



Izvajanje politik EU za zaposlovanje mladih: stališče civilne družbe

Poročilo o šestih državah članicah

SL



Evropski ekonomsko-socialni odbor

KAZALO

PREDGOVOR	2
METODOLOGIJA	3
GLAVNE UGOTOVITVE	6
1. Za znižanje stopenj brezposelnosti mladih je potreben prilagojen pristop	7
2. Tesna povezava med izobraževanjem in potrebami na trgu dela povečuje zaposljivost in prilagodljivost	7
2.1 Pomen poklicnega usmerjanja in svetovanja	8
2.2 Sistem vajeništva	8
2.2.1 Učna vsebina	9
2.2.2 Priznavanje	10
2.2.3 Privlačnost	10
2.2.4 Spodbude	10
2.2.5 Evropska koalicija za vajeništva	11
2.2.6 Vodilna načela Sveta glede vajeniških programov (oktober 2013)	11
2.3 Sistem pripravništva	11
2.3.1 Kakovosten okvir za pripravništva	13
3. Jamstvo za mlade ob pravilnem izvajanju spodbuja strukturne reforme	13
3.1 Dodana vrednost	14
3.2 Prednostne naloge	14
3.3 Vloga socialnih partnerjev in civilne družbe	15
3.4 Sinergije	15
4. Potrebno je izboljšanje obveščenosti glede nadnacionalne mobilnosti in omrežja EURES	15
5. Vlogo javnih zavodov za zaposlovanje pri zaposlovanju ljudi je treba okrepiti in podpirati	16
6. Mnenja o vplivu urejanja trga dela na ustvarjanje delovnih mest se močno razlikujejo	17
7. Treba je spodbujati zagonska podjetja in opozarjati na potrebe po podjetniškem izobraževanju	18
8. Stalno spremljanje in ocenjevanje podpirata učinkovite politike za mlade	19
9. Glavne ugotovitve: socialni partnerji in civilna družba so zavezani k dejavnemu sodelovanju v vseh fazah oblikovanja politik za zaposlovanje mladih, kar lahko pripomore k sprejemanju in nemotenemu izvajanju reform	19
PRILOGA I	
Seznam organizacij, s katerimi je bil navezan stik za izvedbo študije	21
PRILOGA II	
Najnovejša mnenja EESO v zvezi z zaposlovanjem mladih	24

PREDGOVOR

Izrazito ranljiv položaj mladih na trgu dela že dolgo vzbuja zaskrbljenost na evropski in nacionalni ravni. Brezposelnost je že od nekdaj veliko večja med mladimi kot med splošnim prebivalstvom. Leta 2008, torej pred finančno krizo, je bilo v EU brezposelnih okoli 16 % mladih v starosti od 15 do 24 let, kar je približno dvakrat več, kot je znašala splošna brezposelnost. Kriza je še posebej prizadela mlade: leta 2013 je brezposelnost mladih v EU-28 dosegla 23,5 %, medtem ko je splošna brezposelnost v EU znašala 10,8 %. Okoli 7,5 milijonov mladih Evropejcev, starih od 15 do 24 let, ni zaposlenih, se ne izobražuje ali usposablja (t. i. skupina NEET).

EESO je že večkrat izrazil zgroženost nad to stopnjo brezposelnosti in vse vpletene strani pozval k nujnim, učinkovitim in trajnim ukrepom, da razbijejo začaran krog, ki lahko ogrozi prihodnost cele generacije. Zahteval je ustrezne naložbe v mlade, katerih sadove bomo želi še dolgo.

Jasno je, da so možnosti za rast zaposlovanja v veliki meri odvisne od zmožnosti EU za ustvarjanje gospodarske rasti z ustreznimi makroekonomskimi, industrijskimi in inovacijskimi politikami.

Za reševanje krize v zaposlovanju mladih je nastala vrsta pobud na ravni EU, kot so sveženj o zaposlovanju mladih, jamstvo za mlade, evropska koalicija za vajeništva, okvir za kakovost pripravništev in prenovljen spletni iskalnik zaposlitve EURES.

V tem kontekstu je opazovalna skupina EESO za trg dela opravila študijo izvajanja politik EU za zaposlovanje mladih z vidika civilne družbe na primeru šestih držav članic – **Grčije, Hrvaške, Italije, Avstrije, Slovaške in Finske**.

V študijo so bili vključeni številni predstavniki socialnih partnerjev, mladinskih organizacij in javnih oblasti, ki se jim vsem prisrčno zahvaljujemo za prizadevnost in sodelovanje.



Christa Schweng

predsednica opazovalne skupine za trg dela in
poročevalka za študijo

METODOLOGIJA

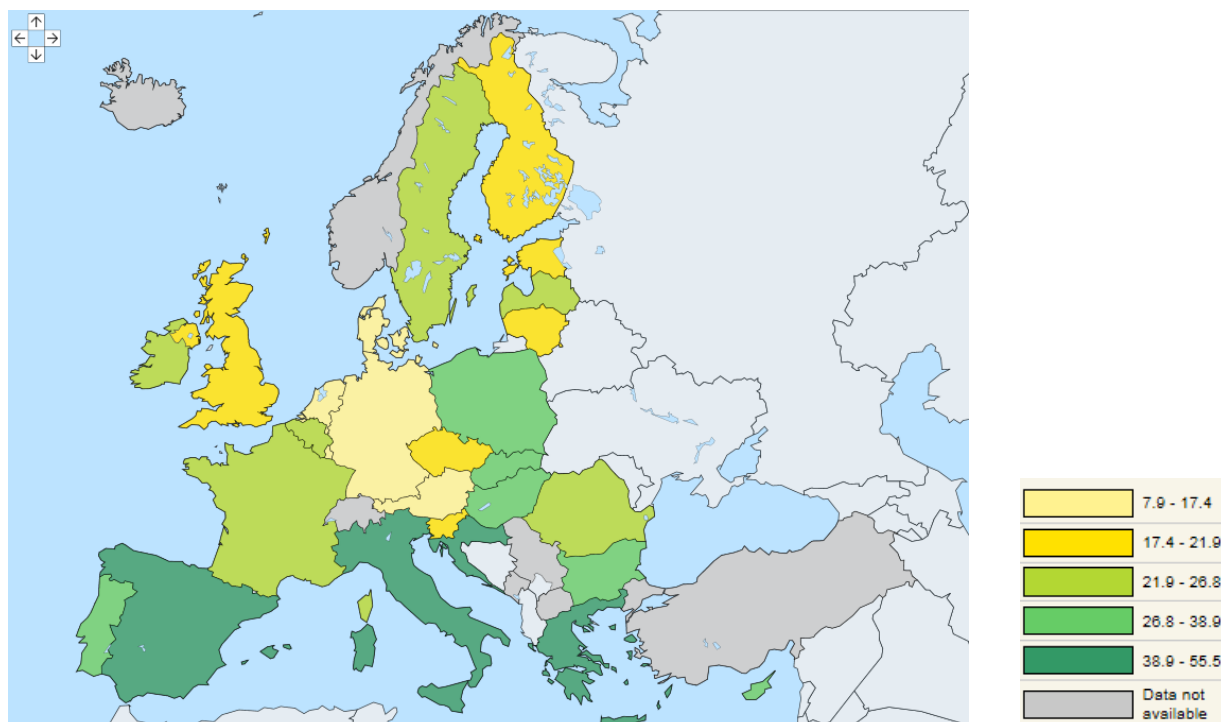
Namen študije je prikazati stališča socialnih partnerjev in organizirane civilne družbe o:

- politikah na nacionalni ravni za pomoč mladim pri iskanju zaposlitve, vključno z njihovim izvajanjem in dejanskim učinkom;
- najboljših praksah in težavah, s katerimi se srečujejo države članice;
- njihovi vključenosti v politike za zaposlovanje mladih in trenutne reforme.

