

EUROPEJSCY PARTNERZY SPOŁECZNI¹:

RAMOWY PLAN DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA MŁODYCH CZERWIEC 2013

Aneks – Przykłady działań

| | Kraj | Tytuł/Opis | Strona |
|----|------------|--|--------|
| 1 | Austria | Certyfikat umiejętności przedsiębiorcy® | 2 |
| 2 | Austria | Przejście od edukacji do kariery | 3 |
| 3 | Austria | Centra doradztwa zawodowego... | 4 |
| 4 | Belgia | Fundacja UNIZO na Rzecz Edukacji i Przedsiębiorczości | 6 |
| 5 | Czechy | Grupa ČEZ wspiera edukację techniczną | 7 |
| 6 | Dania | Szkolenie równoległe | 8 |
| 7 | Francja | Porozumienie partnerów społecznych "Contrat de génération" | 9 |
| 8 | Francja | Szkolenie naprzemienne | 11 |
| 9 | Finlandia | Gwarancje dla młodych | 13 |
| 10 | Niemcy | Program stażowy „Zacznij szkolenie zawodowe” | 14 |
| 11 | Niemcy | Start in den Beruf (Znajdź swoje powołanie) | 15 |
| 12 | Węgry | Start Card | 16 |
| 13 | Włochy | System stażowy | 17 |
| 14 | Włochy | “Talento delle Idee” and “LATUAIDEADIMPRESA®” | 18 |
| 15 | Holandia | Holenderski system staży i szkoleń | 19 |
| 16 | Polska | Fundusz Oświatowy Związku Rzemiosła Polskiego | 20 |
| 17 | Portugalia | Szkolenia zawodowe | 21 |

¹ The ETUC delegation includes representatives of the EUROCADRES/CEC Liaison Committee

| | | | |
|----|-----------------|---------------------------------|----|
| 18 | Hiszpania | Nigdy nie porzucaj | 22 |
| 19 | Szwecja | Umowa o integracji zatrudnienia | 23 |
| 20 | Wielka Brytania | Program stażowy (Cadet) | 25 |

Skróty użyte w tekście

VET- Vocational education and training – szkolenia zawodowe i szkolenia

IVET- Initial vocational education and training- wstępne szkolenia zawodowe i szkolenia

Certyfikat Umiejętności Przedsiębiorcy® / Austria

Nauczanie

Przedsiębiorczość

Cel / Streszczenie:

Certyfikat Umiejętności Przedsiębiorcy (ESC)® zapewnia ekonomiczne i biznesowe kompetencje w czterech modułach: platformach e-learningowych, aplikacjach oraz ujednoliconym systemie testów, gwarantującym narodowe i międzynarodowe standardy. ESC® jest uznaną ścieżką do zatrudnialności.

Opis inicjatywy:

ESC® jest certyfikowanym programem szkoleniowym składającym się z czterech modułów. Koncentruje się na takich tematach jak podstawy naszego świata pracy/biznesu (moduł A), gospodarka narodowa (moduł B), zarządzanie biznesem (moduł C) i podstawy księgowości, prawa podatkowego, finansów i marketingu (moduł UP). ESC® zapewnia podstawy ekonomiczne i kompetencje biznesowe w czterech niezależnych modułach: Platformie e-learningowej, aplikacjach na iPhone'a i system Android, a także ustandaryzowanym systemie testów, gwarantującym porównywalne standardy narodowe i międzynarodowe. Zdobywanie ekonomicznych kompetencji i proces samokształcenia za pomocą nowoczesnych mediów ułatwiają młodym ludziom drogę do kariery – albo w firmach, albo w formie samozatrudnienia.

Solidnie ugruntowana wiedza na temat relacji ekonomicznych, prawa pracy, systemu społecznego i finansowego, a także odpowiedzialność społeczna to kluczowe kwestie nie tylko dla sektora korporacyjnego, ale również dla nauczycieli, instytucji edukacyjnych i młodszego pokolenia. Ma to znaczący wkład w sukces Austrii jako kraju biznesu, ponieważ wysoki odsetek absolwentów wybiera samozatrudnienie. Ci młodzi przedsiębiorcy będą kośćcem gospodarki przez wiele lat!

Grupy docelowe: ISCED 3 – ogólna i VET, a także ISCED 4 i ISCED 5. Każdy moduł kończy się standardowym testem wielokrotnego wyboru. ESC® może być albo zintegrowany z bieżącym programem nauczania, albo oferowany jako moduł dodatkowy. By wspierać nauczycieli inicjujących program, oferowane jest szkolenie we współpracy z lokalnymi centrami doskonalenia nauczycieli.

Certyfikat Jakości Przedsiębiorcy® został w 2006 roku w Oslo wybrany jako wzór najlepszych praktyk. Podobne programy wdrożono między innymi w Albanii, Czechach, Niemczech, Francji, Włoszech, Kosowie i Polsce.

Ocena / Wyniki:

Testy ESC® odbywają się w szkołach, które mają akredytowane centra szkoleniowe. Każdy moduł kończy się ustandaryzowanym testem wielokrotnego wyboru, który trwa maksimum 45 minut. Studenci automatycznie otrzymują ocenę. Zarówno uczniowie jak i szkoły otrzymują certyfikaty z wynikami, obejmujące opis efektów nauczania, zarówno w ich języku narodowym jak i po angielsku.

Kontakt:**Pracodawca:****Friederike Sözen**

Departament Polityki Edukacyjnej –
Federalna Austriacka Izba Gospodarcza
Wiedner Hauptstrasse 63, 1040 Wiedeń, Austria
Tel.: +43 (0)590900 4086
Email: unternehmerfuehrerschein@wko.at
Strona internetowa: www.unternehmerfuehrerschein.at

Przejscie od edukacji do kariery / Austria Okres przejsciowy**Cel / Streszczenie:**

Przejscie od edukacji do kariery zawodowej to wazny filar inicjatywy „Wiedeńska Gwarancja Edukacji”. Ta transformacja jest wspierana na rózne sposoby.

