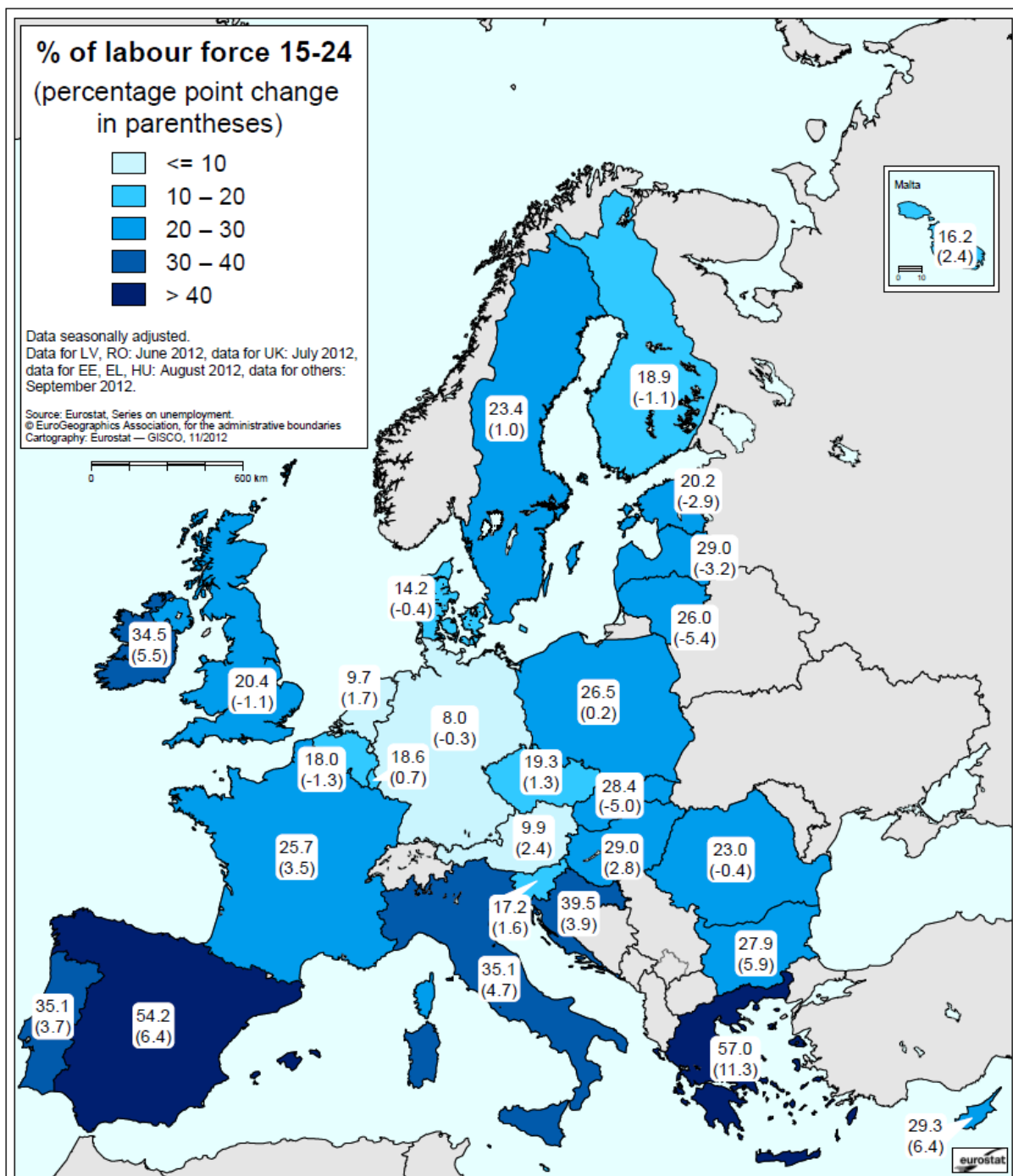
²² Aktualizácia oznámenia o priemyselnej politike – COM(2012) 582 z 10. októbra 2012. Napríklad, do roku 2015 bude v EÚ 700 000 voľných miest pre ľudí z oblasti IKT (pozri správu Európskej komisie „*Anticipating the Evolution of the Supply and Demand of e-Skills in Europe (2010-2015)*“, Empirica a IDC Europe, 2009. Aktualizovaná prognóza prezentovaná na európskej konferencii o elektronických zručnostiach v Bruseli 13. decembra 2011). Riešiť nesúlad medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami je veľmi dôležité aj v oblasti zdravotnej a sociálnej starostlivosti a „zeleného“ hospodárstva.

²³ Hlavné ukazovatele zisťovania stavu pracovných síl Eurostatom, sezónne upravené údaje za druhý štvrťrok; za mladých ľudí sa považujú osoby mladšie ako 25 rokov.

