

EUROPEJSCY PARTNERZY SPOŁECZNI¹:

RAMOWY PLAN DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA MŁODYCH*

CZERWIEC 2013

¹ Delegacja ETUC obejmuje przedstawicieli Komitetu Łącznikowego EUROCADRES/CEC

ETUC – EUROPEJSKA KONFEDERACJA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

BUSINESSEUROPE – KONFEDERACJA EUROPEJSKIEGO BIZNESU

UEAPME – EUROPEJSKIE STOWARZYSZENIE MAŁYCH I ŚREDNICH PRZEDSIĘBIORSTW

CEEP – EUROPEJSKIE STOWARZYSZENIE FIRM I PRZEDSIĘBIORSTW ŚWIADCZĄCYCH USŁUGI PUBLICZNE

* Tłumaczenie dokonane przez Fundusz Translacyjny europejskich partnerów społecznych na wspólny wniosek NSZZ Solidarność, OPZZ, Forum Związków Zawodowych, Konfederacji Lewiatan, Pracodawców RP i Związku Rzemiosła Polskiego

Bezrobocie wśród młodych to jeden z najbardziej palących problemów Europy. Podczas obecnego kryzysu gospodarczego i finansowego brak perspektyw na rynku pracy dotyka młodych ludzi bardziej niż jakąkolwiek inną grupę społeczną; widać to po wysokiej i wciąż rosnącej stopie bezrobocia wśród młodych oraz wzmożonym poziomie niepewności.

W Europie bez pracy pozostaje ponad 5,68 miliona młodych ludzi. Średnia stopa bezrobocia w tej grupie (23,4%) jest ponad dwukrotnie wyższa niż ogólna stopa bezrobocia (10,7%). Jeszcze przed kryzysem bezrobocie wśród młodych było szczególnie wysokie (17% wobec średniej stopy 7% w 2008 roku).

Wśród tych, którzy mają pracę, większość jest zatrudnionych na część etatu (32%) i umowy czasowe (42%). Zjawisko to dotyczy w szczególności młodych kobiet.

Dane te pokazują, że istnieją ku temu powody strukturalne, w tym brak ofert zatrudnienia, szczególnie w niektórych regionach. Utrudnia to młodym ludziom pełną integrację z rynkiem pracy. Kryzys pogłębił wyzwanie jakim jest bezrobocie młodych w wielu krajach, szczególnie wśród grup upośledzonych. W niektórych państwach bez pracy pozostaje ponad połowa młodych mężczyzn i kobiet w wieku produkcyjnym. Potrzebne są pilne działania by zapewnić im więcej i lepszych miejsc pracy i uniknąć groźnych konsekwencji, zarówno dla młodych ludzi jak i europejskich gospodarek i społeczeństw jako takich.

Wielu młodym ludziom wchodzącym na rynek pracy brakuje doświadczenia zawodowego. By osiągnąć szybkie wprowadzenie nowych pracowników na rynek pracy potrzebne jest rozwiązanie tej kwestii. Dodatkowo, niewystarczające umiejętności podstawowe, niewystarczające skupienie się na efektach procesu nauczania w edukacji i szkoleniu, a także negatywne postrzeganie wstępnego szkolenia i kształcenia zawodowego (IVET), może utrudnić integrację na rynku pracy.

Umowy na czas nieokreślony to główna forma zatrudnienia. Dla niektórych młodych ludzi umowy czasowe mogą okazać się pomocnym szczeblem pośrednim w drodze na rynek pracy. Jednak ważne jest wspieranie młodych ludzi w rozwijaniu ich karier od tego momentu, podobnie jak możliwie największe ograniczenia odsetka młodych ludzi, którzy utkwą na nim bez bardziej długoterminowych perspektyw. Partnerzy społeczni powinni ich w tym wspierać i zapewniać stosowną ochronę tych kontraktów.

Dłuższa i mniej przewidywalna droga na rynek pracy może mieć negatywny wpływ na wiarę młodych ludzi w przyszłość i ich codzienne życie, w szczególności jeżeli chodzi o dostęp do regularnych zarobków, ryzyko ubóstwa, możliwość założenia rodziny i zdrowie. Co więcej, bez pracy i stosownych zabezpieczeń społecznych więcej młodych ludzi jest przez dłuższy czas uzależnionych od swoich rodzin i bardziej podatnych na popadnięcie w ubóstwo.

Według Eurofound koszt 7,5 miliona młodych ludzi (w wieku 15-29 lat), którzy nie uczą się, nie pracują lub nie szkolą (NEET), wynosi ponad 153 miliardy euro rocznie, czyli 1,2% unijnego PKB. Ryzykujemy utratą wielkiego potencjału młodego pokolenia Europejczyków. Jeżeli to ryzyko się zmaterializuje, europejskie gospodarki skazą część młodych na społeczne wykluczenie. Osłabi to również konkurencyjność Europy i jej potencjał innowacyjności na następne dziesięciolecia.

Częścią rozwiązania jest aktywna polityka na rynku pracy, ale ograniczenie bezrobocia wśród młodych nie będzie możliwe bez zdecydowanego postawienia na edukację, wzrost i odrodzenie gospodarcze. Stosowne środki finansowe powinny zostać

zainwestowane na właściwym poziomie, przy uwzględnieniu dyscypliny fiskalnej i celów strategii Europa 2020.

Zatrudnialność to cenna metoda mobilizowania młodych ludzi, by inwestowali w swoją przyszłość. Należy wdrożyć stosowne środki i bodźce, by stymulować zatrudnienie i osiągać lepszą równowagę pomiędzy aspiracjami młodych ludzi a dostępnymi miejscami pracy.

1. WYZWANIA

Kryzys wraz z trwającym procesem transformacji gospodarczej zbiegają się w czasie w głębokimi zmianami demograficznymi, kulturowymi i społecznymi, które zachodzą w całej Europie.

Bezrobocie młodych to jeden z najważniejszych europejskich problemów, który wymaga rozwiązania. Dwa główne cele to stworzenie właściwych warunków do promowania możliwości zatrudnienia młodych ludzi i złagodzenie okresu przejściowego pomiędzy edukacją a pracą.

Europejscy partnerzy społeczni chcą rozwiązać trzy, wzajemnie powiązane ze sobą problemy:

1. Stworzenie większej liczby lepszych miejsc pracy i atrakcyjnych możliwości karier dla młodych ludzi;
2. Poprawa jakości i roli kształcenia i szkolenia na wszystkich poziomach w celu likwidacji rozbieżności na rynku pracy;
3. Optymalizacja roli przemysłu, w szczególności małych i średnich przedsiębiorstw (SME) oraz usług publicznych w Europie, jako czynnika trwałego i włączającego wzrostu w Europie

Bardziej szczegółowe wyzwania obejmują między innymi:

Tworzenie większej liczby lepszych miejsc pracy i właściwych warunków ramowych do płynniejszego przechodzenia do zatrudnienia. W sytuacji gdy ponad 26 milionów ludzi pozostaje bez pracy, głównym wyzwaniem pozostaje stymulowanie wzrostu, który owocowałby zwiększeniem liczby miejsc pracy. W tym kontekście partnerzy społeczni, wraz z instytucjami powinni zaangażować się na poziomie europejskim, krajowym i lokalnym w promowanie wzrostu gospodarczego, wydajności i konkurencji, by poprawić jakość i zwiększyć ilość miejsc pracy. To umożliwi młodym ludziom w pełni zintegrować się z rynkiem pracy.