Opis inicjatywy:

Przejscie od edukacji obowiazkowej do ponadpodstawowej jest wspierane przez:

- Szkolenie mlodych: Doradztwo i zarzadzanie poszczególnymi przypadkami, które zaczyna się w szkołach. Program przetestowano w latach 2010/11, a od 2012 roku szkolenie mlodych zostało rozszerzone na cały Wiedeń.
<http://www.neba.at/jugendcoaching/warum.html>
- Obnizenie poprzeczki: Ten projekt został stworzony z myślą o mlodych, którzy zbyt wcześnie opuścili system edukacyjny i mają w związku z tym niewielką orientację na rynku pracy. Celem jest zaoferowanie im szkoły średniej lub szkolenia zawodowego. By dotrzeć do tej grupy docelowej wazna jest współpraca z pozaszkolnymi organizacjami mlodzieżowymi.
- Zewnętrzne praktyki: Młodym, którzy nie mogą znaleźć praktyk w ramach przedsiębiorstwa, oferowane jest szkolenie za pośrednictwem Zewnętrznego Programu Praktyk (UBA), między-firmowego projektu finansowanego przez AMS (Urząd Zatrudnienia Publicznego) i Miasto Wiedeń.
- Centralny Oddział Koordynacyjny. By poprawić współpracę poszczególnych podmiotów na poziomie regionalnym i krajowym, powołano zespół koordynacyjny. Finansowany i zatrudniany przez AMS BSB (Federalny Urząd Społeczny) i FSW (Wiedeński Urząd Społeczny), <http://www.koordinationsstelle.at/english-info.html>, ma dwa cele: aktywizację osób niepełnosprawnych i upośledzonych poniżej 25 roku życia za pomocą rozszerzenia programu szkolenia zawodowego i ułatwienie wejścia na rynek pracy mlodym osobom zagrożonym marginalizacją.
- W Wiedniu powstała Linia Pomocowa dla praktykantów i osób poszukujących pracy. Oferuje ona informacje i porady, które pomagają znaleźć stosowną pomoc.
www.kuemmer-nummer.at

Ocena / Rezultaty:

Wskaźniki ułatwiają młodym ludziom przejście od systemu edukacji do pracy. Współpracę i koordynację pomiędzy poszczególnymi podmiotami można osiągnąć poprzez wzajemną wymianę informacji i usług. Transparentność w sferze wspierania tego programu wzrosła, a specjaliści w tej dziedzinie, tacy jak doradcy i nauczyciele w centrach dla młodzieży, są lepiej poinformowani.

Kontakty:

Pracodawcy:

Ursula Adam

Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds
Austria 1020 Wiedeń, Nordbahnstr. 36
Tel.: (+431) 217 48-316
Email: ursula.adam@waff.at

Bettina Absenger

Austriackie Stowarzyszenie Przedsiębiorstw
Publicznych (VÖWG)
Austria 1010 Wiedeń, Stadiongasse 6-8
Tel.: +43/1/408 22 04-24
Email: bettina.absenger@voewg.at

**Centra Doradztwa Zawodowego Izb Gospodarczych i Instytutów
Promocji Gospodarczej (WIFI) oraz Austriacka Centrala Związków
Zawodowych /Izba Związków Zawodowych/ Austria**

- Nauczanie
- Okres przejściowy

Cel/Streszczenie:

Celem jest wspieranie młodych ludzi i doradzanie im, zanim wybiorą ścieżkę profesjonalnej kariery: Wsparcie polega na identyfikacji umiejętności i zainteresowań kandydata, udzielaniu informacji o trendach na rynku pracy, ograniczaniu rozbieżności pomiędzy popytem i podażą na rynku pracy i ułatwianiu przejścia od edukacji do zatrudnienia.

W Austrii każdy partner społeczny ma swoje własne centrum informacji zawodowej.

Od końca lat 80-tych Austriackie Izby Gospodarcze i Instytuty Promocji Gospodarczej stworzyły szeroki wachlarz usług związanych z doradztwem edukacyjnym i zawodowym w każdej z prowincji.

Instytut szkolenia zawodowego BFI został założony w 1959 roku. Jest własnością Izby Związków Zawodowych i Austriackiej Federacji Związków Zawodowych. Jego aktywność koncentruje się na edukacji zawodowej i szkoleniu pracowników, a także programach edukacyjnych i zawodowych dla osób bezrobotnych lub zagrożonych bezrobociem.

Opis inicjatywy:

Centra informacji i kariery **WKÖ/WIFI oferują między innymi:**

- Broszury informacyjne na temat perspektyw kariery

- Internetowy poradnik zawodowy na stronie www.bic.at
- zajęcia dla studentów, rodziców, nauczycieli i przedsiębiorców
- wizyty szkół w centrach poradnictwa zawodowego – wykłady i prezentacje w szkołach, wieczorne spotkania z rodzicami, spotkania informacyjne z nauczycielami, szkolenia w zakresie ubiegania się o pracę, prezentacje sektorowe
- udział w targach branżowych, wystawach itd.
- Doradztwo osobiste
- Kanały auto-informacji (komputery, broszury dotyczące rozwoju zawodowego, video-biblioteki), rozmowy z doradcami, testy sprawdzające przyszły potencjał pracownika, itd.

Te usługi są adresowane zarówno do młodych ludzi jak i do dorosłych. Ich celem jest dostarczenie obiektywnej informacji na temat wszelkich przydatnych ścieżek edukacji i kariery. Centra doradztwa zawodowego i porady Izb Gospodarczych mogą być również traktowane jako pośrednictwo między zawodowymi wyborami jednostek a decydentami ze świata biznesu.