Realizácia 18 akcií na úrovni EÚ plánovaná v rámci iniciatívy „Príležitosti pre mladých“ (IPM) výrazne pokročila²⁴. Komisia zabezpečuje technickú pomoc z Európskeho sociálneho fondu, aby pomohla pri vytváraní systémov typu podobného učňovskému vzdelávaniu, cezhraničnej vzdelávacej mobilite a sociálnych inovačných projektoch zameraných na mládež. Takisto rozširuje možnosti dobrovoľníckej práce a financovania cezhraničných stáží a podnikateľských výmen. Podporuje mobilitu na trhu práce najmä prostredníctvom iniciatív ako „Tvoje prvé pracovné miesto EURES“ a analyzuje opatrenia prijaté v Európe na boj s nezamestnanosťou mládeže a zlepšenie vzdelávania a odbornej prípravy.

²⁴ Podrobnosti o už prijatých opatreniach, ako aj o ďalších krokoch je možné nájsť v sprievodnom pracovnom dokumente útvarov Komisie, SWD(2012) 406 z 5. decembra 2012.

Obrázok č. 1: Miery nezamestnanosti mládeže (vo veku od 12 do 24 rokov) a medziročné zmeny, september 2012



...rovnako aj členské štáty prijímajú opatrenia...

Mnohé členské štáty prijali kroky na zvýšenie zamestnanosti mladých, vypracovali plány zamestnanosti mládeže a zintenzívnili programy v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy reakciu tak na návštevy zástupcov krajín z „akčného tímu“²⁵, ako aj na výsledky bilaterálnych rokovaní organizovaných po spustení IPM. Nezamestnaní mladí ľudia sú väčšinou tou hlavnou cieľovou skupinou, ktorej sú určené opatrenia veľkého rozsahu týkajúce sa zamestnanosti. V sprievodnom dokumente útvarov Komisie²⁶ sú uvedené karty údajov jednotlivých krajín s opisom opatrení prijatých všetkými 27 členskými štátmi EÚ a Chorvátskom. Medzi podporné opatrenia obyčajne patria dotácie na mzdy, pomoc pri hľadaní zamestnania, stáže a ďalšie vzdelávanie, ktoré sú v niektorých prípadoch sprevádzané reformami na obmedzenie segmentácie trhu práce. Vývoj v oblasti učňovského vzdelávania je už menej jednotný: kým niektoré členské štáty majú dobre fungujúce duálne systémy učňovského vzdelávania, iné ich iba začínajú postupne zavádzať. Opatrenia na podporu podnikania a zakladania vlastných firiem u mladých získavajú vo väčšine členských štátov na význame²⁷.

Príklady využitia prerozdelených finančných prostriedkov z ESF členskými štátmi v krajinách z akčného tímu²⁸:

- ES: 294,2 milióna EUR presmerovaných na opatrenia v oblasti podpory zamestnateľnosti mladých ľudí, podpory verejných služieb zamestnanosti pri vytváraní politik trhu práce zameraných aj na mladých, ako aj na opatrenia sprisňujúce boj s predčasným ukončením školskej dochádzky a podporujúce odborné vzdelávanie.
- IT: 1 miliarda EUR presmerovaných do oblasti podpory vzdelávania a zamestnanosti v južných regiónoch vrátane boja s predčasným ukončením školskej dochádzky.
- IE: 25 miliónov EUR presmerovaných v snahe do konca roku 2013 zachovať 3 700 miest v odbornej príprave pre osoby s predčasne ukončenou školskou dochádzkou.
- LT: 18,3 milióna EUR presmerovaných v snahe zdvojnásobiť v najbližších dvoch rokoch počet nezamestnaných mladých ľudí využívajúcich priamu podporu EÚ na 21 000.
- PT: rozhodnutie prerozdeliť 143,3 milióna EUR na podporu opatrení, akými sú napr. stáže, ktoré sú súčasťou programu „Impulso Jovem“, určených 89 510 mladým ľuďom

²⁵ Na neformálnom zasadnutí Európskej rady 30. januára 2012 predseda Komisie Barroso navrhol pilotnú akciu na pomoc ôsmim členským štátom s najvyššími mierami nezamestnanosti mládeže v snahe presunúť niektoré z im pridelených štrukturálnych fondov EÚ na boj s nezamestnanosťou mládeže.

²⁶ SWD(2012) 406 z 5. decembra 2012.

²⁷ Samostatnú zárobkovú činnosť vníma čoraz viac mladých ľudí ako možnú kariérnu voľbu, pozri aj *Vzdelávanie v oblasti podnikania na školách v Európe*, Európska komisia, 2012.

²⁸ Číselné údaje v tejto tabuľke sú predbežné a vychádzajú z informácií z novembra 2012.