Promowanie atrakcyjności kształcenia i szkoleń zawodowych (VET), oraz gwarantowanie jego jakości: To przyczyni się do poprawy warunków edukacyjnych i wyposaży młodych ludzi w stosowne umiejętności i kompetencje.

Promowanie nabywania zarówno uniwersalnych jak i konkretnych kompetencji i umiejętności: Ewolucja w kierunku interdyscyplinarnej i nastawionej na proces organizacji pracy w coraz większym stopniu wymaga uniwersalnych i technicznych kompetencji, umiejętności komunikacyjnych, rozwiązywania problemów oraz pracy zespołowej. Uniwersalne i konkretne umiejętności i kompetencje powinny być promowane podczas trwającego całe życie procesu uczenia się, w tym także w miejscu pracy.

Sprostanie rosnącemu zapotrzebowaniu na wysoko wykwalifikowanych pracowników: W nadchodzących dekadach, oprócz zapotrzebowania na średnio

wykwalifikowanych rosnąć też będzie prawdopodobnie popyt na wysoko wykwalifikowanych pracowników (Prognoza CEDEFOP na rok 2020). Zapobieganie temu, by młodzi ludzie zbyt wcześnie opuszczali szkołę i zachęcanie ich by osiągnęli średni i wyższy poziom wykształcenia, czy to przez wyższe szkolnictwo zawodowe i szkolenia, czy edukację uniwersytecką, przyczyni się do umocnienia europejskiej przewagi konkurencyjnej poprzez produkty i usługi o wyższej jakości i wartości dodanej. Osiągnięcie wyższego wykształcenia przyczyni się również do ich osobistego i społecznego rozwoju.

Poprawa równowagi pomiędzy popytem a podażą umiejętności: Zamknięcie tej luki pomoże zapełnić dwa miliony wakatów, jakie istnieją obecnie na europejskim rynku pracy. Szczególnie w niektórych regionach nawet wykwalifikowani młodzi ludzie mają problemy ze zintegrowaniem się z rynkiem pracy z powodu braku ofert lub rozmiłowania się ich umiejętności z zapotrzebowaniem. Wymaga to bliższej współpracy pomiędzy instytucjami edukacyjnymi i partnerami społecznymi, tak by młodzi ludzie nabywali właściwe umiejętności. Zamknięcie luki umiejętnościowej będzie również wymagało lepszej informacji dla młodych pracowników o możliwych atrakcyjnych ścieżkach kariery w sektorach/obszarach, których w przeciwnym razie być może wcale by nie rozważali. To zwiększy szanse pracodawców na znalezienie właściwych kandydatów i pracowników na wybór kariery na miarę ich aspiracji.

2. PODEJŚCIE PARTNERÓW SPOŁECZNYCH

Europejscy partnerzy społeczni odrzucają nieuchronność straconego pokolenia. Dlatego też uznali Plan Działań za najważniejszy priorytet Programu Pracy na lata 2012-2014. Zgodzili się, że „należy skupić się na powiązaniu pomiędzy kształceniem, oczekiwaniami młodych ludzi i potrzebami rynku pracy. Przy jednoczesnym wzięciu pod uwagę przejścia młodych ludzi ze szkoły na rynek pracy, w celu generalnego podniesienia stopy zatrudnienia”.

Pod tym względem europejscy partnerzy społeczni w pełni wspierają cele artykułu 3 TEU na rzecz wysoce konkurencyjnej społecznej gospodarki rynkowej i artykułu 9 TFUE na rzecz promowania „wysokiego poziomu zatrudnienia, gwarancji stosownych zabezpieczeń społecznych, walki z wykluczeniem społecznym i wysokiego poziomu kształcenia, szkolenia i ludzkiego zdrowia”.

W Planie Działań wzywamy krajowych partnerów społecznych, władze publiczne i inne podmioty do wspólnego działania na rzecz osiągnięcia konkretnego postępu jeżeli chodzi o zatrudnienie młodych. Potrzebne jest wielowątkowe podejście, któremu towarzyszyć będą stosowne rozwiązania i środki, by zapewnić proces nauczania na odpowiednio wysokim poziomie, promować kształcenie zawodowe i szkolenia, oraz tworzyć miejsca pracy.

Europejscy partnerzy społeczni są zdeterminowani by wdrażać praktyczne rozwiązania w celu rozwiązania problemu bezrobocia młodych, uwzględniając specyficzną sytuację w każdym kraju, tak by przyczynić się do wzrostu, zatrudnienia i spójności społecznej.

Ten Plan Działań jest oparty zarówno na istniejących jak i nowych praktykach. Europejscy partnerzy społeczni chcą promować najbardziej skuteczne inicjatywy z całej Europy, które mogą posłużyć jako inspiracja przy projektowaniu rozwiązań przez krajowych partnerów społecznych z uwzględnieniem kontekstu w jakim działają. Dołączamy również rekomendacje dla innych istotnych podmiotów, takich jak instytucje unijne i Państwa Członkowskie.

BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC:

- są przekonane, że inwestowanie i tworzenie większej liczby lepszych miejsc pracy to sposób na poprawę sytuacji młodych ludzi na rynku zatrudnienia,
- uważają, że wiele można osiągnąć poprzez wysokiej jakości kształcenie i systemy szkoleniowe, które wyposażają młodych ludzi we właściwe umiejętności, biorąc jednocześnie pod uwagę ich oczekiwania, oraz wydajność i stabilność rynku pracy,
- podkreślają znaczenie rozwiązań i środków, których celem jest stymulowanie zrównoważonego i sprawiedliwego wzrostu i tworzenia miejsc pracy w Europie,
- chcą przyczynić się do tworzenia właściwych bodźców i warunków ramowych, dzięki którym zatrudnianie młodych ludzi stanie się atrakcyjniejszą opcją dla pracodawców, szczególnie poprzez negocjacje zbiorowe pomiędzy partnerami społecznymi,
- chcą promować elastyczność zarówno wśród przedsiębiorstw jak i pracowników, oraz zapewniać tym drugim możliwości bardziej dynamicznej kariery,
- przypominają, że sprawiedliwe, otwarte i wydajne rynki pracy są fundamentem poprawy dostępu młodych ludzi do zatrudnienia i ich z nim integracji ,
- potwierdzają wspólną odpowiedzialność partnerów społecznych na wszystkich poziomach zaangażowania politycznego, poprzez konstruktywny, autonomiczny dialog społeczny, uwzględniający różnorodność krajowych systemów stosunków przemysłowych,
- przyznają, że wyzwanie to ma szerszy wymiar, który wymaga bliższej współpracy z władzami publicznymi, a także instytucjami edukacyjnymi i szkoleniowymi, służbami zatrudnienia, a także otwartego dialogu z organizacjami młodzieżowymi na wszystkich poziomach,
- biorą pod uwagę, że obecne i przyszłe rozwiązania muszą pozostawać w zgodzie z zasadami solidarności międzypokoleniowej,
- podkreślają wspólną odpowiedzialność pracodawców, władz publicznych i jednostek w inwestowanie w rozwój umiejętności.