To je priložnost za nacionalne vpletene strani, da izrazijo svoje ugotovitve in priporočila o politikah za zaposlovanje mladih, kar bo omogočilo vzajemno učenje in boljše razumevanje delovanja nacionalnih sistemov.

Šest držav članic je bilo izbranih na podlagi njihovega posebnega položaja na področju politike mladih, pri čemer so bile upoštevane stopnje brezposelnosti in NEET (mladi, ki niso zaposleni in se ne izobražujejo ali usposablajo), drugi specifični izzivi (npr. dolgotrajna brezposelnosti, vključevanje Romov) ter razpoložljive informacije in razprave s predstavniki iz EESO, Komisije in stalnih predstavništav pri EU.

Stopnja brezposelnosti: 15–24 let, 2013 (Vir: Eurostat)



2013			
Držav članic	Stopnja brezposelnosti: 15–24 let	Stopnja brezposelnosti: 25–74 let	NEET (mladi, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposablajo): 15–24 let
EU (28 držav članic)	23.5 %	9.5 %	13 %
Grčija	58.3 %	25.4 %	20.6 %
Hrvaška	49.7 %	14.1 %	18.6 %
Italija	40.0 %	10.3 %	22.2 %
Avstrija	9.2 %	4.3 %	7.1 %
Slovaška	33.7 %	12.5 %	13.7 %
Finska	19.9 %	6.5 %	9.3 %

Vir: Eurostat

Študija je bila opravljena s pomočjo:

- *vprašalnika*, ki je bil poslan glavnim socialnim partnerjem in mladinskim organizacijam šestih izbranih držav (glej prilogo). Vprašanja so se nanašala na vajeništvo, pripravništvo, izvajanje jamstva za mlade, mobilnost, podjetništvo in druge dejavnike, kot so delovno pravo, socialna varnost in splošneje ukrepi, ki mlade odvrčajo od tega, da bi obupali.

Odziv na vprašalnik je bil različen od države do države: v Avstriji in Italiji so na vprašalnik odgovorili sindikati in organizacije delodajalcev. Na Hrvaškem so odgovore posredovali obe strani industrije in Mreža mladih Hrvatske. Na Slovaškem so se odzvali sindikati, organizacije delodajalcev in inštitut za zaposlovanje. Na Finskem so odgovore posredovali sindikati in mladinske organizacije. V Grčiji sta sodelovala ena organizacija delodajalcev in nacionalni svet za mlade, pripravljenost za sodelovanje v anketi pa sta izrazila tudi ministrstvo za delo in socialne zadeve ter zaposlovalna organizacija Manpower (javna služba za zaposlovanje).

- *intervjujev na kraju samem* s predstavniki glavnih krovnih sindikatov in organizacij delodajalcev, mladinskih organizacij in javnih oblasti, in sicer v okviru študijskih obiskov skupin, ki so jih sestavljali trije člani OMT ob pomoči administratorja iz tajništva (glej tabelo v nadaljevanju).

- *pregleda dokumentacije*, in sicer s tem povezanih dokumentov evropskih institucij, možganskih trustov, ministrstev in stalnih predstavništev pri EU izbranih držav članic, nacionalnih ESS, socialnih partnerjev, civilne družbe itd.
- *javnega posvetovanja*, ki ga je 1. aprila 2014 v Bruslju organizirala OMT in so se ga udeležili poslanci Evropskega parlamenta, predstavniki Evropske komisije in Eurofounda, socialni partnerji na ravni EU ter predstavniki mladinskih organizacij na ravni EU in nacionalni ravni.

Opomba: Sklicevanja na posamezne države v nadaljevanju je treba razumeti kot stališča posameznih nacionalnih zainteresiranih strani in *ne* vlad teh držav.

Država članica in datum misije	Člani I. skupine (delodajalci)	Člani II. skupine (delojemalci)	Člani III. skupine (razne dejavnosti)
FINSKA 16. in 17. 1. 2014	Vladimíra Drbalová	Oliver Röpke	Meelis Joost
SLOVAŠKA 10. in 11. 2. 2014	Christa Schweng	Xavier Verboven	Viliam Páleník
HRVAŠKA 17. in 18. 2. 2014	Vladimíra Drbalová	Xavier Verboven	Meelis Joost
GRČIJA 4. in 5. 3. 2014	Irini Ivoni Pari	Daniela Rondinelli	Mette Kindberg
AVSTRIJA 14. 3. 2014	Christa Schweng	Xavier Verboven	Kinga Joó
ITALIJA 17. 3. 2014	Christian Ardhe	Oliver Röpke	Kinga Joó

V krepkem tisku so imena poročevalcev vsake misije.

GLAVNE UGOTOVITVE

1. Za znižanje stopenj brezposelnosti mladih je potreben prilagojen pristop.
2. Tesna povezava med izobraževanjem in potrebami na trgu dela povečuje zaposljivost in prilagodljivost.
3. Jamstvo za mlade ob pravilnem izvajanju spodbuja strukturne reforme.
4. Potrebno je izboljšanje obveščenosti glede nadnacionalne mobilnosti in omrežja EURES.
5. Vlogo javnih zavodov za zaposlovanje pri zaposlovanju ljudi je treba okrepiti in podpirati.
6. Mnenja o vplivu urejanja trga dela na ustvarjanje delovnih mest se močno razlikujejo.
7. Treba je spodbujati zagonska podjetja in opozarjati na potrebe po podjetniškem izobraževanju.
8. Stalno spremljanje in ocenjevanje podpirata učinkovite politike za mlade.
9. Glavne ugotovitve: socialni partnerji in civilna družba so zavezani k dejavnemu sodelovanju v vseh fazah oblikovanja politik za zaposlovanje mladih, kar lahko pripomore k sprejemanju in nemotenemu izvajanju reform.

1. Za znižanje stopenj brezposelnosti mladih je potreben prilagojen pristop

Po mnenju nekaterih je brezposelna mlada oseba v Grčiji enaka tisti v Nemčiji in zato potrebuje enake rešitve. Naše misije pa so jasno pokazale, da to ne drži: upoštevati je treba okoliščine posamezne mlade osebe – ali je visoko ali nizko kvalificirana, ali je brezposelna že dlje časa ali samo začasno, ali je mobilna ali ne – ter izobraževalni sistem, sredstva, namenjena javnim zavodom za zaposlovanje, in – splošneje – gospodarske politike v obravnavani državi.

Iz srečanj z vsemi sodelujočimi, ki so odgovorili na naše vprašalnike, je jasno, da ni enotne rešitve za znižanje stopenj brezposelnosti mladih.

V nekaterih državah članicah se je zaradi evropskega jamstva za mlade, v skladu s katerim je treba mladi osebi v 4 mesecih ponuditi delovno mesto ali usposabljanje, pozornost preusmerila s tistih, ki najbolj potrebujejo podporo – dolgotrajno brezposelnih – na osebe, ki jih je lažje (ponovno) zaposliti, kar pomaga preprečiti, da bi slednji postali dolgotrajno brezposelni. V časih, ko primanjkuje sredstev, se porajajo dvomi o smiselnosti tega pristopa.

Jamstvo za mlade daje priložnost državam članicam, da izvedejo strukturne reforme. Izvajanje jamstva za mlade je ključnega pomena, če želijo države članice zagotoviti ugodne obete za mlajšo generacijo.

2. Tesna povezava med izobraževanjem in potrebami na trgu dela povečuje zaposljivost in prilagodljivost

Za uspešne izobraževalne sisteme (kar zadeva prihodnje možnosti zaposlitve) je značilna tesna povezava med izobraževanjem/usposabljanjem in trgom dela.