Usługi oferowane przez instytut szkolenia zawodowego BFI

- Osobiste doradztwo zawodowe
- testy kompetencji dla studentów (od czternastego roku życia w górę) i młodych ludzi, którzy z sukcesem ukończyli edukację na poziomie szkoły średniej.
- Testy motywacyjne
- Przygotowywanie informacji dla przedsiębiorców
- testy kompetencyjne i osobowościowe
- Programy informacyjne dla przedsiębiorców (granty i dotacje, analizy popytu itd.)
- Informacje o możliwości przekwalifikowania
- Kursy przygotowujące do końcowych egzaminów cechowych dla osób, które nie ukończyły stażu, bądź z niego zrezygnowały
- Udział w targach branżowych
- Dni otwarte w szkołach

Ocena / Wyniki:

Centra doradztwa zawodowego i kariery WKÖ/WIFI

- 100,000 klientów rocznie korzysta z usług Centrum Kariery.
- 10,000 klientów rocznie korzysta z możliwości analizy swojego potencjału.

Usługi oferowane przez BFI

Co roku oferowanych jest około 20.000 kursów i seminariów, obejmujących łącznie blisko 2,5 miliona godzin lekcyjnych. Odbywają się one w 160 lokalizacjach w całej Austrii i uczęszcza na nie ponad 225.000 osób. BFI zatrudnia w tym celu 1.700 etatowych pracowników i 6.000 współpracowników.

Kontakt: www.bfi.at

| <u>Kontakty:</u> | |
|---|---|
| <u>Pracodawca:</u> Anna-Katharina Huber WKÖ (Austriacka Izba Gospodarcza) Wiedner Hauptstr. 63, 1045 Wiedeń Tel: +43 (0) 5 90 900-4489 Email: anna.huber@wko.at | <u>BFI:</u> Michael Sturm Berufsförderungsinstitut Österreich Kaunitzgasse 2 1060 Wiedeń Tel: +43 (1) 586 37 03 Email: m.sturm@bfi.at |

“Fundacja UNIZO na Rzecz Edukacji i Przedsiębiorczości” / Belgia

Przedsiębiorczość

Cel / Streszczenie:

Celem jest przekazanie uczniom na poziomie szkolnictwa podstawowego, średniego i wyższego doświadczeń dotyczących przedsiębiorczości.

Opis inicjatywy:

Fundacja UNIZO na Rzecz Edukacji i Przedsiębiorczości jest częścią UNIZO, organizacji dla samozatrudnionych i małych i średnich przedsiębiorstw (SME) w Belgii, Flandrii i Brukseli. Działania fundacji skierowane są głównie do dzieci, nauczycieli i dyrektorów szkół. Oferowane przez nią narzędzia mogą zostać wykorzystane w programach szkolnych, dzięki czemu uczniom zaszczepia się ducha przedsiębiorczości. UNIZO ma porozumienia ze szkołami i uniwersytetami na wykorzystanie tych produktów. Oto kilka przykładów:

- Nauka przedsiębiorczości – założenie SME. Celem jest by dzieci i studenci nauczyli się, jak założyć własną firmę i poznali wszystkie aspekty prowadzenia SME. W przeciwieństwie do dużych firm każdy uczestnik musi wykonać wszystkie zadania/działania, z którymi można się spotkać w małych firmach, np. tworzenie biznesplanu, szukanie finansowania, komunikacja, marketing itd.
- „Profesjonalne doradztwo edukacyjne” (‘Onderwijsvakmansroute’): coroczna jednodniowa impreza, podczas której dzieci od 12 roku życia mogą odwiedzać firmy i dzięki temu podjąć bardziej świadomą decyzję co do swojej dalszej edukacji technicznej i zawodowej oraz przyszłej kariery. W lutym 2011 roku w imprezie wzięło udział 210 SME i ponad 6.000 uczniów.

- Whizzcamp: tygodniowy obóz wakacyjny dla młodych ludzi powyżej 18 roku życia, którego celem jest zdobycie umiejętności i doświadczenia biznesowego. Składa się z warsztatów, wykładów zaproszonych gości i tworzenia indywidualnego portfolio biznesowego.

Ocena/Rezultaty:

Co roku rosnąca liczba dzieci i studentów chce uczestniczyć w jednym z tych wydarzeń, rośnie też zainteresowanie ze strony nauczycieli. UNIZO wsłuchuje się w oczekiwania szkół i projektuje programy pasujące do ich profilu edukacyjnego. Podstawowa zawartość i narzędzia są takie same, ale jednocześnie skrojone pod potrzeby i profil danej szkoły.

Kontakt

Pracodawca:

Nele Muys

UNIZO

Willebroekkaai 37 – 1000 Bruksela –

Tel.: +32 2 21 22 536

Grupa ČEZ wspiera edukację techniczną / Czechy

Nauczanie

Cel /Streszczenie:

Grupa ČEZ to jeden z dziesięciu największych koncernów energetycznych i najsilniejszy gracz na rynku energii elektrycznej w Czechach. Grupa ČEZ, podobnie jak wiele innych firm przemysłowych, zmagają się z problemem spadku zainteresowania młodych ludzi kierunkami technicznymi. Firma chce odwrócić ten trend i pokazać, że są one atrakcyjne i obiecujące.

Opis inicjatywy:

Grupa ČEZ czuje się odpowiedzialna za podniesienie atrakcyjności kierunków technicznych w oczach opinii publicznej, motywowanie młodych ludzi (także poprzez ich rodziców), by wybierali techniczne kierunki studiów i wzmacnianie determinacji absolwentów, tak by po zakończeniu edukacji szukali zatrudnienia w dziedzinie energetyki. W tym celu powstał system współpracy ze szkołami średnimi i wyższymi. ČEZ jest partnerem wybranych szkół, zainicjował zmiany w istniejących programach nauczania w zakresie energetyki, wprowadził sprofilowane programy dla studentów i nauczycieli, wyposaża szkoły w specjalistyczny sprzęt i stał się głównym partnerem olimpiad matematycznych i fizycznych, a także innych konkursów popularyzujących wiedzę na temat energetyki. Kontakty ze studentami i nauczycielami stały się łatwiejsze dzięki interaktywnej, multimedialnej stronie internetowej, osobnemu profilowi na Facebooku dla

nauczycieli i studentów oraz nowemu przesłaniu pracodawcy, który składa się z czterech kluczowych komunikatów. Współpracę ze szkołami doceniają zarówno studenci jak i profesjonaliści.