3. PRIORYTETY

PRIORYTET 1: NAUCZANIE

Młodzi ludzie muszą zostać wyposażeni w podstawowe, uniwersalne kompetencje, a także techniczne i konkretne umiejętności, przydatne do ich osobistego rozwoju i zatrudnialności.

Dobrze zaprojektowane programy nauczania i szkolenia, wraz z zaangażowaniem partnera społecznego rozumiejącego zarówno rynek pracy jak i potrzeby młodych ludzi, mogą przyczynić się do ograniczenia zjawiska niedopasowania umiejętności do potrzeb.

Nauczanie poprzez pracę, w tym staże i przygotowanie zawodowe, także mogą przyczynić się do płynniejszego wchodzenia młodych na rynek pracy i ograniczyć ryzyko, że przejście to będzie trwało zbyt długo.

Kształcenie podstawowe i średnie

Dostęp do kształcenia podstawowego to fundamentalne prawo i należy w tej sferze zapobiegać wszelkiej dyskryminacji.

Edukacja to wartość z której korzystają jednostki i która przyczynia się do realizacji celów strategii Europa 2020. W związku z tym rządy muszą zapewnić dobrze

funkcjonujące, powszechne, darmowe i wysokiej jakości kształcenie publiczne – zarówno podstawowe jak i średnie – i inwestować w szkolenia zawodowe, które przygotowują uczniów do dalszego ogólnego lub zawodowego kształcenia oraz korzystania z systemu szkoleń.

Młodzi ludzie, którzy opuszczają szkołę lub kończą kształcenie zawodowe i szkolenia przed uzyskaniem podstawowych umiejętności, są bardziej narażeni na trudności przy przechodzeniu ze szkoły na rynek pracy, lub na bezrobocie w dalszych etapach życia.

Skoordynowane działania na rzecz zaprojektowania, wdrożenia i monitorowania programów nauczania i kształcenia muszą gwarantować, że wyniki nauczania będą wzmacniać aspiracje młodych ludzi i ich zatrudnialność.

Wstępne kształcenie zawodowe i szkolenia

W modelach nauczania opartych na pracy, takich jak dualny system nauczania, znacząca część edukacji odbywa się w przedsiębiorstwie. Zasadą jest wymiennosc pomiędzy nauczaniem i szkoleniem w placówce edukacyjnej, a uczeniem się w praktyce przy okazji pracy w przedsiębiorstwie.

Wysokiej jakości wstępne kształcenie zawodowe i systemy szkoleniowe pokazały swoje zalety w licznych krajach w których w ich tworzenie i funkcjonowanie zaangażowani są partnerzy społeczni.

W szczególności dobrze funkcjonujący dualny system nauczania może przyczynić się do obniżenia poziomu bezrobocia wśród młodych.

Trudno jest przetransferować dualny system nauczania z jednego kraju do drugiego. Koncepcja nauczania poprzez pracę musi być skrojona na miarę każdego poszczególnego kraju i stosowana na zasadzie trójstronnej. Pomysł polega na tym, by pozwolić wszystkim krajom, które chcą zmienić/poprawić swoje systemy by zrobiły to z pełną świadomością specyfiki systemów innych krajów.

Przygotowanie zawodowe

Dobrze opracowany system przygotowania zawodowego okazał się być skutecznym narzędziem w łagodzeniu wejścia młodych ludzi na rynek pracy.

Warunkiem wstępnym jest istnienie miejsc w przedsiębiorstwach, w których uczniowie mogą zdobywać niezbędne, podstawowe umiejętności.

Porozumienie pomiędzy młodymi ludźmi i poszczególnymi pracodawcami powinno mieć solidne podstawy, między innymi poprzez precyzyjne zdefiniowanie celów nauczania pomiędzy adeptem przygotowania zawodowego, centrum szkoleniowym i przedsiębiorstwem.

Partnerzy społeczni mają kluczową rolę do odegrania w ustaleniu wysokiej jakości ram regulacyjnych na poziomie krajowym, oraz w tworzeniu procedur, które ograniczyłyby nadmierne wymagania prawne lub administracyjne. Dodatkowo rządy krajowe powinny gwarantować, że adeptom przygotowania zawodowego oferowane są godziwe i zgodne z wcześniejszymi ustaleniami warunki, z korzyścią zarówno dla nich jak i dla pracodawcy.

Komisja Europejska i europejscy partnerzy społeczni mają ważną rolę do odegrania, jeżeli chodzi o promowanie i poprawę krajowych praktyk w kwestii przygotowania zawodowego.

Staż

Europejscy partnerzy społeczni zauważają, że Komisja ma zamiar przedstawić Rekomendację dla Rady w sprawie europejskich ram jakości dotyczących staży i wspierają działania Państw Członkowskich mające na celu poprawę jakości staży.

Mobilność

Programy takie jak Lifelong Learning Programme i konkretne podprogramy w rodzaju: Leonardo, Grundvig, Erasmus i Comenius, a także program Młodzi w Działaniu, udowodniły swoją wartość dodaną. Europejscy partnerzy społeczni wspierają następną generację unijnych programów edukacyjnych i szkoleniowych, które koncentrują się na uczeniu mobilności i współpracy na rzecz innowacyjności jako motoru wzrostu.

I. Działania partnerów społecznych

a. Krótkoterminowe

- Branie udziału w monitoringu i ocenie kształcenia zawodowego i szkoleń (VET), by zapewnić płynne przejście od kształcenia do dalszego szkolenia i/lub pracy, poprzez wysokiej jakości ramy regulacyjne na poziomie krajowym.
- Udział w zarządzaniu systemami przygotowania zawodowego.
- Identyfikowanie i usuwanie barier w rozwoju systemów przygotowania zawodowego w każdym z krajów.
- Udział w projektowaniu i tworzeniu unijnego sojuszu na rzecz przygotowania zawodowego.
- Podejmowanie dalszych wspólnych działań wobec Rady i Parlamentu Europejskiego w oparciu o przyszłą propozycję Rekomendacji dla Rady, dotyczącej europejskich ram jakościowych dla staży.
- Gwarantowanie, że umowy zawierane w celu przygotowania zawodowego pomiędzy młodymi ludźmi i przedsiębiorstwami jasno definiują warunki przygotowania zawodowego i cele nauczania w części kształcenia opartej na pracy.
- Praca nad poprawą wizerunku i atrakcyjności nauki, technologii, inżynierii i matematyki w szkole średniej i na uczelniach wyższych. Działania te powinny obejmować przyciąganie większej liczby kobiet na kierunki STEM.

b. Długoterminowe

- Promowanie kształcenia, które lepiej spełnia potrzeby rynku pracy i młodych ludzi, przy jednoczesnym wzmocnieniu osobistego rozwoju młodych ludzi i ich zatrudnialności.
- Wzmocnianie dualnych elementów kształcenia w istniejących modelach nauczania opartego na pracy.