- SK: 70 miliónov EUR prerozdelených na tvorbu 13 000 pracovných miest v regiónoch Slovenska, ktoré sú najviac postihnuté nezamestnanosťou, z ktorých väčšia časť je určená mladým ľuďom, využitím čiastočnej úhrady nákladov práce.
- EL: prerozdelenie 250 miliónov EUR; pripravuje sa akčný plán, ktorý má poskytovať odbornú prípravu, pracovné skúsenosti, zamestnanie a podnikateľské príležitosti 333 000 mladým ľuďom.
- LV: 26,3 milióna EUR vyčlenených zo štátneho rozpočtu na realizáciu činností ESF zameraných na konkurencieschopnosť a zamestnanosť mládeže.

...využívajú poskytnuté finančné prostriedky...

Európsky sociálny fond (ESF) je hlavným nástrojom podporujúcim opatrenia veľkého rozsahu zamerané na zamestnanosť mládeže na úrovni EÚ, pričom niekoľko „mládežníckych“ programov je podporovaných aj z iných fondov EÚ ako napr. z Európskeho fondu regionálneho rozvoja (EFRR) a Európskeho poľnohospodárskeho fondu pre rozvoj vidieka (EPFRV). Celkovo bolo za uplynulých 12 mesiacov v rámci IPM vyčlenených v ôsmich krajinách z akčného tímu najmenej 10 miliárd EUR na prerozdelenie, príp. rýchlejšie dosiahnutie výsledkov v oblastiach ako dotácie na pracovné miesta, odborné vzdelávanie a prevencia predčasného ukončovania školskej dochádzky. Najmenej 56 000 MSP a ďalších 658 000 mladých ľudí bude môcť využívať tieto nedávne zmeny v programoch finančnej podpory.

21 členských štátov už presmerovalo veľké množstvo zdrojov v rámci svojich operačných programov, ako aj medzi nimi z ESF, EFRR a/alebo EPFRV do oblasti zvyšovania zamestnateľnosti pracovníkov a boja proti nezamestnanosti mládeže a jej prevencie. Prioritou v súčasnosti zostáva plne realizovať zmenené programy finančnej podpory na úrovni členských štátov.

...a vidia riešenie svojich štrukturálnych výziev prostredníctvom európskeho semestra.

Európske semestre a odporúčania pre jednotlivé krajiny sú politické nástroje na posilnenie správy vecí verejných a zlepšenie koordinácie hospodárskych politík na úrovni EÚ. Poskytujú rámec pre multilaterálny dohľad nad politikou zamestnanosti a štrukturálnymi reformami a hodnotia pokrok, ktorý EÚ dosahuje pri napĺňaní svojich cieľov v rámci stratégie Európa 2020.

V roku 2012 boli takmer pre všetky členské štáty vypracované individuálne odporúčania zamerané konkrétne na zlepšenie situácie mladých ľudí na trhu práce. V sprievodnom dokumente útvarov Komisie²⁹ je uvedený podrobný prehľad odporúčaní zameraných na mládež³⁰.

²⁹ SWD(2012) 406 z 5. decembra 2012.

³⁰ Okrem toho je súčasťou balíka, ktorým Komisia spúšťa Európsky semester 2013, aj Spoločná správa o zamestnanosti (príloha k oznámeniu COM(2012) 750 z 28. novembra 2012), ktorá stavia na ročnom

V ročnom prieskume rastu 2013 (RPR)³¹, ktorým sa začína Európsky semester 2013, sa zdôrazňuje, že členské štáty by mali urobiť viac v boji s nezamestnanosťou, mali by zlepšiť zamestnateľnosť a podporovať prístup mladých ľudí k pracovným miestam, príp. ich návrat do sveta práce.

IV. ZABEZPEČIŤ PRECHOD ZO ŠKOLY DO ZAMESTNANIA VŠETKÝM MLADÝM ĽUĐOM: SYSTÉM ZÁRUK PRE MLADÝCH

A. Záruky pre mladých...

Je nevyhnutné investovať do ľudského kapitálu, ktorí predstavujú mladí Európania, aby bolo možné vyriešiť súčasnú hlbokú krízu nezamestnanosti mládeže a získať výhody z udržateľného a inkluzívneho rastu v stredno- a dlhodobom horizonte. Vzhľadom na problémy, ktoré majú mladí ľudia pri prechode zo školy do zamestnania, Komisia vyzýva členské štáty, aby čo najskôr zaviedli systém záruk pre mladých a zároveň, podporovaná niekoľkými signálmi z Európskej rady, predkladá návrh na odporúčanie Rady³².

Systém záruk pre mladých je nástroj, ktorý treba zaviesť komplexným a holistickým spôsobom zaručujúcim mladým ľuďom kvalitnú ponuku práce, ďalšieho vzdelávania, učňovskej prípravy alebo stáže do štyroch mesiacov po odchode zo školy alebo strate zamestnania. Podrobnosti o štruktúre systému záruk pre mladých, o jeho nákladoch a výhodách, ako aj o tom, ako z neho urobiť úspešný nástroj sú uvedené v pracovnom dokumente útvarov Komisie, ktorý je priložený k návrhu na odporúčanie Rady³³. V prílohách k pracovnému dokumentu útvarov Komisie sú opísané opatrenia podporujúce zamestnanosť mladých ľudí, ktoré už členské štáty prijali, ako aj príklady činností a intervencií, ktoré možno podporiť z ESF.