Dober primer je Finska, kjer visok odstotek visokošolskih študentov prične delati in pridobivati praktične delovne izkušnje že med študijem. Več kot 60 % vajeništev poteka kot študij na višji ravni in vključuje poklicno interno/nadaljnje usposabljanje, ki se ga udeležujejo odrasli. Manj kot 20 % vajencev ima manj kot 25 let.

Podobno, a ne enako prakso ima Avstrija, kjer približno 40 % 15-letnikov vajeništvo začne tako, da 4 dni preživijo v podjetju, v katerem pridobivajo praktične izkušnje, in 1 dan v šoli.

Na Hrvaškem je bil dualni sistem z vajeništvom ponovno uveden leta 1995; po številnih spremembah je sistem danes izključno šolski ter zajema manj praktičnega usposabljanja ob delu in daje večji poudarek

splošni izobrazbi. Približno 30 % učencev opravlja vajeništvo. Anketiranci so bili zato mnenja, da poklicne šole izgubljajo vez z dejanskim opravljanjem poklica in da se število podjetij, ki so pripravljena vlagati čas, denar in energijo v dualni sistem učenja, zmanjšuje.

V Grčiji izobraževalni sistem ne upošteva potreb na trgu dela, vajeništva pa niso pogosta. Vključevanje grških delodajalcev v izobraževalni sistem je pospremljeno z nezaupanjem, saj ti nimajo tradicije v poučevanju.

Za slovaški izobraževalni sistem je značilno veliko število univerzitetnih diplom, zlasti s področja družbenih ved. Ko ti mladi zaključijo študij, so brez praktičnih izkušenj na trgu dela, njihove kvalifikacije pa ne ustrezajo potrebam na trgu dela. Število šol, ki ponujajo vajeništva, se zmanjšuje. Glede na to, da delodajalci iščejo mlade s kvalifikacijami, ki niso več na voljo, se trenutno izvaja projekt, namenjen povečanju zanimanja osnovnošolskih otrok za vpis na šole za poklicno izobraževanje in usposabljanje. Kakovost vajeništev je odvisna od posamezne šole: če šole tesno sodelujejo z delodajalci, imajo učenci večje možnosti za uspeh na trgu dela. Učni načrti se razlikujejo glede na posamezno šolo in poklic, vendar niso zavezujoči za ostale šole.

V Italiji so vsi anketiranci izobraževanje in trg dela opisali kot dva ločena svetova. Ker se je v drugem četrtletju 2013 število vajeništev zmanjšalo za 40 %, se trenutno izvajajo reforme za uskladitev standardov usposabljanja in zmanjšanje birokracije.

2.1 Pomen poklicnega usmerjanja in svetovanja

Izbira poklica je ena od ključnih odločitev. Usmerjanje mladih v tem obdobju, tako da se seznani z različnimi vrstami usposabljanja in poklicnimi potmi, ki so na voljo, jim omogoča, da sprejmejo odločitev na podlagi informacij. Z izjemo Finske in Avstrije, kjer poklicno svetovanje poteka v okviru šolskega sistema, so se vsi ostali anketiranci pritoževali nad pomanjkanjem dostopnosti in/ali slabo kakovostjo ponujenih storitev svetovanja. Veliko jih je bilo mnenja, da bi izvajanje jamstva za mlade lahko izboljšalo te storitve.

2.2 Sistem vajeništva

Člani opazovalne skupine za trg dela so uporabljali opredelitev Komisije, ki vajeništvo opisuje kot obliko "začetnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja (IVET), ki formalno združuje in izmenjuje usposabljanje v podjetjih (obdobja pridobivanja praktičnih delovnih izkušenj na delovnem mestu) in šolsko izobraževanje (obdobja teoretičnega/praktičnega izobraževanja, ki poteka v šoli ali centru za usposabljanje), ob uspešnem zaključku katerega se podeli nacionalno priznано spričevalo začetnega

poklicnega izobraževanja in usposabljanja"¹. Ta opredelitev izrecno ne omenja neposrednega pogodbenega odnosa med delodajalcem in vajencem.

Dualni sistem poklicnega usposabljanja poznajo vsi anketiranci v vseh obiskanih državah. Pojavlja se v zelo različnih oblikah, zaradi česar se razlikujejo tudi ocene vprašanih, saj ga nekateri opisujejo kot čezmerno reguliranega (Italija), drugi pa kot nedavno in nesistematično uvedenega brez jasnega pravnega okvira (Grčija). Vsi anketiranci pa so se strinjali, da je instrument sam po sebi koristen tako pri odpravljanju brezposelnosti mladih kot tudi neusklajenosti med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela ter da bi ga morali nadalje razvijati v tesnem sodelovanju s socialnimi partnerji. Treba je zagotoviti redno posodabljanje učnih načrtov, da bi zagotovili najsodobnejše usposabljanje, ki učencem omogoča sledenje tehničnemu napredku. V nekaterih primerih (npr. na Hrvaškem in Slovaškem) pogodbeni status in obveznosti obeh strani po mnenju vprašanih niso vedno jasni. Anketiranci so pozvali k preglednemu pravnemu okviru in zmanjšanju upravnih bremen – zlasti za MSP.

2.2.1 Učna vsebina

Kakovost učne vsebine ni vedno usklajena znotraj posameznih držav in povzroča zaskrbljenost.

Slovaški delodajalci so navedli, da bi morale poklicne organizacije sodelovati ne le pri zahtevah glede zaključnega preverjanja znanja, temveč tudi pri oblikovanju in posodabljanju učnih načrtov v skladu s potrebami posameznega poklica.

Nedavne reforme na Hrvaškem so zmanjšale število ur, namenjenih praktičnemu učenju, in na učitelje prenesle odgovornost za pripravo vsebine učnih načrtov, vključno s praktičnim usposabljanjem; po mnenju hrvaške obrtne zbornice učenci tako niso ustrezno pripravljeni za vstop na trg dela. Hrvaška mreža mladih je zaskrbljena, ker delodajalci ne spoštujejo pravnih obveznosti.

Na učno vsebino vajeniških programov v Avstriji močno vplivajo socialni partnerji, ki – v sodelovanju z zadevnimi ministrstvi – oblikujejo zahteve glede usposabljanja, uvajajo nove poklice in tudi imenujejo člane komisij za preverjanje znanja. Na ta način se ustvarja soodgovornost socialnih partnerjev.

V Italiji so bili vsi vprašani mnenja, da je treba vsebino usposabljanja prilagoditi potrebam na trgu dela. Treba bi bilo bolj razširiti vrsto vajeništva, v okviru katerega se izmenjujeta šola in delo. Delodajalci so se pritožili nad čezmerno regulacijo in pomanjkanjem spodbud, medtem ko si sindikati želijo več obveznosti z vidika stabilizacije. Skoraj vsi vprašani so opozorili, da italijanska zakonodaja vajeništvo ureja na razdrobljen način, kar podjetjem nalaga pretirana upravna bremena.

1

Evropska komisija, Apprenticeship supply in the Member States of the European Union, januar 2012.

Finski anketiranci cenijo visoko kakovost vajeništev, ki se tudi redno spremlja.

V Grčiji si javni zavod za zaposlovanje prizadeva poiskati vajeniška mesta za mlade, kar predstavlja velik izziv, saj je večina podjetij, ki ponujajo pripravništva, MSP, ki pa jih je gospodarska kriza še posebej prizadela. Trenutno poteka reforma za izboljšanje njihove dostopnosti, spodbud za delodajalce (finančna sredstva), vsebine učnih načrtov in povezav s socialnimi partnerji, lokalnimi delodajalci in gospodarskimi zbornicami. Nacionalna konfederacija grških trgovcev trenutno sodeluje v številnih pilotnih projektih na tem področju.