II. Rekomendacje

a. Krótkoterminowe

- Komisja Europejska powinna dodać „udział nauczania opartego na pracy”, jako jedną ze zmiennych w proponowanym przez siebie wskaźniku zatrudnialności.
- Komisja Europejska powinna w sposób wystarczający zaangażować europejskich partnerów społecznych w zarządzanie następną generacją programów kształcenia i szkolenia.

- UE i Państwa Członkowskie powinny zagwarantować, że unijne programy finansowe, takie jak ESF, zapewniają wstępne finansowanie do tworzenia lub reformowania systemów przygotowania zawodowego.
- Komisja Europejska i Państwa Członkowskie powinny wspierać i koordynować europejskie i krajowe kampanie na rzecz zmiany postrzegania kształcenia zawodowego i szkoleń w europejskich społeczeństwach i promować wysokiej jakości nauczanie oparte na pracy.
- Eurostat i CEDEFOP powinny współpracować przy dostarczaniu dokładnych i zharmonizowanych danych oraz analiz dotyczących udziału szkoleń w miejscu pracy na wszystkich poziomach edukacji.
- Państwa Członkowskie we współpracy z partnerami społecznymi powinny rozważyć stworzenie krajowych i/lub sektorowych funduszy szkoleniowych.
- Państwa Członkowskie powinny zachęcać pracodawców do przyjmowania większej liczby adeptów przygotowania zawodowego i stażystów, w porozumieniu z partnerami społecznymi.
- Państwa Członkowskie powinny określić, w porozumieniu z odpowiednimi partnerami społecznymi, warunki ramowe dla przygotowania zawodowego i staży, które będą atrakcyjne zarówno dla przedsiębiorstw jak i młodych ludzi. Powinny być one zgodne ze zdywersyfikowaną naturą relacji w gospodarce i brać pod uwagę cele nauczania.
- Państwa Członkowskie powinny w pełni wdrożyć krajowe ramy kwalifikacyjne, by poprawić wyniki nauczania na wszystkich poziomach edukacji i szkolenia.
- Państwa Członkowskie powinny zapewnić wysokiej jakości wstępne kształcenie zawodowe i szkolenie (IVET) by podnieść kwalifikacje i zwiększyć zatrudnialność młodych ludzi oraz zredukować rozmijanie się umiejętności z potrzebami rynku, przy zaangażowaniu partnerów społecznych.
- Państwa Członkowskie powinny promować atrakcyjny wizerunek wstępnego kształcenia zawodowego i szkolenia (IVET) oraz systemów przygotowania zawodowego wśród młodych ludzi, ich rodziców i przedsiębiorstw, przy zaangażowaniu partnerów społecznych.
- Państwa Członkowskie powinny priorytetowo potraktować znaczenie systemów kształcenia i szkolenia dla rynku pracy, koncentrując się na inwestycjach w edukację i doskonalenie umiejętności, tak by rozwiązać rosnący problem ich nieprzystawalności do oczekiwań. Działania te powinny być realizowane zgodnie ze strategią Europa 2020.
- Państwa Członkowskie powinny zaoferować osobom wcześniej kończącym kształcenie i szkolenia oraz nisko wykwalifikowanym młodym ludziom sposoby i środki na ponowne wejście do systemu kształcenia i szkoleń, lub programy edukacyjne drugiej szansy, po to by zredukować nieprzystawalność ich umiejętności do wymogów rynku pracy.

b. Długoterminowe

- UE i Państwa Członkowskie powinny rozpowszechniać zasady modeli nauczania opartego na pracy oraz dualnych systemów nauczania zarówno w kształceniu średnim jak i wyższym jak też w szkoleniu, w całej Europie, w tym schematy przygotowania zawodowego oraz efektywne, wysokiej jakości i trwałe systemy wstępnego oraz ciągłego kształcenia zawodowego i szkoleń (VET).
- UE i Państwa Członkowskie powinny ułatwiać międzynarodową mobilność nauczycieli i trenerów, a także mobilność edukacyjną młodych ludzi i naukę języków obcych.
- Państwa Członkowskie powinny zapewniać jakość i powszechność podstawowego i średniego kształcenia oraz szkoleń, tak by uczniowie

posiedli niezbędne umiejętności podstawowe i nie opuszczali zbyt wcześnie systemu edukacyjnego.

- Państwa Członkowskie powinny w pierwszym rzędzie zachęcać pracodawców do oferowania większej liczby miejsc w ramach przygotowania zawodowego na lepszych warunkach, łągając jednocześnie procedury administracyjne dla przedsiębiorstw, szczególnie tych średnich i małych (SME), dotyczące obostrzeń w tej kwestii.
- Państwa Członkowskie we współpracy z partnerami społecznymi, organizacjami pracodawców, izbami rzemieślniczymi i izbami handlowymi oraz dostawcami VET, powinny współpracować na poziomie krajowym nad zapewnieniem systemów przygotowania zawodowego, które poprawiałyby perspektywy zawodowe dla młodych ludzi, jak również wyniki przedsiębiorstw.

Priorytet 2: OKRES PRZEJŚCIOWY

Zmiana stała się stałym elementem naszych gospodarek i społeczeństw. Tym ważniejsze staje się łągodzenie okresu przejściowego wchodzenia na rynek pracy za pomocą wiarygodnego, skutecznego ubezpieczenia od bezrobocia i sieci bezpieczeństwa socjalnego, które będą finansowo wydajne w perspektywie długoterminowej.

Okres przejściowy na rynku pracy zazwyczaj odnosi się do czasu pomiędzy opuszczeniem systemu kształcenia a wejściem na rynek pracy, a także pomiędzy dwoma różnymi miejscami pracy. Naszym priorytetem jest w tym przypadku okres pomiędzy kształceniem a pracą.

Środki stosowane w tej mierze, w tym doradztwo zawodowe, szkolenie i integracja w zatrudnieniu, są ograniczone w czasie i uzgadniane, monitorowane oraz realizowane przez różne podmioty zgodnie z naturą krajowych systemów stosunków przemysłowych.

Unijne inicjatywy na rzecz zatrudnienia dla młodych

Europejscy partnerzy społeczni wspierają wysiłki instytucji europejskich w celu rozwiązania problemu bezrobocia młodych. Jednocześnie chcą mieć pewność, że unijne wsparcie trafi tam, gdzie jest najbardziej potrzebne, w szczególności wzmacniając spójność terytorialną i społeczną.

W szczególności unijni partnerzy społeczni podkreślają znaczenie Inicjatywy Zatrudnienia dla Młodych, która została przyjęta przez Radę Europejską 8 lutego 2013 roku w ramach dyskusji nad Wieloletnią Perspektywą Finansową na lata 2014-2020.