Systém záruk pre mladých musí vychádzať z podporných opatrení v týchto šiestich oblastiach: rozvíjanie prístupu na báze partnerstva, aktivačné opatrenia a opatrenia na včasnú intervenciu, opatrenia umožňujúce integráciu trhu práce, využívanie štrukturálnych fondov EÚ, hodnotenie a sústavné zlepšovanie systému záruk pre mladých a jeho rýchla realizácia. Komisia necháva členským štátom priestor na vymedzenie inštitucionálneho rámca, ktorým sa spomínané záruky budú poskytovať.

...prináša dlhodobé výhody...

prieskume rastu a rozširuje ho. Vychádza zo zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe, z vykonávania európskych usmernení, ako aj z výsledkov preskúmania národných programov reforiem, ktoré viedli v roku 2012 k vypracovaniu odporúčaní pre jednotlivé krajiny, a takisto z hodnotenia ich doterajšej realizácie.

³¹ COM(2012) 750 z 28. novembra 2012.

³² Návrh na odporúčanie Rady o zavedení systému záruk pre mladých, COM(2012) 729 z 5. decembra 2012.

³³ SWD(2012) 409 z 5. decembra 2012.

System záruk pre mladých si vyžiada finančné náklady. Ich výška bude závisieť od okolností v danom štáte a od spôsobu, akým bude systém záruk zavedený a realizovaný. Náklady budú vyššie v krajinách s vysokou mierou NEET alebo nezamestnanosti mládeže. Rozhodovať bude aj to, ako dlho budú mladí ľudia bez práce, ale i to, kedy je možné začať uplatňovať existujúce podporné opatrenia (napr. riadne vyškolení zamestnanci verejných služieb zamestnanosti schopní riešiť potreby mladých ľudí).

Tieto náklady budú však nižšie v porovnaní s dlhodobými nákladmi, ktoré si vyžadujú nezamestnanosť, neaktivita a strata produktivity³⁴. To znamená, že návratnosť investícií do systému záruk pre mladých³⁵ bude pozitívna. Nezamestnanosť v mladom veku má dlhodobo negatívny vplyv (tzv. „odradzujúci účinok“) tak na budúcu výšku príjmov, ako aj na budúce riziko nezamestnanosti. Systém záruk pre mladých, ktorý mladým ľuďom poskytuje reálne, hmatateľné príležitosti, im pomôže vyhnúť sa dlhodobej a škodlivej absencii na trhu práce, ochráni a zvýši ich ľudský potenciál, zachová ich vyhliadky na zamestnanie a kariérny rast a zvýši ich mzdový potenciál, t. j. všetko to, čo je potrebné k zvýšeniu dopytu a celkových ekonomických výsledkov v nasledujúcich rokoch.

V ročnom prieskume rastu 2013 Komisia tvrdí, že investície do vzdelávania by sa mali zoradiť podľa priorít a, pokiaľ je to možné, sprísniť tak, aby sa zaručila efektívnosť vynakladania týchto prostriedkov. Osobitná pozornosť by sa mala venovať aj zachovaniu alebo rozšíreniu rozsahu pôsobnosti a efektívnosti služieb zamestnania a politik aktívneho trhu práce, akými sú odborná príprava nezamestnaných a systém záruk pre mladých.

Ak dnes investujeme do získavania tých správnych zručností, mladí ľudia budú môcť zaplniť voľné pracovné miesta a vytvárať ekonomickú hodnotu. Ak vezmeme do úvahy riziko marginalizácie a rezignácie, tak musíme myslieť aj na to, aby sme mladým ľuďom dali perspektívu, vďaka ktorej budú môcť dôverovať verejným orgánom, vládnym štruktúram a spoločnosti.

...ktoré bude EÚ finančne podporovať.

Členské štáty s vysokou mierou nezamestnanosti sú väčšinou štátmi, ktoré musia riešiť vážnejšie problémy týkajúce sa udržateľnosti verejných financií. EÚ už dnes môže finančne podporiť členské štáty pri realizácii systému záruk pre mladých prostredníctvom finančných nástrojov politiky súdržnosti a predovšetkým cez ESF. Komisia bude vyzývať členské štáty, aby tieto i budúce finančné nástroje čo najlepšie využili.

³⁴ Ročné náklady na mladých ľudí, ktorí nemajú zamestnanie a nie sú zapojení do procesu vzdelávania alebo odbornej prípravy sa v súčasnosti v Európe odhadujú na 1,2 % HDP, t. j. 153 miliárd eur, pozri: Eurofound (2012), NEETs – *Young people not in employment, education, or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe* (Mladí ľudia bez práce, vzdelávania a odbornej prípravy: charakteristika, náklady a politické riešenia v Európe), Úrad pre publikácie Európskej únie, Luxemburg.