Ocena / Rezultaty:

Działania CEZ na rzecz wspierania staży oraz średniej i wyższej edukacji technicznej są powszechnie doceniane. Służą również jako instrument do rekrutowania nowych pracowników. Działania te są prowadzone we współpracy ze związkami zawodowymi w ramach porozumień zbiorowych i CSR. Przynosi to pozytywne rezultaty nie tylko dla CEZ, ale również w sferze ogólnej promocji kierunków technicznych w Czechach.

| <u>Kontakty:</u> | |
|---|---|
| <u>Pracodawca:</u> Martin Máca, Ekspert ds.HR, Dział Rekrutacji Strategicznej ČEZ a.s. Duhová 2/1444 140 53 Praga 4 Tel.: +420 211 042 342 Email: martin.maca@cez.cz | <u>Związek zawodowy:</u> Karel Klusák Prezes EWC ČEZ Odborový svaz ECHO Nám. W. Churchilla 2 130 00 Praga 3 Tel.: +420 724 349 110 Email: karel.klusak@cez.cz |

Szkolenie równoległe / Dania

Szkolenie

Cel / Streszczenie:

W Danii mamy system oparty na szkoleniu równoległym, zintegrowanym z naszym programem edukacji zawodowej, w którym dwie trzecie zajęć odbywa się na terenie danej firmy.

Opis inicjatywy:

System szkolenia równoległego po prostu ułatwia młodym ludziom znalezienie zatrudnienia. Korzyści ze szkolenia równoległego to między innymi:

- Połączenie edukacji z potrzebami rynku pracy, o których decyduje popyt
- Zaoferowanie młodym ludziom doświadczenia zawodowego, które jest bardzo cenne przy poszukiwaniu pierwszej pracy – także w przypadku grup zagrożonych marginalizacją.

- Zwiększenie atrakcyjności edukacji dla wielu młodych ludzi, którzy uczą się lepiej łącząc teorię z praktyką
- Młodzi ludzie nabywają zarówno teoretyczną jak i praktyczną wiedzę i uczą się „stawać na nogi”. Wielu zostaje wynalazcami i przedsiębiorcami.
- Przedsiębiorstwa i ich pracownicy uczą się szkolenia i integracji „nowoprzybyłych” i zaczynają dostrzegać wagę szkolenia
- Młodzi ludzie uczą się, jak być częścią rynku pracy i co mogą wnieść do firmy dzięki najnowocześniejszemu know-how pozyskanemu w trakcie szkolenia.

Ocena / Rezultaty:

Bezrobocie wśród młodych absolwentów szkół zawodowych w Danii jest bardzo niskie – szczególnie na tle innych krajów europejskich.

| | |
|---|---|
| <u>Kontakty:</u> | |
| <u>Pracodawca:</u> Konfederacja Duńskich Pracodawców – DA Vester Voldgade 113 DK-1790 Kopenhaga Denmark Tel: +45 29200295 | <u>Związek zawodowy:</u> Heidi Rønne Møller EU-konsulent/EU og International afdeling Direkte tlf.: 3524 6183 Komórkowyl: 27277682 Email: hmr@lo.dk |

Francuski "Contrat de Génération" czyli "Kontrakt pokoleniowy" i porozumienie społeczne w sprawie młodzieży / Francja

- Nauczanie
- Transformacja
- Zatrudnienie

"Contrat de génération":

Cel/ Streszczenie:

Celem "contrat de génération" jest umożliwienie starszym pracownikom przekazanie swojej wiedzy i doświadczenia młodszym osobom, nie generując przy tym nadmiernych kosztów dla firmy. Kontrakt zakłada również możliwość podpisania umowy pomiędzy młodą osobą a właścicielem/menadżerem mikroprzedsiębiorstwa (TPE) o przekazaniu firmy. Dotyczy to w szczególności zakładów rzemieślniczych.

Opis inicjatywy:

Wszystkie firmy będą miały możliwość skorzystania z „kontraktu pokoleniowego” i z jednolitej stawki podatkowej oraz redukcji opłat na okres przynajmniej trzech lat. Dla firm będzie to narzędzie do jednoczesnego promowania zatrudnienia zarówno młodszych jak i starszych pracowników, tak ilościowo (zatrudnianie młodych ludzi i zwiększanie odsetka zatrudnienia starszych pracowników) jak i jakościowo (promowanie integracji poprzez stałe umowy, transfer umiejętności, itd.).

Implementacja programu będzie dostosowana do wielkości firmy, przy czym granicą jest 300 pracowników. W firmach zatrudniających mniej niż 300 pracowników „kontrakt pokoleniowy” jest trójstronnym porozumieniem zawierającym pomiędzy młodym pracownikiem, który dostaje etat, starszym, którego zatrudnienie zostaje utrzymane, oraz firmą.

- Młody pracownik jest zatrudniany na stały kontrakt (dzięki czemu firma otrzymuje trzyletnią ulgę podatkową)
- Starszy pracownik ma od 57 lat wzwyż (ulgi są przyznawane do czasu jego przejścia na emeryturę)

W firmach zatrudniających 300 lub więcej pracowników „kontrakt pokoleniowy” jest wdrażany na mocy porozumienia zbiorowego, zwanego „umową międzypokoleniową”. Musi ona zostać osiągnięta na podstawie wspólnej diagnozy (piramida wiekowa w firmie, perspektywy zatrudnienia, najważniejsze umiejętności potrzebne w firmie itd.) oraz zawierać konkretne i mierzalne zobowiązania dotyczące zatrudniania młodszych i starszych pracowników na stałe umowy, działania gwarantujące zatrudnienie starszym pracownikom, a także transfer wiedzy i umiejętności.