Gwarancje dla młodych

Przejście od szkoły do pracy staje się dla wielu młodych ludzi dłuższe i bardziej skomplikowane.

Jak uzgodniła Rada EPSCO 28 lutego 2013 roku, celem gwarancji dla młodych jest zapewnienie, że młodzi ludzie szukający zatrudnienia nie pozostaną zbyt długo poza rynkiem pracy. Mają to umożliwić dobrej jakości oferty zatrudnienia, dalsze kształcenie, przygotowanie zawodowe lub staże oferowane w okresie czterech miesięcy od znalezienia się na bezrobociu lub zakończenia formalnego kształcenia.

Tylko ożywienie owocujące dużą liczbą nowych miejsc pracy i wzrostem może w trwały sposób zredukować bezrobocie. Pamiętając o tym, należy wskazać, że schemat gwarancji dla młodych powinien brać pod uwagę następujące podstawowe zasady:

- sprofilowane podejście do młodych ludzi, szczególnie tych, którzy pozostają na marginesie rynku pracy,
- otwarte podejście pozwalające na zaangażowanie partnerów społecznych,
- identyfikacja i alokacja właściwych środków,
- wczesna interwencja zapobiegająca długotrwałemu bezrobociu,
- określone w czasie programu o mierzalnych wynikach,
- promowanie zatrudnialności i mobilności w celu zapobiegania i ograniczania bezrobocia wśród młodych,
- promowanie szans zatrudnienia wśród młodych ludzi, które pozwolą im uzyskać niezależność.

Jeżeli weźmie się pod uwagę trudną sytuację młodych ludzi w dzisiejszych czasach, skoncentrowanie się na środkach aktywujących ich, poprzez stworzenie gwarancji dla młodych i/lub podobnych rozwiązań na poziomie krajowym, jest niezbędne w wielu krajach. Gwarancje dla młodych mogą również przyczynić się do realizacji niektórych celów strategii Europa 2020, a konkretnie ograniczenia liczby obywateli zbyt wcześnie kończących kształcenie, wzrostu odsetka zatrudnienia w przedziale 20-64 lata, oraz redukcji poziomu ubóstwa i społecznego wykluczenia. Rozwiązania i działania związane z gwarancjami dla młodych wiążą się z określonymi nakładami finansowymi, które należy rozważyć w kontekście wysokich społecznych i ekonomicznych kosztów wynikających z braku aktywności tych osób.

Gwarancje dla młodych muszą być dostosowywane do konkretnej sytuacji w każdym Państwie Członkowskim. Partnerzy społeczni powinni aktywnie uczestniczyć w ich projektowaniu i implementacji, w porozumieniu z władzami publicznymi i innymi ważnymi podmiotami. Finansowanie kosztów tych rozwiązań spoczywa jednak przede wszystkim na władzach publicznych.

Doradztwo i informacje

Stworzenie lepszego systemu doradztwa i informacji dla wszystkich młodych kobiet i mężczyzn, a także sprofilowane centra kariery, koncentrujące się na zatrudnialności, to dobry sposób na wzmocnienie łączności pomiędzy szkolnictwem średnim, a następnie wyższym i szkoleniami a rynkiem pracy.

Jest to szczególnie widoczne w niektórych sektorach, w tym w usługach publicznych. Młodzi ludzie są często nieświadomi możliwości kariery i rozwoju oferowanych zarówno przez pracodawców z sektora publicznego jak i prywatnego.

Zmarginalizowane grupy młodych ludzi, którym brakuje podstawowych umiejętności i którzy wcześniej porzucili kształcenie, potrzebują szczególnej opieki jeżeli chodzi o doradztwo i informację.

Identyfikacja nowych umiejętności i nowych miejsc pracy

Identyfikacja nowych umiejętności i nowych miejsc pracy oraz przewidywanie ich rozwoju to skomplikowane zadanie, biorąc pod uwagę jak trudne jest dla partnerów społecznych i twórców programów szkoleniowych przewidywanie przyszłych trendów na rynku pracy. Pod uwagę trzeba brać liczne i zmieniające się czynniki socjo-ekonomiczne i technologiczne, przez co trudno jest w tym obszarze o wiarygodne dane. Tym niemniej zadanie to trzeba określić jako pilne.

Jak to opisano w Planie Działań w rozdziale dotyczącym permanentnego rozwijania kompetencji i kwalifikacji, prognozowanie to odbywa się na dwóch poziomach: poziomie przedsiębiorstwa i poziomie krajowym i/lub sektorowym.

I. Działania partnerów społecznych

a. Krótkoterminowe

- Promowanie atrakcyjności i wartości miejsc pracy w „deficytowych” obszarach, jako opcji przyszłej kariery (np. ekologiczna gospodarka, ICT, zdrowie, edukacja, przemysł itd.), poprzez organizowanie, tam gdzie jest to uzasadnione, kampanii edukacyjnych, dni otwartych, możliwości „testowych”, wspólnych inicjatyw partnerów społecznych i szkół/uczelni itd. i/lub przywracanie wizerunku sektora lub miejsca pracy we wszystkich ich aspektach, gwarantując jednocześnie, że przepisy bhp są respektowane we wszystkich sektorach.
- Udział w działaniach rządu mających na celu wdrażanie systemu gwarancji dla młodych na poziomie krajowym.
- Udział w projektowaniu, monitorowaniu i ocenie gwarancji dla młodych, wdrażanych na poziomie krajowym, w celu kontrolowania ich efektywności i skuteczności finansowej, z punktu widzenia aktywizacji młodych bezrobotnych.

b. Długoterminowe

- Tworzenie kultury nieustannego uczenia się poprzez informowanie i doradzanie swoim członkom.
- Priorytetowe traktowanie wsparcia dla młodych ludzi szukających pracy, którzy chcą zmienić swoją ścieżkę kariery i przystosowywanie ich umiejętności do sektorów, które cierpią na niedobór właściwych kandydatów, bez dyskryminowania przedstawicieli innych grup wiekowych.
- Wzmacnianie współpracy pomiędzy menadżerami ds. zasobów ludzkich, prywatnymi i publicznymi agencjami pośrednictwa pracy, instytucjami edukacyjnymi, pracownikami socjalnymi, przedstawicielami pracodawców i pracowników i zewnętrznymi/wewnętrznymi trenerami i/lub mentorami.
- Udział w projektowaniu, wdrażaniu i monitorowaniu programów kształcenia, szkoleniowych, oraz projektów szkolenia permanentnego.
- Współpraca z rządami i instytucjami edukacyjnymi i szkoleniowymi w celu dostarczania młodym ludziom sprofilowanej informacji o dostępnych ścieżkach kariery i umiejętnościach potrzebnych na rynku pracy, a także o prawach i obowiązkach adeptów przygotowania zawodowego, stażystów i pracowników.