2.2.2 Priznavanje

Zaključna preverjanja znanja za vajence so na Slovaškem sicer priznana, vendar – kot je povedal eden od predstavnikov delodajalcev – "sama po sebi še ne zagotavljajo kakovosti, saj je ta v veliki meri odvisna od posamezne šole".

Na Hrvaškem se izvaja zunanje ocenjevanje zahtevanih znanj in spretnosti. Do nedavnega je bilo to v pristojnosti odborov, ki jih je imenovala hrvaška obrtna zbornica. Sedaj so to nalogo prevzele organizacije, odgovorne za izobraževanje, ki nimajo izkušenj z organizacijo vajeniških izpitov. Zaradi tega je zaskrbljena tudi hrvaška mreža mladih. Zbornica prav tako poziva k priznanju vajeništev kot delovnih izkušenj, zaradi česar bi vajenci lažje vstopali na trg dela.

Avstrijska vajeništva se zaključijo s priznanim zaključnim preverjanjem znanja, ki prejemniku spričevala omogočajo opravljanje poklica in vpis na višjo raven izobraževanja.

Italijanski anketiranci so bili mnenja, da je izdajanje potrdil za opravljeno vajeništvo in priznavanje kvalifikacij koristno, če ju izvaja tretja (regionalna) stran, saj bi to lahko povečalo zaposljivost.

2.2.3 Privlačnost

Večina vprašanih je zaznala povečano usmeritev v višješolsko izobraževanje in s tem zmanjšanje števila mladih, ki jih zanimajo dualni programi usposabljanja. Krepitev privlačnosti vajeništev je pomembno vprašanje v Grčiji, Avstriji, na Hrvaškem in v Italiji.

2.2.4 Spodbude

Na Finskem in v Avstriji so spodbude za delodajalce, da ponudijo vajeništva, že dobro uveljavljene. Grčija je takšne spodbude uvedla nedavno, vendar bi jih bilo treba po mnenju nacionalne konfederacije grških trgovcev okrepiti.

Na Hrvaškem sicer obstajajo določene spodbude, vendar so si anketiranci enotni, da njihova uporaba povzroča preveč bremen. Vsi vprašani na Slovaškem so se strinjali, da je treba uvesti ekonomske spodbude, medtem ko se v Italiji mnenja glede njihove smotrnosti med anketiranci močno razlikujejo.

2.2.5 Evropska koalicija za vajeništva²

Medtem ko en hrvaški sindikat in hrvaška mreža mladih prispevata h koaliciji, hrvaška organizacija delodajalcev in obrtna zbornica v njej ne sodelujeta, pri čemer slednja poudarja, da nedavne reforme sistema vajeništva niso v skladu s prizadevanji EU na tem področju.

Anketiranci iz Slovaške niso vključeni v koalicijo, medtem ko skoraj vsi italijanski anketiranci sodelujejo pri osveščanju glede evropske koalicije.

Avstrijska zvezna gospodarska zbornica je aktivno vključena v koalicijo in se je zavezala, da bo izvedla dva pilotna projekta za vzpostavitev dualnega poklicnega usposabljanja na Slovaškem in v Romuniji. Avstrijska zvezna delavska zbornica je vključena posredno, tako da prispeva k jamstvu za usposabljanje.

2.2.6 Vodilna načela Sveta glede vajeniških programov (oktober 2013)³

Hrvaški sindikati in mreža mladih niso izpodbijali vsebine vodilnih načel, so pa izpostavili, da manjka povezava z industrijsko strategijo in jasna opredelitev vloge ključnih vpletenih strani.

Slovaški anketiranci s temi načeli niso bili seznanjeni.

Italijanski anketiranci so v celoti podprli vodilna načela, vendar so opozorili na neugodne gospodarske razmere, nejasen in razdrobljen pravni okvir, ki je trenutno v veljavi, in potrebo po poenostavitvi.

Predstavniki avstrijskih delavcev so kot prednost ocenili pravno jamstvo za vajeništva in vključenost socialnih partnerjev. Avstrijska zvezna gospodarska zbornica meni, da je pri izvajanju bistveno sodelovanje med socialnimi partnerji in z ministrstvom, ter je sama odgovorna za upravljanje vajeništev.

2.3 Sistem pripravništev

Ker so pripravništva lahko pomembna povezava med teoretičnim izobraževanjem in uporabo pridobljenega znanja v praksi, je opazovalna skupina za trg dela anketirance vprašala po dostopnosti

² Evropska koalicija za vajeništva: http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/alliance_en.htm.

³ Izjava Sveta z dne 18. oktobra 2013 o Evropski koaliciji za vajeništvo, 14986/13.

"pripravnihštev na odprtem trgu" in spodbudah zanje (gre za pripravništvo, o katerem se dogovorita pripravnik in ponudnik pripravništva , tj. podjetje, nepridobitna organizacija ali vlada, brez udeležbe tretje strani, običajno izvedena po zaključku študija in/ali v okviru iskanja dela, vendar ne pripravništva, ki so del akademskega in/ali poklicnega učnega načrta, niti tista, ki so del obveznega poklicnega usposabljanja, npr. v medicini, arhitekturi itd.) ter jih prosila za njihovo mnenje o kakovostnem okviru za pripravništva.

Opredeletve pripravništev in predstave o njih se močno razlikujejo:

Hrvaška, na primer, nima pripravništev na odprtem trgu, pozna pa pripravništva v okviru aktivnih ukrepov na trgu dela. Njihova dostopnost je odvisna od zmogljivosti javnih zavodov za zaposlovanje in števila upravičenih podjetij. Ta ukrep na trgu dela je mogoče uporabiti le v podjetjih, v katerih v zadnjih šestih mesecih ni bila prekinjena nobena pogodba o zaposlitvi, ne glede na razlog prekinitve. To dejansko pomeni, da ta zahteva delodajalcem, ki so se morali prilagoditi spremenjenim gospodarskim razmeram, onemogoča, da bi ponudili pripravništva. To močno skrbi tudi v hrvaško mrežo mladih, ki zagovarja odpravo ovir, ki zasebnemu sektorju preprečujejo uporabo pripravništev, povečanje plačil in večji poudarek na izidu izobraževanja. Hrvaški socialni partnerji so poleg tega pozvali k uvedbi sistema mentorstva za vajence in pripravnike ter k povračilu stroškov za mentorje, da bi jih spodbudili k udeležbi.

V Italiji so anketiranci pripravništvom pripisali velik pomen in si bili enotni, da je treba poenostaviti pravila glede pripravništev. Po mnenju italijanskih sindikatov opravljanje pripravništva ne pomeni nikakršne prednosti, saj manj kot 10 % pripravništev sledi stalna zaposlitev. Organizacije delodajalcev navajajo, da italijanska zakonodaja ne prispeva k povečanju števila pripravniških mest, ki zdaj ne zadostuje. Trenutne reforme vzbujajo številna pričakovanja.

Finski sindikati zagovarjajo plačana pripravništva in pripravništvo, ki je del visokošolskih učnih načrtov, saj večina Fincev začne delati že med študijem.

Slovaški delodajalci ugotavljajo, da se pripravništva na splošno ponujajo ali v tujini ali v mednarodnih institucijah ter da jih organizira tretja stran. Plačana pripravništva so omejena na večja podjetja in pomembnejše institucije.

V Grčiji je na voljo manj pripravništev, obvezna pa so za določene fakultete (pripravništva, ki jih financira EU). Grška mladinska organizacija navaja, da zasebni sektor uporablja neplačano pripravništvo, da mlade preizkusi, preden jih zaposli. Mladinska organizacija tedensko izdaja novice z informacijami o prostih mestih, saj pripravništvo razume kot povezavo med potrebami na trgu in izobraževanjem. Predlaga davčne olajšave za podjetja kot spodbudo, da bi ponudila več pripravniških mest.