Kary będą płać firmy zatrudniające przynajmniej 50 pracowników, jeżeli nie przyjmą porozumienia, albo przynajmniej nie podejmą działań w tym kierunku. Firmy zatrudniające od 50 do 300 osób mogą zostać objęte porozumieniami sektorowymi.

Reforma była dyskutowana przez francuski parlament w styczniu 2013 roku, a 19 października, dzięki porozumieniu francuskich partnerów społecznych przybrała formę ustawy. Firmy zatrudniające powyżej 50 pracowników miały czas na wdrożenie „*contrat de génération*” do 30 września 2013 roku.

Ocena / Rezultaty: Reforma nie została jeszcze wdrożona

Porozumienie partnerów społecznych w sprawie młodych:

Cel / Streszczenie:

Francuscy partnerzy społeczni zawarli w 2011 roku cztery porozumienia w sprawie zatrudnienia młodych.

Opis inicjatywy:

Pierwsze porozumienie podpisane w kwietniu 2011 roku zakładało zwiększenie wsparcia i doradztwa dla młodych osób poszukujących pracy. Na ten cel przeznaczono 100 milionów euro z systemu szkolenia zawodowego i „agencji zatrudnienia profesjonalistów i menadżerów” (zarządzanej przez partnerów społecznych), w celu wsparcia 90.000 młodych ludzi poszukujących pracy o różnym profilu, w latach 2011-2013.

Drugie porozumienie wyznaczyło cele agencji *Action Logement* (zarządzanej przez partnerów społecznych) i zakładało w szczególności wybudowanie 45.000 nowych mieszkań dla młodych ludzi oraz zarezerwowanie dla nich 8.000 istniejących lokali. Porozumienie zakładało również, że 50 procent bezpośredniej pomocy będzie kierowane do młodych ludzi.

Trzecie porozumienie miało na celu wzmocnienie systemu stażów, szczególnie w tych sektorach, w których jest on niewystarczająco rozwinięty, a wczesne rozpoczynanie pracy jest

istotne. Umowa ta wdrażała również dodatkowe rozwiązania w kwestii szkoleń, tworząc, dla przykładu, okres przejściowy pomiędzy dwoma szkoleniami dotyczącymi tego samego stanowiska i umożliwiając osobom szkolonym na dostęp do usług oferowanych przez rady pracownicze w firmach.

Ostatnie porozumienie, zawarte w lipcu 2011 roku definiowało systemowy „program przyjęcia” dla nowozatrudnionych młodych ludzi, w tym ocenę ich kompetencji (negocjowaną na poziomie branżowym) i wymagania dotyczące „mentoringu”. Wprowadzono również jednorazowy zasiłek dla młodych, świeżo zatrudnionych ludzi na okres pierwszego miesiąca pracy.

Ocena/ Wyniki:

Ocena skuteczności wszystkich tych rozwiązań wciąż wymaga czasu. Ostateczny rezultat tych czterech porozumień będzie znany dopiero w przyszłości, choć tymczasowe wyniki wyglądają obiecująco. Całościowe, ogólnokrajowe rezultaty z poszczególnych sektorów są jednak trudne do uzyskania i przeanalizowania.

| <u>Kontakty:</u> | |
|--|---|
| <u>Pracodawca:</u> Siham Saïdi Chargée de mission senior-Affaires Européennes et Internationales Direction des relations sociales, de l'éducation et de la formation MEDEF 55 avenue Bosquet 75330 Paryż cedex 07 Tel.: +33.1.53.59.18.37 | <u>Związek zawodowy:</u> Thiébaut Weber CFDT 4 boulevard de la Villette 75019 Paryż Email: tweber@cfdt.fr |

“Contrat de professionnalisation et Contrat d'apprentissage” / Francja

Edukacja

Cel/Streszczenie:

We francuskim prawodawstwie istnieją dwie formy szkolenia naprzemiennego: Contrat d'Apprentissage” i “Contrat de Professionnalisation”.

Opis inicjatyw:

1/ Od lipca 1971 roku staże są częścią francuskiego systemu IVET. Według artykułu L.6221-1 kodeksu pracy umowy stażowe są szczególnym rodzajem umowy o zatrudnienia, zawieranyymi pomiędzy stażystą i pracodawcą. Pracodawca, oprócz wypłaty wynagrodzenia, zobowiązuje się zapewnić stażystę całościowe szkolenie zawodowe, które częściowo odbywa się na terenie firmy, a częściowo w centrum szkoleniowym. W zamian za to stażysta podejmuje pracę dla tego pracodawcy na okres obowiązywania kontraktu i zobowiązuje się ukończyć kurs szkoleniowy. Kontrakty stażowe dotyczą młodych ludzi w przedziale wiekowym 16-26 lat, którzy chcą kontynuować swoją podstawową edukację zawodową i szkolenie, celem uzyskaniu dyplomu lub podniesienia kwalifikacji.

Stosowne kwalifikacje zawodowe i dyplomy są uznawane i rejestrowane przez Francuski Narodowy Rejestr Kwalifikacji czyli Répertoire National des Certifications Professionnelles” (RNCP).

2/ Od maja 2004 roku Narodowe Porozumienie o Wymianie Zawodowej (ANI) z piątego grudnia 2003 roku obejmuje bezterminowe szkolenie zawodowe i dialog społeczny wprowadzając **“Contrat de Professionnalisation”**. Jego celem jest umożliwienie młodym ludziom do 26 roku życia, bez kompetencji zawodowych, albo tym którzy chcą je podnieść, uzyskanie Certyfikatu Umiejętności Zawodowych (CQP: Certificat de Qualification Professionnelle), tytułu honorowanego w ramach Narodowego Porozumienia o Umiejętnościach (NQF).

Finansowanie tego rodzaju edukacji naprzemienniej zapewnia akredytowany fundusz pod nazwą OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés).