³⁵ Investície do systému záruk pre mladých nepatria do kategórie tvorby hrubého fixného kapitálu v národných účtoch.

V návrhu viacročného finančného rámca na roky 2014 – 2020, ktorý predkladá Komisia, je zdôraznená úloha ESF ako kľúčového nástroja EÚ na investovanie do ľudského kapitálu. Navrhuje sa v ňom prideliť ESF najmenej 25 % budúcich finančných prostriedkov z politiky súdržnosti, pričom aspoň 20 % z týchto prostriedkov sa vyčlení na politiky sociálneho začlenenia. Zamestnanosť mladých ľudí možno riešiť v rámci niekoľkých investičných priorít ESF, pričom sa navrhuje venovať osobitnú pozornosť udržateľnej integrácii mladých z kategórie NEET do pracovného trhu.

V. CIELENÉ INICIATÍVY EÚ

Okrem iniciatívy zriadiť záruku pre mladých sú v tejto časti predstavené tri ciele inštitúcie Komisie týkajúce sa kvalitných stáží, podpory učňovského vzdelávania v EÚ a uľahčovania mobility mladým ľuďom.

1. Rámec kvality pre stáže

Stáže môžu pomôcť pri zvyšovaní zamestnanosti mladých ľudí...

Stáže, ktoré majú v priebehu štúdia alebo po ňom umožňovať určité množstvo hodín praxe priamo na pracovisku, sú stále častejšie vnímané mladými ľuďmi ako súčasť ich pracovnej kariéry. Vďaka nim si často môžu zvýšiť svoju atraktívnosť pre zamestnávateľa, pričom stáže zároveň ponúkajú množstvo výhod aj zapojeným pracoviskám napr. môžu vyriešiť ich problém s nesúlalom medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami, získať aktuálne odborné poznatky a uľahčiť im budúci nábor pracovníkov.

Komisia bude aj naďalej poskytovať finančnú podporu prostredníctvom ESF tým členským štátom, ktoré budú chcieť zvýšiť zamestnanosť mladých ľudí využívaním systému stáží.

...za predpokladu, že sú kvalitné...

Je nevyhnutné zabezpečiť pre mladých ľudí prechodné obdobia napr. vo forme stáží, ktoré im umožnia rozvíjať sa a čo najrýchlejšie získať stabilné uplatnenie na trhu práce. Na druhej strane však musí ísť o dostatočne kvalitné stáže tak z hľadiska obsahu výučby, ako aj primeraných pracovných podmienok. Existuje riziko zneužitia stáží ako zdroja lacnej alebo bezplatnej pracovnej sily a keďže ich význam na deprimovanom trhu práce neustále rastie, môže dôjsť k bludnému kruhu vytvárania neistých pracovných miest či skôr k demotivácii mladých ľudí v ich rozhodnutí zapojiť sa do stáží. Mnohým stážam chýba kvalitný obsah výučby a/alebo adekvátna sociálna ochrana a kompenzácia/odmeňovanie, najmä pokiaľ ide o stáže na otvorenom trhu³⁶. Rozdiel v odmeňovaní mužov a žien existuje aj v prípade stáží: mnoho žien pracuje na pozíciách, ktoré sú slabo platené, príp. neplatené.

³⁶ Štúdia komplexného prehľadu poskytovaných stáží v členských štátoch EÚ, Európska komisia (2012).

Obavy o kvalitu stáží boli na politickej úrovni vyslovené už niekoľkokrát: V roku 2010 vyzval Európsky parlament Komisiu, aby navrhla európsku chartu kvality stáží³⁷, pričom Rada požiadala Komisiu o poradenstvo v otázke podmienok kvalitných stáží³⁸.

... a pritom sa podporia aj medzinárodné stáže.

Medzinárodné stáže ponúkajú množstvo výhod, no stále sú malé rozšírené. Chýbajúce usmernenia a štruktúrovaný rámec kvality evidentne brzdia rozvoj medzinárodných stáží. Medzi prekážky brániace v medzinárodných stážach patrí chýbajúca transparentnosť a jednoduchá dostupnosť informácií o právnych a úradných podmienkach a takisto problém s hľadaním a výberom hosťiteľských organizácií. Navyše, ak vezmeme do úvahy investície spojené s odcestovaním do zahraničia, náklady v prípade neúspešnej stáže sú vyššie pre zahraničných stážistov a zložitejšia je aj ich snaha o zmenu hosťiteľskej organizácie.

Návrhom Komisie na modernizáciu smernice o uznávaní odborných kvalifikácií³⁹ sa jej rozsah pôsobnosti rozširuje o stáže absolvované v inom členskom štáte. Napriek tomu sa smernica uplatňuje len v prípade stáží, ktoré sú podmienkou prístupu k regulovanej profesii, a nie stáží na otvorenom trhu, kde vznikajú najčastejšie problémy.