Po mnenju avstrijske delavske zbornice bi morali pripravništva ponujati le kot del učnega načrta in v okviru javnih zavodov za zaposlovanje, in sicer pod natančno opredeljenimi pogoji. Zvezna gospodarska zbornica navaja, da so minimalne upravne obveznosti ključnega pomena, saj je raziskava med vodji usposabljanj za javni zavod za zaposlovanje potrdila, da zagotavljanje pripravništev dejansko pomeni dodatno delo za podjetja. Ker avstrijska zakonodaja pripravništev ne ureja, se vprašanje, ali se pripravništvo obravnava kot zaposlitveno razmerje, razlikuje od primera do primera. Pripravništvo pripravnika ne zavezuje k delu niti podjetja k plačilu. Če pa je pripravnik plačan prostovoljno, sistem socialnega varstva predvideva, da je v polnopravnem zaposlitvenem razmerju, z vsemi posledicami, ki jih to zajema.

2.3.1 Kakovosten okvir za pripravništva⁴

Mnenja anketirancev o kakovostnem okviru se precej razlikujejo. Sindikati na Finskem in na Slovaškem ga v celoti podpirajo, medtem ko italijanski in avstrijski sindikati menijo, da vsebina kakovostnega okvira ni dovolj daljnosežna in da bi moral okvir vključevati zahtevo, da so pripravništva del učnih načrtov.

Hrvaški sindikati pozivajo k enotnem okviru znotraj EU in obveznemu plačilu. Mešane občutke glede kakovostnega okvira je zaznati tudi na strani delodajalcev: Hrvaška meni, da je to pomembno prizadevanje, medtem ko so določena italijanska združenja in avstrijski delodajalci bolj kritični in jih skrbi morebitni učinek izrivanja (crowding-out) ter svarijo, da bi preveč birokracije lahko privedlo do manj ponujenih pripravništev.

Grška mladinska organizacija okvir pozdravlja in poziva k obveznemu plačilu pripravništev.

3. Jamstvo za mlade ob pravilnem izvajanju spodbuja strukturne reforme

Anketiranci so v zvezi z jamstvom za mlade⁵ odgovorili na vrsto vprašanj o dodani vrednosti, značilnostih in izvajanju, prednostnih nalogah, zagotovljenih informacijah, vlogi socialnih partnerjev in vlogi lastne organizacije ter o možnih sinergijah.

4

Priporočilo Sveta z dne 10. marca 2014 o okviru za kakovost pripravništev, UL C 88, 27.3.2014, str. 1–4; mnenje EESO o okviru za kakovost pripravništev, CESE 8054/2013, še ni objavljeno v UL, poročevalka: Indrè Vareikytė.

5

Priporočilo Sveta z dne 22. aprila 2013 o vzpostavitvi jamstva za mladino, UL C 120, 26.4.2013, str. 1–6; mnenje EESO o jamstvu za mlade, CESE 3206/2013, UL C 271, 19.09.2013, str. 101, poročevalec: Mário Soares.

3.1 Dodana vrednost

Dodano vrednost poudarjajo vsi sodelujoči z izjemo Avstrije, kjer je jamstvo za mlade obstajalo že prej in se načrt izvajanja obravnava bolj kot popis obstoječih ukrepov.

Na Finskem jamstvo pripomore k temu, da različne službe in javni organi sodelujejo znotraj strukturiranega sistema. Na voljo so nove storitve za mlade. Nosilci odločanja kažejo več zanimanja za mlade, ki niso zaposleni ter se ne izobražujejo ali usposablajo (NEET), dodeljenih pa je bilo tudi več sredstev.

V Italiji, v Grčiji in na Slovaškem anketiranci poudarjajo potencialne strukturne učinke, ki jih utegne imeti jamstvo za mlade, če se bo pravilno izvajalo.

3.2 Prednostne naloge

Kar zadeva prednostne naloge, vsi deležniki na Slovaškem obžalujejo pomanjkanje strukturnih reform za izboljšanje izobraževalnega sistema, kar je ključno pri pripravi mladih na trg dela. Mnenja glede tega, kateri skupini bi morali dati prednost, se razlikujejo: delodajalci pozivajo k poudarku na dolgotrajno brezposelnih, po mnenju sindikatov pa se je treba osredotočiti na nove diplomante.

V Italiji želijo sindikati in nekateri delodajalci prednostno obravnavati skupino NEET in najbolj ranljive mlade ljudi, ena organizacija delodajalcev pa bi prednost raje dala osebam, ki so nedavno diplomirale. Prav vsi poudarjajo, da se je treba osredotočiti na mlade iz južne Italije, in skoraj vsi so za to, da se starostna meja dvigne na 29 let.

Na Finskem jamstvo za mlade zajema mlade do 25. leta in tiste, ki so nedavno diplomirali in imajo manj kot 30 let. Finski sindikati in mladinska organizacija si želijo, da se največ pozornosti nameni najranljivejšim. Poudarjajo dodano vrednost preventivnih ukrepov.

Avstrijski anketiranci menijo, da jamstvo za mlade pokriva vse skupine, in pozdravljajo zgodnje ukrepanje. Za avstrijske delodajalce je jamstvo za mlade priložnost, da se preuči delovanje sistema vajeništva in da se zlasti vključi medpodjetniški vajenci v redne pogodbe o vajeništvu.

Grško ministrstvo meni, da bi ciljna skupina morali biti mladi iz regij z najvišjimi stopnjami brezposelnosti in ljudje iz gospodinjstev z zelo nizkimi prihodki. Grška mladinska organizacija poudarja, da bi morali starostno mejo dvigniti na 30 let in da bi socialni partnerji morali biti vključeni v načrt izvajanja.



3.3 Vloga socialnih partnerjev in civilne družbe

Čeprav se vsi sodelujoči, ki so odgovarjali na vprašalnike, strinjajo, da je vključevanje socialnih partnerjev in mladinskih organizacij v oblikovanje, izvajanje in spremljanje jamstva za mlade ključnega pomena, pa dejanske razmere kažejo drugačno sliko:

Na Finskem, v Avstriji in na Hrvaškem so zainteresirane strani vključene v vse stopnje jamstva za mlade. V Italiji je bil v fazo oblikovanja vključen le en sindikat, čeprav so vsi sindikati in organizacije delodajalcev pozvani, zavezani in pripravljeni prispevati k fazi izvajanja, bodisi z ukrepi osveščanja ali z nudenjem priložnosti za vstop v trg dela.

Na Slovaškem v okviru zakonodajnega postopka za izvajanje načrta jamstva za mlade, ki ga je pripravila vlada, potekajo posvetovanja z večino socialnih partnerjev.

Grški socialni partnerji in grški nacionalni svet za mlade so poudarili, da se nihče ni dejansko posvetoval z njimi glede načrta izvajanja. Usklajevalni odbor za izvajanje pobude za zaposlovanje mladih sicer lahko povabi socialne partnerje, predstavnike civilne družbe in strokovnjake za zaposlovanje mladih na svoja srečanja.

3.4 Sinergije

Skoraj vsi anketiranci so si bili edini, da jamstva za mlade predstavljajo priložnost za spodbujanje sinergij med zainteresiranimi stranmi, kot so zavodi za zaposlovanje, izobraževalne ustanove, socialne in zdravstvene službe, socialni partnerji in organizacije civilne družbe, ter so poudarili potrebo po okrepljenem sodelovanju kot enem od ključnih dejavnikov za uspeh. Kot primer takšnih sinergij so bili omenjeni izobraževalni sistemi, ki zadovoljujejo potrebe na trgu dela.