Organizacje branżowe odpowiedzialne za OPCA odgrywają strategiczną rolę w definiowaniu priorytetów, jeżeli chodzi o wymagane kwalifikacje. Dotyczy to między innymi ustalania poziomu wsparcia finansowego i dostępu do profesjonalnych kontraktów.

Ocena/Rezultaty:

Na podstawie danych DARES z 2012 roku:

- 1- Ewolucja trendów w szkoleniu naprzemiennym na podstawie podpisanych kontraktów (według przepływów i miesięcznych zgłoszeń)

| | 2010 | 2011 | 2012 |
|---|---------|---------|---------|
| “Contrat d’apprentissage” | 287,719 | 295,044 | 297,768 |
| “Contrat de professionalisation” | 147,990 | 173,185 | 158,284 |

- 2-Odsetek integracji zawodowej wyniósł 86 procent w niespełna rok.

Kontakty:**Pracodawca:****Siham Saidi**Chargée de mission senior-Affaires Européennes
et InternationalesDirection des relations sociales, de l'éducation et
de la formation

MEDEF

55 avenue Bosquet

75330 Paryż cedex 07

Tel.: +33.1.53.59.18.37

Związek zawodowy:**Thiébaud Weber**

CFDT

4 boulevard de la Villette 75019 Paryż

Email: tweber@cfdt.fr

Gwarancja dla młodych / Finlandia

 Transformacja**Cel / Streszczenie:**

Gwarancja dla młodych zapewnia, że każda osoba poniżej 25 roku życia i niedawni absolwenci poniżej 30 roku życia, dostaną ofertę pracy, okres próbny, dalszą możliwość edukacji, warsztaty lub możliwość powrotu na rynek pracy w ciągu trzech miesięcy od momentu zarejestrowania się jako bezrobotny poszukujący pracy.

Gwarancja dla młodych zapewnia również perspektywy edukacyjne, oferując miejsce nauczania każdej młodej osobie kończącej edukację podstawową. Gwarancja edukacyjna będzie wspierana przez program doskonalenia umiejętności dla młodych dorosłych (w wieku 20-29 lat), który zapewni osobom bez stosownych kwalifikacji na poziomie średniej edukacji możliwość ukończenia szkolenia zawodowego.

Opis inicjatywy:

Fiński rząd przeznaczył 60 milionów euro rocznie na wdrożenie gwarancji dla młodych, a na program doskonalenia umiejętności 27 milionów euro w 2013 roku i 52 miliony rocznie w latach 2014-2016.

Gwarancja dla młodych jest przygotowywana w grupie roboczej, której członkowie reprezentują różne ministerstwa, Instytut Ubezpieczeń Społecznych Kela, Fińskie Stowarzyszenie Władz Regionalnych i Lokalnych, Fiński Związek Młodzieży Allianssi, oraz organizacje zajmujące się rynkiem pracy. Grupa robocza zidentyfikowała poważne problemy społeczne, związane z edukacją, zatrudnieniem i uczestnictwem młodych ludzi w rynku pracy. Pierwszy raport grupy roboczej zawierał 21 różnych propozycji – więcej możliwości szkolenia, dodatkowe środki dla młodych poszukujących zatrudnienia w sektorze usług publicznych i lokalnych organizacji pomagających młodym znaleźć pracę.

By osiągnąć te cele gwarancja dla młodych wymaga współpracy pomiędzy władzami, sektorem biznesowym, organizacjami i młodymi ludźmi. Fińska gwarancja dla młodych powstała na zasadzie Partnerstwa Publiczno-Prywatnego, w ramach którego sami młodzi ludzie stają się aktywnymi uczestnikami i podejmują decyzje dotyczące ich przyszłości.

Ocena/Rezultaty:

Realizacja gwarancji dla młodych będzie oceniana według różnych wskaźników. Pierwsza ocena miała być gotowa latem 2013 roku, w sześć miesięcy po uruchomieniu programu gwarancji dla młodych.

| <u>Kontakty:</u> | |
|---|---|
| <u>Pracodawca:</u> Tuija Vehviläinen Confederation of Finnish Industries – EK Eteläranta 10 00130 Helsinki, Finlandia Tel.: +358.40.75.195.43 Email: tuija.vehvilainen@ek.fi | <u>Związek zawodowy:</u> Pirjo Väänänen The Central Organisation of Finnish Trade Unions (SAK) P. O. Box 157 FI-00531 Helsinki, Finlandia Tel.: +358408279855 Email: pirjo.vaananen@sak.fi |

Program stażowy “Zacznij szkolenie zawodowe” BOGESTRA AG / Niemcy

Transformacja

Cel / Streszczenie:

Celem programu stażowego „Zacznij szkolenie zawodowe” jest ułatwienie dostępu do dwutorowego szkolenia zawodowego osobom starającym się o pracę bez średniego wykształcenia (Hauptschulabschluss).

Opis inicjatywy:

Ponieważ aplikanci z niższym wykształceniem mają często mniejsze szanse na uzyskanie równoległego szkolenia zawodowego, BOGESTRA zainicjowała w 2010 roku program stażowy „Zacznij szkolenie zawodowe”, we współpracy ze szkołami średnimi (Hauptschulen). Program został zaaprobowany i jest monitorowany przez rady pracownicze, zgodnie z niemiecką umową o uczestnictwie pracowników w zarządzaniu firmą.

Wybrani wcześniej absolwenci dziesiątej klasy przechodzą roczne szkolenie jako „specjaliści od obsługi pojazdów”: jeden dzień w tygodniu, zamiast iść do szkoły, uczniowie mogą przyjrzeć się funkcjonowaniu firmy i nauczyć się różnych aspektów pracy, o którą się starają. Dzięki tej inicjatywie instruktorzy mogą lepiej przyjrzeć się nastawieniu i umiejętnościom stażystów, a uczniowie zyskać lepsze wyobrażenie o swojej przyszłej profesji.