II. Rekomendacje

a. Krótkoterminowe

- UE i Państwa Członkowskie powinny zagwarantować, że odpowiedni odsetek środków z ESF zostanie przeznaczony na wstępne finansowanie dla tych Państw Członkowskich, które już wprowadziły gwarancje dla młodych, albo mają zamiar to zrobić
- Komisja Europejska i Państwa Członkowskie powinny zaangażować europejskich i krajowych partnerów społecznych w proces projektowania i wdrażania Inicjatywy Zatrudnienia dla Młodych, by zagwarantować jej sukces.
- Państwa Członkowskie powinny analizować, a w razie potrzeby rozwiązywać problemy związane z systemem opodatkowania i świadczeń w możliwie neutralny z punktu widzenia fiskalnego sposób, respektując politykę płacową

tak, by zachęcać do zatrudniania młodych ludzi, gwarantując im jednocześnie pełny dostęp do ochrony socjalnej.

- Państwa Członkowskie powinny zapewniać skuteczne wskazówki dotyczące rozwoju zawodowego w ramach systemu kształcenia, tak by młodzi ludzie mogli podejmować bardziej świadome decyzje zarówno na poziomie kształcenia średniego jak i wyższego. Materiały z wytycznymi powinny zawierać czytelne informacje dotyczące dostępnych miejsc pracy i perspektyw zawodowych na rynku pracy.
- Państwa Członkowskie we współpracy z urzędami pracy powinny uwzględnić techniki szukania zatrudnienia w szkolnych programach nauczania, by młodzi ludzie byli lepiej przygotowani do poszukiwania swojej pierwszej pracy.
- Wprowadzając gwarancje dla młodych, albo podobne rozwiązania, Państwa Członkowskie powinny koncentrować się przede wszystkim na tych młodych ludziach, którzy znajdują się na marginesie rynku pracy.

b. Długoterminowe

- UE i Państwa Członkowskie powinny stworzyć sieć zbierania informacji i wymiany doświadczeń w celu zacieśnienia współpracy z instytucjami edukacyjnymi i szkoleniowymi na wszystkich poziomach.
- Państwa Członkowskie powinny wzmocnić współpracę pomiędzy partnerami społecznymi i służbami zatrudnienia w celu znalezienia skutecznych sposobów na likwidację wakatów.
- Państwa Członkowskie powinny organizować publiczne urzędy zatrudnienia w formie skutecznych „agencji zarządzania okresem przejściowym”, które byłyby w stanie przedstawić młodym ludziom sprecyzowaną ofertę, ułatwiającą im przejście ze świata kształcenia do świata pracy, a następnie pomiędzy kolejnymi etapami zatrudnienia.
- Państwa Członkowskie powinny konsultować się ze stosownymi podmiotami w sektorze szkoleń i staży, by ułatwić procedury administracyjne dla pracowników, przy jednoczesnym poszanowaniu ochrony socjalnej i praw adeptów przygotowania zawodowego i stażystów.
- Państwa Członkowskie powinny zapobiegać zjawisku opuszczania przez młodych ludzi szkół bez jakichkolwiek kwalifikacji, za pomocą takich rozwiązań jak coaching i system mentorski w szkołach, programów pomostowych, a także za pomocą rozwiązań systemowych, takich jak doszkalanie nauczycieli w kwestii uczniów zbyt wcześnie wypadających z systemu kształcenia. Potrzebny jest również system wczesnego ostrzegania.

PRIORYTET 3: ZATRUDNIENIE

Przy ponad 26 milionach bezrobotnych Europejczyków, kluczowym warunkiem jest stworzenie większej liczby lepszych miejsc pracy i zlikwidowanie dwóch milionów wakatów w Europie.

Poziom bezrobocie wśród młodych rośnie w wielu krajach Europy. Problem ten pogłębia kryzys finansowy i gospodarczy. Integracja młodych ludzi na rynku pracy komplikuje się w wielu krajach z powodu braku opcji zatrudnienia. Dynamiczny, otwarty i mobilny rynek pracy powinien sprzyjać tworzeniu miejsc pracy i poszukiwaniu ich, nie naruszając jednocześnie systemu ochrony socjalnej.

Stosowne rozwiązania makroekonomiczne i sprofilowane środki na rzecz efektywnych inwestycji są potrzebne by wzmocnić wzrost i ożywienie, które będzie owocowało miejscami pracy. Konkurencyjność produktów i usług UE zależy w dużej mierze od inwestycji w prace badawczo-rozwojowe, innowacje, edukację i szkolenia.

Ta odpowiedzialność spoczywa na krajowych partnerach społecznych i rządach, aby w zgodzie z praktyką stosunków przemysłowych określały warunki zatrudnienia, w tym koszty pracy, by pomóc młodym ludziom wejść na rynek pracy i rozwijać się na nim .

W niektórych regionach i sektorach Europy brakuje kluczowych kompetencji i występuje niedobór stosownych umiejętności. Dotyczy to w szczególności nowych branż gospodarki i konkretnych potrzeb związanych z usługami publicznymi. By zapłacić istniejące wakat, europejscy partnerzy społeczni w pełni wspierają wysiłki podejmowane na poziomie unijnym i krajowym, które mają zapewnić stosowne (prze)szkolenie i promować mobilność wśród młodych ludzi, którzy są gotowi przemieszczać się za pracą pomiędzy Państwami Członkowskimi lub wewnątrz nich.

Dobrze zaprojektowane i funkcjonujące regulacje z dziedziny zatrudnienia, oraz system podatkowy i ochrony socjalnej, są kluczowe dla efektywnego rynku pracy, oraz dla promocji szerszych możliwości dla młodych szukających pracy. Reformy rynku pracy, przeprowadzane w razie potrzeby poprzez negocjacje zbiorowe lub za pomocą rozwiązań legislacyjnych wprowadzanych w porozumieniu z partnerami społecznymi, powinny ograniczyć segmentację i poprawić dostęp do rynku pracy dla młodych ludzi. Przy tworzeniu rozwiązań mających zmaksymalizować możliwości pracy dla młodych, ważne jest respektowanie uzgodnionych praw społecznych i pracowniczych.

Aktywna polityka na rynku pracy jest również potrzebna w celu promowania dostępu młodych ludzi do zatrudnienia, które pomoże im uzyskać niezależność.

Permanenty proces kształcenia to wspólna odpowiedzialność, która spada na wszystkie podmioty: przedsiębiorstwa, pracowników i ich przedstawicieli, władze publiczne i jednostki. Każdy pracownik powinien być tego świadomy i zachęcany do rozwijania swoich kompetencji przez cały okres życia zawodowego.

Coaching, system mentorski i tutorski w tym poprzez współpracę międzypokoleniową, może ułatwić młodemu pokoleniu odnalezienie się w pierwszej pracy. Takie podejście może również pomóc przedsiębiorstwom w równoległym promowaniu zatrudnienia zarówno młodych jak i starszych pracowników. Co więcej, indywidualne plany rozwoju kompetencji mogą pozwolić pracodawcom i pracownikom zidentyfikować wymagane umiejętności młodych ludzi w danej sytuacji na rynku pracy.