4. Potrebno je izboljšanje obveščenosti glede nadnacionalne mobilnosti in omrežja EURES

Na Hrvaškem, ki je najnovejša država članica, informacije o omrežju EURES⁶ niso razširjene, zlasti zaradi pomanjkanja objav v hrvaščini. Sindikati poudarjajo potrebo po informacijah o socialnem varstvu za mobilne delavce. V nekaterih državah še vedno veljajo omejitve glede prostega gibanja delavcev in ga tako še otežujejo.

⁶

Eures – evropska mreža za iskanje zaposlitve, <https://ec.europa.eu/eures/page/index>; mnenje EESO o EURES, CESE 518/2014, še ni objavljeno v UL, poročevalka: Vladimíra Drbalová, soporočevalec: Luis Miguel Pariza Castaños.

Grška mladinska organizacija navaja, da je program Erasmus precej znan, vendar si grške družine zaradi krize vedno težje privoščijo, da bi njihov študent eno leto študiral v tujini.

V Italiji so vsi anketiranci mnenja, da so pridobljene delovne izkušnje v tujini nedvomno prednost za mlade, ki vstopajo na trg dela. Omrežje EURES je v Italiji sicer poznano, vendar premalo uporabljano. En sindikat je kot primer najboljše prakse za podporo mobilnim delavcem navedel sodelovanje med uradi EURES v obmejnih regijah in lokalnimi sindikati.

Na Finskem je seznanjenost z mobilnostjo in omrežjem EURES splošno ocenjena kot zadovoljiva, vendar so še vedno možne izboljšave.

Na Slovaškem se mnenja razlikujejo: eden od sindikatov meni, da mobilnost ni prav priljubljena, medtem ko ena od organizacij delodajalcev omenja visoko raven informiranosti o mobilnosti delavcev v obmejnih regijah. Navajata čezmejna partnerstva z Madžarsko ob sodelovanju socialnih partnerjev. Pojavljajo se tudi skrbi glede bega možganov.

V Avstriji se omrežje EURES sicer uporablja, vendar še vedno ni zadostne obveščenosti o razpoložljivih informacijah, tako v zvezi s platformo kot tudi z dodatno podporo, ki je na voljo. Omrežje EURES se ne izkorišča v celoti, saj le nekaj držav članic objavlja vsa prosta delovna mesta na platformi EURES. Ena od ovir je jezik, saj bi morali biti vsi opisi delovnih mest in življenjepisi na voljo v vseh jezikih. Reformo omrežja EURES delodajalci na splošno pozdravljajo in izpostavljajo dodano vrednost samodejnega usklajevanja povpraševanja in ponudbe. Zvezna delavska zbornica poudarja potrebo po več informacijah o mednarodni mobilnosti, vendar kritizira osnutek reforme omrežja EURES, zlasti kar zadeva vključevanje zasebnih agencij za začasno zaposlovanje, in je zaskrbljena glede varstva podatkov zaposlenih.

5. Vlogo javnih zavodov za zaposlovanje pri zaposlovanju ljudi je treba okrepiti in podpirati

Med študijskimi obiski so bili izraženi določeni pomisleki o javnih zavodih za zaposlovanje: povečini pomanjkanje zaupanja s strani uporabnikov (Italija, Slovaška), nezadostni finančni in človeški viri za uspešno obravnavo brezposelnih ter zgolj beleženje podatkov o brezposelnih namesto njihove aktivacije. Ta vprašanja so na Finskem in v Avstriji očitno manj pomembna, saj javni zavodi za zaposlovanje v teh državah izvršujejo vlogo aktivacije prijavljenih in napotitve na delovno mesto.

6. Mnenja o vplivu urejanja trga dela na ustvarjanje delovnih mest se močno razlikujejo

Po pričakovanjih se mnenja o vplivu regulacije trga dela na pripravljenost podjetij, da zaposlijo mlade, močno razlikujejo.

Italijanski sindikati navajajo, da se je zaščita delavcev znatno zmanjšala, in dvomijo, da ima delovno pravo kakršen koli učinek na zaposlovanje mladih. Organizacije delodajalcev omenjajo nedavne reforme delovnega prava za zmanjšanje togosti trga dela, vendar poročajo, da podjetja še niso pripravljena zaposlovati za nedoločen čas, saj delovno pravo še vedno ne izpolnjuje potreb italijanskih podjetij. Mnenja so deljena tudi glede spodbud za mlade, da bi vstopili na trg dela: nekateri sindikati menijo, da sistem socialnega varstva v osnovi dobro deluje, vendar z določenimi pomanjkljivostmi glede kritja, in ne zagotavlja spodbud za mlade. Organizacije delodajalcev opozarjajo na premalo razvite ukrepe za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter obenem opozarjajo, da ti ukrepi ne bi smeli dodatno obremeniti MSP. Znotraj italijanskega bančnega združenja sta bila vzpostavljena revolucionarna sistema socialnega varstva in nege. Obenem pa se pojavlja tudi skrb, da bi višja nadomestila za brezposelnost lahko slabo vplivala na pripravljenost za zaposlitev.

Eden od hrvaških sindikatov meni, da delovno pravo ne preprečuje v zadostni meri zlorabe pogodb za določen čas in da izvršilni organ ni ustrezno pripravljen za prevzem svojih odgovornosti na tem področju. Drug sindikat meni, da načrtovana reforma daje prednost delodajalcem pred zaposlenimi. Organizacije delodajalcev se pritožujejo nad delovnopravnimi predpisi glede odpuščanja, ki naj bi bili zapleteni in obremenjujoči, zlasti za MSP. Mladinska organizacija meni, da trenutni delovni zakonik ne posveča posebne pozornosti zaposlovanju mladih in da je povečanje števila pogodb za določen čas, ponujenih mladim, posledica strukturnih trendov na trgu dela. Ima zadržke glede načrtovane reforme, ki trajanje najema začasnih delavcev podaljšuje na tri leta.

Na vprašanje o obstoječih spodbudah za mlade za vstop na trg dela konfederacija hrvaških sindikatov odgovarja, da niti aktivne politike trga dela, ki se trenutno izvajajo, niti nezadostno število delovnih inšpektorjev ne podpirajo vstopa mladih na trg dela. Hrvaški delodajalci navajajo, da spodbude sicer obstajajo, vendar delovna mesta zaradi gospodarskih razmer niso na voljo, takšnega mnenja pa je tudi mladinska organizacija.

Sindikati na Slovaškem ocenjujejo, da je vloga delovnega prava razmeroma nevtralna, medtem ko delodajalci menijo, da ovira prožnost v pogodbah za nedoločen čas. Inštitut za zaposlovanje poudarja, da pogodbe za določen čas pogodbenim strankam odvzemajo standardne pravice in obveznosti. Glede spodbud, ponujenih mladim, so si vse zainteresirane strani dokaj enotne, da so plače dokaj nizke in da

ima to odvrtačilni učinek. Organizacija delodajalcev navaja, da je pot na delo in z njega precej draga, kar ljudi odvrača od tega, da bi vstopili v delovno razmerje.

Avstrijska zvezna gospodarska zbornica meni, da delovno pravo omogoča dinamičen trg dela, ugoden za mlade, ki vstopajo vanj. Leta 2012 je bilo le okoli 10 % delovno aktivnega prebivalstva zaposlenega za določen čas.

Po poročanju predstavnikov avstrijskih delavcev je mogoče pripravništva opravljati v okviru pogodbe za nedoločen čas, vendar potekajo tudi v drugih oblikah. Oboji se strinjajo, da spodbude za mlade obstajajo, deloma zaradi ukrepov za aktivacijo in deloma zato, ker je družbeno bolj zaželeno delati kot biti brezposeln.

Po navedbah grške mladinske organizacije delovno pravo daje prednost pogodbam za nedoločen čas, vendar se po posegu trojke delovna razmerja neprestano spreminjajo. Spodbude za mlade za vstop na trg dela ne obstajajo.