Sociálni partneri sú kľúčom k zabezpečeniu kvalitných stáží

V apríli 2012 Komisia spustila verejné konzultácie⁴⁰ o rámci kvality pre stáže. Po verejných konzultáciách nasledovala v septembri 2012 prvá fáza konzultácií so sociálnymi partnermi. Obe konzultácie prejavili zhodu, pokiaľ ide o užitočnosť stáží, ale upozornili na nedostatok kvality a rozšírené zneužívanie stážistov v celej Európe, a tým potvrdili nevyhnutnosť opatrení potrebných na vyriešenie týchto problémov. Objavili sa však protichodné názory na rozsah a možnú formu týchto opatrení. Komisia v súčasnosti čaká na vyjadrenia sociálnych partnerov v zmysle článku 154 ZFEÚ k obsahu plánovaných opatrení na úrovni EÚ, aby mohla rámec kvality⁴¹ prijať. Komisia svoj návrh predloží v roku 2013 za predpokladu, že sociálni partneri nepožiadajú o ďalšie rokovania.

2. Európske združenie učňovského vzdelávania

Správne navrhnuté systémy učňovského vzdelávania uľahčujú prechod zo školy do zamestnania...

„Podnikové“ systémy učňovského vzdelávania (známe aj ako „duálne“ alebo „dvojcestné“ učňovské vzdelávanie) umožňujú mladým ľuďom získať pracovné skúsenosti a praktické

³⁷ „Podpora prístupu mládeže na trh práce, posilnenie postavenia stážistov, stáží a odbornej prípravy“, EP 2009/2221(INI), 14.6.2010

³⁸ Závery Rady zo 17. 6. 2011.

³⁹ Návrh smernice, ktorou sa mení a dopĺňa smernica 2005/36/ES o uznávaní odborných kvalifikácií a nariadenie o administratívnej spolupráci prostredníctvom informačného systému o vnútornom trhu, KOM(2011) 883 v konečnom znení z 19. decembra 2011.

⁴⁰ SWD(2012) 99, 18.4.2012.

⁴¹ COM(2012) 728 z 5.12.2012.

zručnosti vďaka pracovnej zmluve v podniku a zároveň teoretické poznatky, ktoré obyčajne zabezpečuje vzdelávacia inštitúcia. V niektorých členských štátoch existuje niekoľko dobrých príkladov optimálneho využitia systému učňovského vzdelávania na uľahčenie prechodu zo školy do zamestnania.

Potreba zlepšiť ponuku a kvalitu učňovského vzdelávania je všeobecne známa: v roku 2012 adresovala Rada individuálne odporúčania siedmim členským štátom v otázke učňovského a trom v otázke odborného vzdelávania. Aj v iných členských štátoch by sa dalo urobiť mnohé na zlepšenie fungovania systémov učňovského vzdelávania a lepšieho využitia finančnej podpory z ESF na tento účel.

Faktory úspechu akéhokoľvek systému učňovskej prípravy možno rozdeliť do troch základných skupín: po prvé, rozhodujúce pre učňovské vzdelávanie sú efektívne partnerstvá medzi školami / inštitúciami odborného vzdelávania a prípravy. Takéto školy musia vytvárať siete s miestnymi podnikmi. V širšom kontexte treba užšie zapojiť sociálnych partnerov, aby učňovské vzdelávanie vždy kráčalo s dobou a ponúkalo zručnosti zodpovedajúce aktuálnym potrebám. Normy odborného vzdelávania a práce je potrebné pravidelne revidovať a aktualizovať, pričom sociálnym partnerom musí patriť pevné miesto pri ich pripomienkovaní. Po druhé, nadobudnuté kvalifikácie i vzdelávací proces by mali zaručovať vysokú kvalitu, aby bolo možné naplno využiť potenciál učňovského vzdelávania a zaručiť uznanie tohto modelu ako hodnotnej vzdelávacej dráhy, ktoré platí aj za hranicami, a zároveň ako odrazového mostíka k pracovným miestam pre ľudí s vysokou úrovňou kvalifikácií. Po tretie, učňovské vzdelávanie by sa malo zaradiť do národných a regionálnych systémov vzdelávania a odbornej prípravy a malo by sa riadiť jasným regulačným rámcom. Tento rámec by mal objasňovať práva, povinnosti a mieru zodpovednosti každej zo zúčastnených strán a podporovať spoluprácu a záväzky širokého spektra zainteresovaných strán. A napokon je dôležité zdôrazniť, že mladí ľudia, ktorí predčasne ukončili školskú dochádzku, príp. hrozí, že tak urobia, potrebujú zvláštnu podporu pri rozhodovaní sa pre učňovskú prípravu.

...vyžadujú si zapojenie zamestnávateľov...