Staż uczy również, jak pisać aplikacje o rozmowę o pracę jak i rozwiązywać wstępny test.

Ocena / Rezultaty

Wzrost odsetka stażystów uczestniczących w programie jest bardzo satysfakcjonujący, szczególnie po dokonaniu pewnych modyfikacji (takich jak skoncentrowanie stażu na jednej profesji zamiast na czterech). Ze względu na ten sukces program będzie kontynuowany.

| | |
|--|--|
| <u>Kontakty:</u> | |
| <u>Pracodawca:</u> Petra Bönnemann BOGESTRA AG Tel.: +49 (0)234 303-2667 Email: petra.boennemann@bogestra.de | <u>Związek zawodowy:</u> Kevin Miers Work Council (BOGESTRA) Tel.: +49 (0)234 303-2558 Email: kevin.miers@bogestra.de |

“Start in den Beruf” / Niemcy

Transformacja

Cel / Streszczenie:

Inicjatywa “Start in den Beruf („Znajdź swoje powołanie”), zapoczątkowana przez partnerów w niemieckiej branży chemicznej (IG BCE i BAVC) miała zwiększyć możliwości młodych ludzi jeżeli chodzi o szkolenie zawodowe. Celem inicjatywy jest promowanie młodych, którzy nie znaleźli jeszcze miejsca w którym mogliby odbyć staż i którzy nie spełniają warunków wstępnych, by taki staż odbyć.

Opis inicjatywy:

Partnerzy społeczni stworzyli wspólną instytucję UCI (Unterstützungsverein der chemischen Industrie). Początkowym celem było finansowe wsparcie pracowników, którzy stracili pracę nie ze swojej winy, albo są zagrożeni utratą pracy. Od czasu zawartego w 2000 roku porozumienia zbiorowego UCI nadzoruje inicjatywę partnerów społecznych „Znajdź swoje powołanie” (Start in den Beruf) i wspiera ją finansowo. Głównym celem jest zwiększenie perspektyw jeżeli chodzi o staże i szkolenia dla młodych ludzi (do 25 roku życia), którzy w przeszłości mieli z tym wyjątkowe trudności z powodu niespełniania określonych warunków wstępnych.

Z tego powodu branża jest szczególnie zdeterminowana (z przyczyn socjo-politycznych), by zapewnić miejsca stażowe i wspierać finansowo programy, które trwają zazwyczaj od 6 do 12 miesięcy. Program jest połączeniem zdobywania doświadczenia zawodowego ze szkoleniem teoretycznym w celu przygotowania młodych do podjęcia praktyk zawodowych. Firmy mogą zażądać (na piśmie) wsparcia w wysokości 230 euro miesięcznie od UCI, które rozpatruje taką prośbę. W przeciwnym wypadku to firma wypłaca uczestnikom pensję w wysokości 450 euro miesięcznie.

Ostatnio program został rozszerzony na małe i średnie przedsiębiorstwa. Dzięki porozumieniom o współpracy z regionalnymi instytucjami edukacyjnymi i większemu wsparciu finansowemu, "STARTplus" umożliwia małym i średnim przedsiębiorstwom uczestnictwo w programie.

Ocena / Rezultaty

To połączenie doprowadziło do sukcesu programu Znajdź swoje powołanie. Wielu uczestników miało problemy z nauką w szkole. Dzięki Znajdź swoje powołanie mogli się rozwijać w firmach. Młodzi mogą się również uczyć na poziomie praktycznym. Osiemdziesiąt procent uczestników programu dostało się na staże lub zdobyło stałą pracę.

| | |
|---|---|
| <u>Kontakt:</u> | |
| <u>Pracodawca:</u> Dirk Meyer Dyrektor zarządzający Education, Economics, Labour Market Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) Abraham-Lincoln-Str. 24 65189 Wiesbaden Email: dirk.meyer@bavc.de BDA DIE ARBEITGEBER Europäische Union und Internationale Sozialpolitik Tel.: +49 30 2033-1900 Email: europa@arbeitgeber.de | <u>Związek zawodowy:</u> Benjamin Krautschat DGB Henriette-Herz-Platz 2 - 10178 Berlin - Niemcy Tel.: +49 30 24060 503 Email: benjamin.krautschat@dgb.de |

Start Card / Węgry

- Transformacja
- Zatrudnienie

Cel/ Streszczenie:

"**START CARD**"- oferuje ulgi podatkowe dla firm zatrudniających absolwentów lub osoby wchodzące dopiero na rynek pracy

Opis inicjatywy:

Dostępna od 2004 roku dla poszukujących pracy (poniżej 25 roku życia lub poniżej 30-tego w przypadku absolwentów wyższych uczelni i matek wracających do pracy). Posiadacz karty jest traktowany preferencyjnie przez pracodawcę zatrudniającego absolwentów i osoby wchodzące na rynek pracy, ponieważ niesie ona ze sobą konkretne korzyści.

Korzyść ta polega na tym, że pracownik płaci składkę społeczną w wysokości jedynie 10 procent pensji brutto posiadacza karty w pierwszym roku i 20 procent w drugim.