7. Treba je spodbujati zagonska podjetja in opozarjati na potrebe po podjetniškem izobraževanju

Hrvaški anketiranci ugotavljajo, da se ukrepi trga dela za spodbujanje samozaposlovanja sicer izvajajo, vendar po njihovem mnenju niso ravno učinkoviti, saj se lahko uporabijo šele, ko obdobje brezposelnosti traja od treh do šestih mesecev. Ker so javno dostopne informacije o ustanavljanju podjetij omejene, so socialni partnerji v sodelovanju s hrvaškim uradom za zaposlovanje in agencijo za izobraževanje prevedli priročnik MOD o ustanovitvi lastnega podjetja za dvig stopnje zaposlenosti mladih ("Start your own business – Increasing youth employment"). Mreža mladih predlaga, da se je treba osredotočiti na kombiniranje ukrepov za prekvalifikacijo in ukrepov za ustanavljanje podjetij, saj so trenutno ločeni.

Italijanski anketiranci opisujejo obstoječe ukrepe, vendar jih ocenjujejo kot neučinkovite zaradi pomanjkanja storitev svetovanja in težav pri dostopu do financiranja.

Grška mladinska organizacija navaja, da ne obstaja nikakršna motivacija za mlade, da bi postali podjetniki. Celotni programi za ustanavljanje podjetij, ki jih financira Evropska unija, so neuspešni zaradi težav pri dostopanju do sredstev.

Avstrijski delodajalci opisujejo pravne ukrepe, ki so bili uvedeni kot spodbuda za ustanavljanje podjetij ter vključujejo zavarovanje za primer brezposelnosti za samozaposlene in plačilo prispevkov za socialno varnost v primeru dolgotrajne bolezni kot tudi omejitev zneska, ki ga morajo podjetniki sami plačati za



pregled pri zdravnikih, na 5 % njihovega letnega prihodka. Avstrijske delavske organizacije poudarjajo potrebo po zagotovitvi, da javni zavod za zaposlovanje ustanovitev podjetja podpre le, če je izvedba poslovne zamisli ocenjena kot realna in omogoča ustrezne možnosti preživetja.

Na Finskem trenutno potekajo reforme in nekateri pilotni projekti so se že pričeli, vendar pa ocen še ni.

Slovaški anketiranci so si enotni, da je ustanovitev podjetja v teh časih zelo težka in da se je podpora, ki je bila na voljo v preteklosti, zmanjšala.

8. Stalno spremljanje in ocenjevanje podpirata učinkovite politike za mlade

Spremljanje in ocenjevanje imata strateško vlogo pri oblikovanju politike, saj je njun namen izboljšati ustreznost, učinkovitost in uspešnost političnih odločitev.

Spremljanje in ocenjevanje instrumentov trga dela se v Avstriji in na Finskem redno izvajata.

Zainteresirane strani v preostalih štirih državah se pritožujejo nad pomanjkanjem sistematičnega ocenjevanja in upajo, da bo izvajanje jamstva za mlade odpravilo to pomanjkljivost. Hrvaška mladinska organizacija navaja, da bi moralo ocenjevanje imeti tudi kvalitativno komponento, tako da bi upoštevalo mnenja in izkušnje nekdanjih upravičencev.

9. Glavne ugotovitve: socialni partnerji in civilna družba so zavezani k dejavnemu sodelovanju v vseh fazah oblikovanja politik za zaposlovanje mladih, kar lahko pripomore k sprejemanju in nemotenemu izvajanju reform

Razprave, ki so potekale med misijami opazovalne skupine za trg dela, in rezultati ankete, izvedene v tem okviru, so pokazali splošno zaskrbljenost zaradi brezposelnosti mladih in zavezanost zainteresiranih strani, da prispevajo k boju proti njej.

Sodelujoče ustanove so opozorile na pomen reform v izobraževalnem sistemu, posodobitve in izpopolnitve znanj in spretnosti ter njihovo tesno povezanost s trgom dela. Države članice z zelo razvitim in učinkovitim sistemom poklicnega izobraževanja in usposabljanja, ki temelji na dualnem sistemu usposabljanja ali drugih oblikah učenja na delovnem mestu, imajo nižje stopnje brezposelnosti mladih in lažje predvidevajo prihodnji razvoj ter se lažje prilagajajo spremembam na trgih dela.

Države članice, v katerih so socialni partnerji in civilna družba dejavno vključeni v oblikovanje politike, se v obdobju krize lahko pohvalijo s stopnjami brezposelnosti mladih, ki so razmeroma nizke v primerjavi s preostalo Evropsko unijo.

Zainteresirane strani lahko dejansko prispevajo resnično dodano vrednost politikam za mlade, saj so v stiku z dejanskimi razmerami na trgu dela. Za uspešno izvajanje jamstva za mlade in drugih politik za zaposlovanje mladih opazovalna skupina za trg dela močno priporoča vključevanje zainteresiranih strani v vse faze. To lahko pripomore k občutku soodgovornosti, kar prispeva k družbenemu sprejemanju in nemotenemu izvajanju reform.

*

*

*

PRILOGA I

Seznam organizacij, s katerimi je bil navezan stik za izvedbo študije

Za namene te študije je bil navezan stik s krovnimi organizacijami (predvsem socialnimi partnerji in mladinskimi organizacijami), ki so po podatkih Evropske opazovalnice industrijskih odnosov (EIRO)⁷ organizacije Eurofund in članov EESO v posameznih državah najbolj reprezentativne. Stiki so bili navezani tudi z drugimi manjšim organizacijami in sektorskimi organizacijami, v katerih sodelujejo člani EESO.

Od 56 organizacij, povabljenih k udeležbi pri študiji, jih je 44 sodelovalo aktivno, kar pomeni, da so odgovorile na vprašalnik, predložile dokumente in/ali se sestale s člani opazovalne skupine za trg dela.

Seznam organizacij, s katerimi je bil navezan stik:

GRČIJA

1. Konfederacija grških sindikatov (GSEE)
2. Konfederacija sindikatov javnega sektorja (ADEDY)
3. Grška zveza podjetij (SEV)
4. Grška nacionalna konfederacija trgovcev (ESEE)
5. Grška konfederacija svobodnjakov, obrtnikov in trgovcev (GSEVEE)
6. Združenje grških turističnih podjetij (SETE)
7. Zveza grških ladjarjev (EEE)
8. Grški nacionalni mladinski svet (ESYN)

HRVAŠKA

9. Zveza samostojnih sindikatov Hrvaške (SSSH)
10. Neodvisni hrvaški sindikati (NHS)
11. Matica hrvaških sindikatov (MATICA)
12. Hrvaško združenje sindikatov (HURS)
13. Združenje delavskih sindikatov Hrvaške (URSH)
14. Hrvaško združenje delodajalcev (HUP)

7

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

15. Hrvatska obrtna zbornica (HOK)
16. Mreža mladih Hrvatske (MMH)
17. Društvo za spodbujanje zaposlovanja in strokovno usposabljanje mladih (ZUM)

ITALIJA

18. Konfederacija italijanskih sindikatov (CGIL)
19. Italijanska konfederacija sindikatov delavcev (CISL);
20. Italijanska zveza delavcev (UIL)
21. Zveza delavcev (UGL)
22. Italijanska konfederacija samostojnih sindikatov delavcev (CISAL);
23. Konfederacija samostojnih sindikatov delavcev (Confsal);
24. Nacionalna konfederacija upravnih in vodstvenih delavcev v javnem sektorju (Confedir);
25. Konfederacija vodstvenih in strokovnih delavcev (CIDA)
26. Krščansko združenje italijanskih delavcev (ACLI)
27. Italijanska konfederacija sindikatov intelektualnih poklicev (CIU)
28. Konfederacija italijanske industrije (Confindustria)
29. Italijanska konfederacija malih in srednjih podjetij (Confapi)
30. Konfederacija italijanskih obrtnikov (Confartigianato)
31. Nacionalna konfederacija obrtnikov ter malih in srednjih podjetij (CNA)
32. Konfederacija podjetij, samostojnih poklicev in samozaposlenih (Confcommercio)
33. Italijansko bančno združenje (ABI)
34. Konfederacija italijanskega kmetijstva (Confindustria)
35. Nacionalna liga zadrug in vzajemnih služb (Legacoop)
36. Konfederacija italijanskih zadrug (Confcooperative)
37. Italijanski nacionalni mladinski svet (FNG)