Správne riadenie praktickej výučby predpokladá pomer nákladov a výhod, ktorý je dostatočne atraktívny, aby pritiahol zamestnávateľov. Praktická výučba môže existovať iba v krajine, v ktorej sa podarí pre tento koncept získať podniky, ktoré ponúknu miesta pre učňov, študentské stáže alebo spoluprácu so školami.

Regulačný rámec by mal zamestnávateľom zabezpečiť primerané stimuly, aby ponúkli dostatočný počet miest pre učňov. Mal by riešiť špecifické potreby MSP, ktoré trpia osobitými výzvami a obmedzenými zdrojmi. Stimuly môžu mať finančný charakter ako napr. v podobe daňových zliav, dotácií a pod., ale aj nefinančný napr. vo forme prístupu k niektorým podporným službám, ako je pomáhať podnikom so starostlivosťou o učňov. Na tento účel môže dobre slúžiť podpora z ERFF určená MSP.

Podpora učňovského vzdelávania, ktoré je okrem iného vynikajúcim spôsobom, ako posúdiť možných kandidátov na nové pracovné miesta, prináša širokú škálu hospodárskych výhod v dlhodobom horizonte a zároveň je prejavom sociálnej zodpovednosti.

...a môžu získať výraznejšiu podporu vďaka EÚ.

Keďže je dôležité čo najskôr zvýšiť kvalitu a ponuku učňovského vzdelávania a podporovať spoluprácu členských štátov v rámci škôl odborného vzdelávania a prípravy, Komisia založí Európske združenie učňovského vzdelávania. Komisia už ocenila skutočnosť, že dobrá spolupráca medzi všetkými zainteresovanými stranami je základom úspechu takýchto iniciatív⁴². Toto združenie spojí zástupcov zainteresovaných strán z radov orgánov, podnikateľov a sociálnych partnerov, výskumných pracovníkov z oblasti odborného školstva a prípravy, ako aj zástupcov mladých ľudí. Zároveň zastreší rôzne formy existujúcich opatrení a bude propagovať výhody a úspešné systémy učňovského vzdelávania a spôsoby, akými sa dajú vybudovať. Združenie by tiež malo pomáhať s prípravou spoločných učebných plánov duálneho odborného vzdelávania pre rozličné profesie, uľahčovať uznávanie učňovského vzdelania absolvovaného v zahraničí a presadzovať vhodný regulačný rámec.

V rámci združenia bude Komisia presadzovať aj národné partnerstvá na prípravu duálneho vzdelávania. Tie by mali spájať zástupcov podnikateľskej sféry, orgány zodpovedné za vzdelávanie a zamestnávanie, riadiace orgány ESF a sociálnych partnerov v snahe určiť, akým spôsobom je možné zdôrazniť úlohu učňovského vzdelávania na trhu práce a v systéme vzdelávania členských štátov a ako možno prostriedky z ESF pridelené danej krajine použiť na vypracovanie návrhu a na realizáciu systémov duálneho vzdelávania.

Na úrovni jednotlivých odvetví už prebiehajú činnosti podobného zamerania akým je združenie učňovskej prípravy. Takéto združenie na úrovni EÚ vzniká v oblasti IKT⁴³.

3. Mobilita mladých ľudí

Zvýšená mobilita môže ponúknuť viac pracovných príležitostí...

Veľké rozdiely v mierach nezamestnanosti mladých ľudí a zároveň rastúci počet voľných pracovných miest v niektorých členských štátoch potvrdzujú skutočnosť, že mobilita v rámci EÚ môže mladým ľuďom zabezpečiť prístup k väčšiemu množstvu pracovných príležitostí. Medzinárodné odborné a učňovské vzdelávanie ponúka v tomto smere množstvo výhod a zároveň možnosť vyskúšať si prácu v inej krajine bez toho, aby sa človek musel hneď zaviazat' k dlhodobému zamestnaniu. Avšak tieto výhody sa len málo využívajú. To je v príkrom kontraste s otvorenosťou voči mobilite, ktorú vo všeobecnosti mladí ľudia

⁴² COM(2012) 669 z 20. novembra 2012.

⁴³ Cieľom „Veľkej koalície za pracovné miesta v oblasti IKT“ je spojiť zainteresované strany a spoločne riešiť nedostatok pracovných síl a nesúlad medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami, ktoré sú charakteristické pre trh práce s odborníkmi na IKT.

proklamujú, ako aj s úspechom programov zameraných na zahraničnú výmenu študentov napr. Erasmus a Leonardo.

...ktoré sú podporované nástrojmi EÚ...