Różnorodność umów może lepiej dostosować do siebie potrzeby pracodawców i pracowników, na przykład poprzez reagowanie na zmienny popyt na dobra i usługi, wypełnianie wakatów po pracownikach na zwolnieniach chorobowych lub urlopach rodzinnych, oraz poprzez umożliwienie młodym ludziom lepszego łączenia pracy z życiem prywatnym i obowiązkami edukacyjnymi.

Jednak niektórzy młodzi ludzie mogą znaleźć się w pułapce umów krótkoterminowych i/lub zawieranych w niewielkim wymiarze. Akceptują oni te warunki, ponieważ nie mają innego wyjścia. Ogranicza im to jednak możliwość rozpoczęcia niezależnego życia i realizowania rozwoju zawodowego.

Partnerzy społeczni i władze publiczne muszą zagwarantować właściwe warunki do tworzenia miejsc pracy oraz to, że stałe, czasowe i krótkoterminowe umowy o pracę są regulowane w sposób sprzyjający trwałej integracji młodych ludzi na rynku pracy.

I. Działania partnerów społecznych

a. Krótkoterminowe

- Uzgodnienie konkretnych warunków wspierania zatrudnienia młodych ludzi w celu promowania ich dostępu do pierwszej pracy, w tym tworzenie specjalnych programów wspierających i edukacyjnych.
- Promowanie umów na czas nieokreślony jako podstawowej formy zatrudnienia.
- Zapewnienie, zgodnie z krajowymi systemami stosunków przemysłowych, optymalnej równowagi pomiędzy elastycznością a bezpieczeństwem zatrudnienia, w tym gwarancji dla wszystkich form stosunków pracy, uwzględniających segmentację rynku zatrudnienia.
- Wspieranie inicjatyw mentorskich, umożliwiających przekazywanie wiedzy przez starszych i/lub bardziej doświadczonych pracowników młodszymi adeptami.
- Promowanie płynniejszej integracji młodych pracowników w miejscu pracy poprzez wychowanie i coaching.
- Promowanie indywidualnych planów rozwoju zawodowego, uzgadnianych wspólnie przez pracodawcę i pracownika.
- Dalsze zaangażowanie na poziomie europejskim w dyskusje dotyczące transparentności i rozpoznawania formalnych i nieformalnych kompetencji i kwalifikacji, poprzez promowanie pan-europejskiego systemu identyfikacji i oceny kwalifikacji w systemie edukacji zawodowej i programach szkoleniowych.
- Udział w europejskich inicjatywach promujących potencjalne korzyści z mobilności młodych ludzi poszukujących pracy, takich jak „twoja pierwsza praca EURES”, przy jednoczesnym unikaniu drenażu mózgow w niektórych krajach, który może spowolnić ich dalszy rozwój.

b. Długoterminowe

- Finalizowanie dwu- lub trójstronnych porozumień i/lub udział w projektowaniu i wdrażaniu reform rynku pracy, mających na celu ograniczenie segmentacji i ułatwienie dostępu doń młodym ludziom, przy jednoczesnym zachowaniu uzgodnionego poziomu praw socjalnych i pracowniczych.
- Walka z przypadkami fałszywego samozatrudnienia w celu uniknięcia szkodliwych skutków takiej polityki zarówno dla pracodawców jak pracowników.
- Udział w monitorowaniu, ocenie i analizie krajowych planów zatrudnienia dla młodych ludzi.

II. Rekomendacje

a. Krótkoterminowe

- UE i Państwa Członkowskie powinny promować wzrost gospodarczy owocujący większą liczbą miejsc pracy poprzez prowadzenie rozsądnej polityki makroekonomicznej.
- UE i Państwa Członkowskie powinny współpracować na rzecz uczynienia z zatrudniania młodych bardziej atrakcyjnej opcji dla pracodawców, a także przy promowaniu szkolenia młodych ludzi rozumianego jako inwestycja zarówno dla przedsiębiorstw jak i dla jednostek.
- UE i Państwa Członkowskie powinny opracować konkretną politykę zatrudnienia dla młodych ludzi, współpracując blisko z partnerami społecznymi i uwzględniając potrzeby poszczególnych sektorów gospodarki.

- UE i Państwa Członkowskie powinny inwestować w innowacje, prace badawczo-rozwojowe, oraz edukację i szkolenia, by ułatwić młodym ludziom zdobycie pierwszej pracy i dalszego doświadczenia zawodowego.
- UE powinna pomagać europejskim i krajowym partnerom społecznym w projektowaniu, wdrażaniu i ocenie wartego sześć miliardów euro programu aktywizacji zawodowej młodych, które znajduje się w Długoterminowej Perspektywie Finansowej na lata 2014-2020.

b. Długoterminowe

- UE powinna wspierać młodych ludzi i ułatwiać ich mobilność geograficzną i sektorową, szczególnie w przypadku tych, którzy w poszukiwaniu pracy są skłonni wyjechać zagranicę. Może to odegrać ważną rolę w dopasowaniu popytu i podaży na rynku pracy, zapobiegając jednocześnie ewentualnemu efektowi drenażu mózgów i uwzględniając prawa i korzyści dla mobilnych jednostek.
- Poszczególne kraje członkowskie, zagrożone drenażem mózgów, powinny podejmować działania ograniczające negatywne konsekwencje tego procesu dla ich rynków pracy.
- Państwa Członkowskie powinny rozwiązywać problemy związane z bezrobociem wśród młodych w ramach krajowych planów zatrudnienia.
- Państwa Członkowskie powinny wspierać programy aktywizacji rynku pracy i gwarantować równowagę pomiędzy niezbędnym wsparciem dla poszukujących zatrudnienia i skutecznymi zachętami dla zatrudniających. Należy również opracować konkretne mechanizmy dla młodych ludzi, których nie obejmują programy aktywizacyjne.
- Państwa Członkowskie powinny zagwarantować, że wdrożone zostaną skuteczne i proporcjonalne sankcje w przypadku niedotrzymywania obowiązujących przepisów prawa pracy, w tym fałszywego samozatrudnienia.

PRIORYTET 4: PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ

Wspieranie przedsiębiorczego myślenia i promowanie umiejętności biznesowych ma pozytywny wpływ na zatrudnialność młodych ludzi i tworzenie miejsc pracy. Tym niemniej, jest to tylko jeden z elementów całościowej strategii zatrudnienia dla młodych ludzi.

Przedsiębiorczość można promować już na poziomie szkolnym i dalej wdrażać ją w edukacji średniej i wyższej, czy to w szkolnictwie ogólnym, czy zawodowym oraz podczas szkoleń.

Wskazówki i mentoring dla nowych przedsiębiorców powinny zapewniać im informacje o aktualnym stanie prawnym, potencjalnych możliwościach finansowania, oraz wszelkie inne potrzebne rady dotyczące tworzenia i zarządzania skutecznym i odpowiedzialnym biznesem. Obejmuje to między innymi zapewnianie przyjaznych użytkownikowi narzędzi i promowanie łatwych w realizacji wymogów administracyjnych w celu założenia firmy.