AVSTRIJA

38. Avstrijska zveza sindikatov (ÖGB)
39. Avstrijska zvezna delavska zbornica (AK)
40. Avstrijska zvezna gospodarska zbornica (WKÖ)
41. Avstrijsko združenje industrialcev (IV)
42. Avstrijska zveza mladinskih organizacij (OJV)

SLOVAŠKA

- 43. Konfederacija sindikatov Slovaške (KOZ SR)
- 44. Neodvisni krščanski sindikati Slovaške (NKOS)
- 45. Zveza združenj delodajalcev Slovaške (AZZZ SR)
- 46. Nacionalna zveza delodajalcev Slovaške (RUZ SR)
- 47. Inštitut za zaposlovanje (IZ Bratislava)
- 48. Mladinski svet Slovaške
- 49. Mladinska platforma Neodvisnih krščanskih sindikatov Slovaške (NKOS)

FINSKA

- 50. Osrednja organizacija finskih sindikatov (SAK)
- 51. Finska konfederacija zaposlenih (STTK)
- 52. Konfederacija sindikatov zaposlenih z visokošolsko izobrazbo na Finskem (AKAVA)
- 53. Konfederacija finske industrije (EK)
- 54. Združenje finskih podjetij (SY)
- 55. Cerkveni delodajalci (KiT)
- 56. Nacionalni mladinski svet (Allianssi)

*

*

*

PRILOGA II

Najnovejša mnenja EESO v zvezi z zaposlovanjem mladih

Mnenje EESO	Datum sprejetja	Referenčni dokument	Poročevalec Soporočevalec
EURES	4. 6. 2014	CESE 518/2014 – SOC/500 Še ni objavljeno v Uradnem listu.	Vladimíra Drbalová Luis Miguel Pariza Castaños
Ukrepi za zaposlovanje mladih – primeri dobre prakse	4. 6. 2014	CESE 474/2014 – SOC/503 Še ni objavljeno v Uradnem listu.	Christa Schweng
Zaposljivost mladih – usklajevanje poklicnega usposabljanja s potrebami gospodarstva v času varčevanja	30. 4. 2014	CESE 5662/2013 – CCMI/118 Še ni objavljeno v Uradnem listu.	Dumitru Fornea Tommaso Grimaldi
Učinki socialnih naložb na zaposlovanje in javne finance	30. 4. 2014	CESE 6193/2013 – SOC/496 Še ni objavljeno v Uradnem listu.	Wolfgang Greif
Podporni ukrepi za vključevanje mladih državljanov EU	30. 4. 2014	CESE 6218/2013 – SOC/495 Še ni objavljeno v Uradnem listu.	Renate Heinisch
Okvir za kakovost pripravništev	27. 2. 2014	CESE 8054/2013 – SOC/499 Še ni objavljeno v Uradnem listu.	Indrė Vareikytė
Odpiranje izobraževanja	26. 2. 2014	CESE 6185/2013 – SOC/493 Še ni objavljeno v Uradnem listu.	Gonçalo Lobo Xavier Pavel Trantina
Strategija boja proti sivi ekonomiji in neprijavljenemu delu	21. 1. 2014	CESE 2138/2013 – SOC/480 UL C 177, 11. 6. 2014, str. 9–14	Stefano Palmieri
Smernice za zaposlovanje	21. 1. 2014	CESE 8193/2013 – SOC/501 UL C 177, 11. 6. 2014, str. 40	-
Javni zavodi za zaposlovanje (JZZ)	17. 10. 2013	CESE 5207/2013 – SOC/490 UL C 67, 6. 3. 2014, str. 116–121	Vladimíra Drbalová
Ponovni razmislek o izobraževanju	10. 7. 2013	CESE 658/2013 – SOC/476 UL C 327, 12. 11. 2013, str. 58–64	Mário Soares Pavel Trantina
Jamstvo za mlade (ESS)	22. 5. 2013	CESE 3206/2013 – SOC/485 UL C 271, 19. 9. 2013, str. 101–103	Mário Soares

Vloga podjetij pri izobraževanju v EU	20. 3. 2013	CESE 2308/2012 – SOC/469 UL C 161, 6. 6. 2013, str. 27–34	Vladimíra Drbalová
Vključevanje in udeležba delavcev	20. 3. 2013	CESE 2096/2012 – SOC/470 UL C 161, 6. 6. 2013, str. 35–39	Wolfgang Greif
Smernice za zaposlovanje	13. 2. 2013	CESE 112/2013 – SOC/477 UL C 133, 9. 5. 2013, str. 77–80	Wolfgang Greif
Sveženj za zaposlovanje mladih	21. 3. 2013	CESE 2419/2012 – SOC/474 UL C 161, 6. 6. 2013, str. 67–72	Pavel Trantina Philippe de Buck
Okrevanje s številnimi novimi delovnimi mesti	15. 11. 2012	CESE 1279/2012 – SOC/463 UL C 11, 15. 1. 2013, str. 65–70	Gabriele Bischoff
Pobuda Priložnosti za mlade	12. 7. 2012	CESE 1579/2012 – SOC/450 UL C 299, 4. 10. 2012, str. 97–102	Tomasz Jasiński
Priznavanje poklicnih kvalifikacij in upravno sodelovanje	26. 4. 2012	CESE 1046/2012 – SOC/451 UL C 191, 29. 6. 2012, str. 103–107	Arno Metzler
Erasmus za vse	29. 3. 2012	CESE 825/2012 – SOC/438 UL C 181, 21. 6. 2012, str. 154	Indrė Vareikytė
Posodobitev visokega šolstva	28. 3. 2012	CESE 823/2012 – SOC/429 UL C 181, 21. 6. 2012, str. 143–149	Joost van Iersel Juraj Stern
Zaposlovanje in vključevanje mladih invalidov ter njihovo sodelovanje v družbenem življenju	28. 3. 2012	CESE 826/2012 – SOC/439 UL C 181, 21. 6. 2012, str. 2	Ioannis Vardakastanis
Smernice za politike zaposlovanja	22. 2. 2012	CESE 479/2012 – SOC/435 UL C 143, 22. 5. 2012, str. 94–101	Wolfgang Greif
Za privlačnejše poklicno izobraževanje in usposabljanje po srednji šoli	19. 1. 2012	CESE 147/2012 – SOC/409 UL C 68, 6. 3. 2012, str. 1–10	Vladimíra Drbalová
Zaposlovanje mladih, tehnična znanja in mobilnost	18. 1. 2012	CESE 148/2012 – SOC/421 UL C 68, 6. 3. 2012, str. 11–14	Dorthe Andersen



Evropski ekonomsko-socialni odbor

Rue Belliard/Belliardstraat 99
1040 Bruxelles/Brussel
BELGIQUE/BELGIË

Za izdajo odgovarja: Enota za obiske in publikacije
EESC-2015-10-SL

www.eesc.europa.eu



© Evropska unija, 2015
Reprodukcija je dovoljena z navedbo vira.



Web
QE-01-15-074-SL-N
ISBN 978-92-830-2677-8
doi:10.2864/674285

SL