Nedávne rozhodnutie týkajúce sa siete EURES⁴⁴, ktorým sa táto európska sieť pracovných miest mení na nástroj orientovaný na výsledky pri hľadaní správnych kandidátov a ich umiestňovaní, priamo ovplyvňuje životy mladých ľudí, pretože dochádza k rozšíreniu siete tak, aby pokrývala aj učňovské vzdelávanie formou práce v danej profesii a stáže na pracovisku. Okrem toho plánuje Komisia ďalej rozvinúť svoju iniciatívu „Tvoje prvé pracovné miesto EURES“, aby pomáhala občanom EÚ vo veku od 18 do 30 rokov nájsť si zamestnanie v inom členskom štáte. Iniciatíva kombinuje personalizované vyhľadávanie vhodných pracovných miest a služby umiestňovania do zamestnania s finančnými stimulmi EÚ (príspevky na cestovné náklady v prípade pracovných pohovorov, činnosti súvisiace so zaučením pred nástupom do práce a integráciou do zamestnania). Komisia chce na týchto krokoch stavať spustením iniciatívy týkajúcej sa verejných služieb zamestnanosti v roku 2013 na zlepšenie fungovania európskeho trhu práce. Takéto služby by mali zohrávať významnejšiu úlohu pri objavovaní všetkých pracovných príležitostí, ktoré možno vytvoriť vďaka pracovnej mobilite v rámci EÚ, ako aj v úsilí zaručiť občanom EÚ, najmä tým mladým, vyhliadky na zamestnanie. Tým sa európsky trh práce stane efektívnejším, pretože sa obmedzí riziko výraznejšieho nesúladu medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami a pomôže pri riešení nedostatku pracovných síl a zručností v budúcnosti.

...ale vyžaduje si ešte veľa úsilia.

Vzhľadom na naliehavosť problému nezamestnanosti mládeže je v každom prípade potrebné vyvinúť ďalšie úsilie. Komisia sa obráti na rozpočtový orgán EÚ, aby v roku 2013 a v nasledujúcich rokoch zabezpečil dostupnosť primeraných zdrojov na sústavnú podporu systémov cielenej mobility ako napr. „Tvoje prvé pracovné miesto EURES“ a takisto na verejné služby zamestnanosti v členských štátoch, aby ďalej rozvíjali programy v rámci siete EURES a premietli ich do svojej každodennej práce.

Vytváranie lepšie cielených a individualizovaných činností pre všetkých uchádzačov o zamestnanie vrátane mladých ľudí sa musí stať prioritou blízkej budúcnosti. V roku 2013 Komisia ako súčasť budúcej vetvy programu EURES v oblasti sociálnej zmeny a inovácie v tomto zmysle posúdi životaschopnosť programu rozšírenej ponuky pracovných miest pre mladých zo siete EURES, pričom bude vychádzať zo skúseností nadobudnutých v iniciatíve „Tvoje prvé pracovné miesto EURES“ a v oblasti vzdelávania (Erasmus, Leonardo da Vinci). Týmto spôsobom by sa mohli podporiť mladí ľudia pri hľadaní a získavaní zamestnania, pracovných skúseností, učňovského vzdelávania a stáží v inom

⁴⁴ C(2012) 8548 z 26. novembra 2012.

členskom štáte⁴⁵.

VI. AKO ĎALEJ

Napriek mnohým snahám zo strany EÚ i členských štátov sa vyhliadky mladých Európanov na zamestnanie v posledných rokoch výrazne zhoršili. Preto je nevyhnutné rúzne a rýchlo zakročiť. V tomto oznámení ponúkla Komisia analýzu súčasného stavu a prehľad opatrení, ktoré je možné prijať prostredníctvom nástrojov politiky zamestnanosti, tak na úrovni EÚ, ako aj členských štátov, aby sa tento stav zmenil. Je potrebné konať spoločne, vybudovať silné a dôveryhodné partnerstvá so všetkými zainteresovanými stranami, či už ide o služby zamestnanosti, vzdelávacie inštitúcie, sociálnych partnerov, zamestnávateľov alebo mládežnícke organizácie. V stávke je sociálna a hospodárska budúcnosť Európy.

Komisia:

- nalieha na členské štáty, aby urýchlene prijali návrh odporúčania Rady o zavedení systému záruk pre mladých, ktorý je súčasťou tohto balíka, a tento nástroj zaviedli v priebehu roka 2013,
- vyzýva sociálnych partnerov, aby pokračovali v práci na zavedení rámca kvality pre stáže, aby mohli stáže mladým ľuďom poskytovať kvalitné pracovné skúsenosti za bezpečných podmienok,
- založí Európske združenie učňovského vzdelávania na zvýšenie kvality a ponuky učňovskej prípravy a podporu národných partnerstiev v rámci duálnych systémov odborného vzdelávania a
- v prvej polovici roka 2013 začne konzultácie so zainteresovanými stranami o obsahu programu pracovných miest EURES pre mladých ľudí a predstaví iniciatívu, vďaka ktorej dostanú nástroje EÚ v oblasti mobility, finančné prostriedky i riadenie systému štruktúrovanejší základ zodpovedajúci ich významu.

⁴⁵ Komisia takisto plánuje predstaviť iniciatívu zavedenia preukazu „Mládež v pohybe“ na podporu mobility mladých ľudí.