Równoległe z przedsiębiorczością powinna być wspierana kreatywność, rozumiana jako nastawienie promujące prawdziwie zindywidualizowane inicjatywy i samozatrudnienie, a także pozytywne nastawienie wobec racjonalnego podejmowania ryzyka, przy jednoczesnym respektowaniu prawa pracy i praw pracowniczych.

Przygotowanie zawodowe może stać się dobrym początkiem dla nowych firm, dzięki bezpośredniemu zapoznaniu się z realiami danego biznesu.

Inne formy przedsiębiorczości

„Wewnętrzna przedsiębiorczość”, która ma promować proprzedsiębiorcze nastawienie pracowników i przedsiębiorczość społeczna, mogą okazać się skutecznymi przykładami schematów uczestnictwa pracowników, pomagających w realizacji społecznych i ekonomicznych celów organizacji dla której pracują.

Granice pomiędzy pracownikiem a pracodawcą mogą jednak zostać zatarte w przypadku fałszywego samozatrudnienia.

I. Działania Partnerów Społecznych

a. Krótkoterminowe

- Wspieranie usług szkoleniowych i mentoringu dla młodych przedsiębiorców w celu zwiększenia ich szans na kontynuowanie działalności i przetrwanie pierwszego roku po założeniu firmy.
- Promowanie probiznesowego myślenia w szkołach i społeczeństwie jako całości, oraz unikanie stygmatyzowania młodych przedsiębiorców w przypadku niepowodzenia.

b. Długoterminowe

- Promowanie partnerstwa pomiędzy dużymi i małymi przedsiębiorstwami, w celu identyfikowania i wspierania możliwości rozwoju rynku, ze szczególnym uwzględnieniem produktów i usług o wysokiej wartości dodanej.
- Wspieranie przedsiębiorczości kobiet i grup zagrożonych wykluczeniem z powodu specyficznych okoliczności.
- Rozwiązywanie wyzwań społecznych i ekologicznych w ramach działalności firm podejmowanych w obszarze Społecznej Odpowiedzialności Biznesu.

II. Rekomendacje

a. Krótkoterminowe

- Państwa Członkowskie powinny znaleźć właściwą równowagę pomiędzy wymogami prawnymi i administracyjnymi, a gwarancją korzystnych warunków do zakładania i/lub przejmowania małych firm, między innymi poprzez tworzenie uniwersalnych portali internetowych (w ramach usług e-administracji).
- Państwa Członkowskie powinny wdrażać sprofilowane ulgi podatkowe i wspierać młodych przedsiębiorców jeżeli chodzi o dostęp do finansowania.
- Państwa Członkowskie powinny wdrażać kursy przedsiębiorczości w ramach edukacji szkolnej i promować przedsiębiorczość w ramach modeli nauczania opartych na pracy, zgodnie z Planem Działań: Przedsiębiorczość 2020, przyjętym przez Komisję Europejską w styczniu 2013 roku.

b. Długoterminowe

- UE, w tym Europejski Fundusz Inwestycyjny i Państwa Członkowskie, powinny dalej rozwijać istniejące instrumenty i, tam gdzie to potrzebne, stworzyć nowe w celu wspierania i rozwoju młodych firm, między innymi poprzez Program Mikrofinansowy i Program Wspierania Konkurencyjności Małych i Średnich Przedsiębiorstw (COSME).
- Państwa Członkowskie powinny organizować i promować lokalne, regionalne i krajowe konkursy dla młodych przedsiębiorców.
- Państwa Członkowskie powinny uwzględniać wątek przedsiębiorczości w szkołach VET, tak by ich uczniowie mieli opcję założenia własnej działalności gospodarczej.

- Państwa Członkowskie powinny promować przedsiębiorczość odpowiedzialną ekologicznie i społecznie w programach nauczania na uczelniach wyższych.
- Państwa Członkowskie powinny gwarantować, że status samozatrudnienia nie jest przymusowy lub nadużywany.

4. PROMOCJA, DZIAŁANIA I KONTYNUACJA

Promocja:

BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC (i komitet łącznikowy EUROCADRES/CEC) będą promowały powyższy Plan Działań w Państwach Członkowskich na wszystkich stosownych poziomach, biorąc pod uwagę specyfikę narodową, zarówno poprzez działania wspólne jak i indywidualne.

Partnerzy społeczni na poziomie UE będą organizowali regionalne seminaria, by poszerzać wiedzę Państw Członkowskich o Planie Działań. Dodatkowo w każdym kraju mogą być organizowane spotkania na poziomie krajowym, ze wsparciem lokalnych partnerów społecznych.

Unijni partnerzy społeczni będą również przekazywać ten dokument wszystkim istotnym podmiotom na poziomie europejskim i krajowym, w tym sektorowym partnerom społecznym w UE, Unii Europejskiej oraz krajowym władzom publicznym.

Działania

Sygnatariusze Planu Działań zapraszają krajowych partnerów społecznych – członków BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC (i komitetu łącznikowego EUROCADRES/CEC) do działań na rzecz czterech priorytetów wymienionych w tym dokumencie, zmierzających do wspierania zatrudniania młodych i ułatwienia okresu przejściowego pomiędzy edukacją a pracą.

Co więcej, europejscy i krajowi partnerzy społeczni będą współpracować z instytucjami unijnymi i/lub władzami krajowymi w oparciu o rekomendacje zawarte w Planie Działań.

Kontynuacja

Po trzech rocznych raportach europejscy partnerzy społeczni ocenią wpływ programu zarówno na sytuację pracodawców jak i pracowników. Ocena ta będzie prowadzić do aktualizacji zidentyfikowanych priorytetów i/lub oceny, czy potrzebne są dodatkowe działania w jednym lub więcej priorytetowych obszarach.

Na europejskich partnerach społecznych będzie spoczywał obowiązek przygotowania ogólnej oceny w czwartym roku po przyjęciu Planu Działań. W przypadku braku raportów po czterech latach, europejscy partnerzy społeczni będą zachęcać swoich członków w krajach których to dotyczy do informowania o ich aktywności, do momentu gdy odpowiednie działania zostaną podjęte na poziomie krajowym.



BUSINESSEUROPE

Avenue de Cortenbergh 168

B – 1000 Brussels

Belgium

Phone: +32 2 237 65 11

E-mail main@businessseurope.eu

Website www.businessseurope.eu



UEAPME

Rue Jacques de Lalaingstraat 4

B-1040 Brussels

Belgium

Phone: +32 2 230 75 99

E-mail info@ueapme.com

Website www.ueapme.com



CEEP

Rue des Deux Eglises, 26 boîte 5

BE-1000 Brussels

Belgium

Phone: +32 2 219 27 98

E-mail ceep@ceep.eu

Website www.ceep.eu



ETUC

Boulevard Roi Albert II, 5

B-1210 Brussels

Belgium

Phone: +32 2 224 04 11

E-mail etuc@etuc.org

Website www.etuc.org