Ocena /Rezultaty:

Na Węgrzech „składka na ubezpieczenie społeczne” płacona jest od pensji brutto na rzecz państwa przez pracodawcę. Wynosi ona 27 procent. Dzięki tym ulgom wspomniani pracownicy są bardziej atrakcyjni dla pracodawców.

| <u>Statystyki dotyczące Start Card:</u> | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|---|--------|--------|--------|----------|
| Dodatki do pensji i koszty wsparcia płacowego (roczne dane dotyczące osób objętych programem) | 43 073 | 52 668 | 42 365 | 59 502 |
| Karta Start Plusz i Start Extra (roczna liczba osób objętych programem) | 1 012 | 8930 | 28 036 | 48 970 |
| Zasiłek z tytułu Start Card (w milionach forintów) | | | | 1 472,60 |

Od stycznia 2013 roku system START Card został przekształcony w nowy „Plan ratowania miejsc pracy” i oferuje szersze spektrum możliwości – nawet bez specjalnej karty, automatycznie, obejmuje on pracowników poniżej 25 roku życia i powyżej 55, oraz niewykwalifikowanych pracowników w wieku 25-55 lat.

| <u>Kontakty:</u> | |
|---|---|
| Pracodawca: Borbala Vadasz MGYOSZ-BUSINESSHUNGARY 1055 Budapest, Kossuth Lajos ter 6-8. Tel.: 00-36-1-474-2054 E-mail: vadasz.borbala@mgyosz.hu Web: www.mgyosz.hu | Związek zawodowy: Nagy Viktoria SZEFE 1068 Budapest, Városligeti fasor 10. Tel.: +36-1-4131614 E-mail: nagy.viktoria@szef.hu Web: www.szef.hu |

Włoski system stażowy / Włochy

Edukacja

Cel / Streszczenie:

Włoski system stażowy – zreformowany w 2011 roku na podstawie porozumienia podpisanego przez partnerów społecznych, rząd centralny i regiony – jest oparty na modelu mieszanym, który obejmuje pracę, szkolenie teoretyczne i praktyczne. Istnieją trzy różne typy stażów i wszystkie one obejmują zarówno szkolenie jak i pracę.

Opis inicjatywy:

Kontrakt stażowy jest jedyną w swoim rodzaju umową łączącą pracę ze szkoleniem. To skuteczne narzędzie ułatwiające młodym ludziom wejście na rynek pracy. By promować ten rodzaj umowy o zatrudnieniu, ograniczono składki społeczne odprowadzane od kontraktu stażowego. Istnieją trzy rodzaje kontraktów stażowych:

- **Kontrakt dla młodych** (*Contratto per la qualifica e il diploma professionale 15-25 lat*), którego celem jest uzyskanie potwierdzonych umiejętności zawodowych przez osoby znajdujące się w wieku szkolnym.
- **Kontrakt kwalifikowany** (*Apprendistato professionalizzante; 18-29 lat*) ma za zadanie podnoszenie umiejętności zawodowych w miejscu pracy i może być podpisywany przez pracodawców ze wszystkich sektorów produkcyjnych.
- Kontrakt pozwalający podnieść kwalifikacje (*Apprendistato di alta formazione e ricerca; 18-29 lat*), to między innymi możliwość uzyskania dyplomu szkoły wyższej, uniwersytetu, specjalizacji technicznej i dostępu do zawodów regulowanych przez stowarzyszenia.

Włoskie prawo stanowi, że staż jest stałą umową o pracę. Po wstępnym przeszkoleniu kontrakt trwa do czasu, aż stażysta lub pracodawca nie zdecyduje się go rozwiązać. Zgodnie z umową zbiorową szkolenie powinno trwać od sześciu miesięcy do trzech lat, a wynagrodzenie praktykantów powinno wynosić dwie trzecie płacy wykwalifikowanych pracowników. Stopniowo może ono wzrosnąć do stu procent. W pracy stażysty powinien towarzyszyć wykwalifikowany opiekun przydzielony przez firmę. Stażysty pracują w tych samych godzinach co zwykli pracownicy, muszą zostać przeszkoleni i uzyskać te same zabezpieczenia społeczne, w tym ubezpieczenie od bezrobocia na wypadek zwolnienia. Regiony są odpowiedzialne za regulacje dotyczące szkolenia zawodowego pierwszego i trzeciego typu stażów, podczas gdy umowy zbiorowe regulują kwestie płac stażystów i szkolenia drugiego typu.

Ocena / Rezultaty:

W 2011 roku blisko 574 młodych ludzi we Włoszech zostało zatrudnionych w ramach programów stażowych, choć w latach 2010/2011 ich liczba spadła o siedem procent. W 2011 roku kontrakt stażowy został zreformowany przez Rząd, Partnerów Społecznych i Regiony, by wzmocnić jego efektywność. Głównym celem jest, by stał się on najważniejszą przepustką dla młodych ludzi na rynku pracy.

| | |
|---|---|
| <u>Kontakty:</u> | |
| <u>Pracodawca:</u> Paola Astorri Lavoro e Welfare - Confindustria Viale dell'Astronomia n. 30 - I - 00144 Rzym Tel.: + 39 06 59 03 463 Email: p.astorri@Confindustria.it | <u>Związek zawodowy:</u> Salvatore Marra CGIL - Confederazione Generale Italiana del Lavoro Corso d'Italia 25 - 00198 Rzym - Włochy Tel: +39 0684761 Email: s.marra@lazio.cgil.it |

“Talento delle Idee” i “LATUAIDEADIMPRESA®” **Confindustria Young Entrepreneurs / Włochy**

- Edukacja
- Przedsiębiorczość

Cel/ Streszczenie:

Przemysłenie roli młodych ludzi jako wiodących osób w przezwyciężaniu kryzysu i wprowadzanie stosownych działań zwiększających ich szanse za pomocą dwóch projektów: “Talento delle Idee” i “LATUAIDEADIMPRESA®”.

Opis inicjatywy:

Dwa studia przypadków zostały zaprezentowane przez Ilario Benettiego, członka Komitetu ds. Edukacji i Zatrudnienia Confindustria Young Entrepreneurs. Oba są Projektami Przedsiębiorczości. Il Talento delle Idee to projekt start-upów uruchomiony przez Confindustria Young Entrepreneurs i Unicredit Bank, by wspierać młodych przedsiębiorców zdolnych do wdrażania innowacyjnych idei we współpracy z innymi

podmiotami (uniwersytetami, bankami, organizacjami przedsiębiorców, inwestorami). Opiera się na zasadzie konkurencji i zakłada przyznawanie lokalnych i krajowych nagród. Ostatnia edycja . Il Talento delle Idee osiągnęła nadzwyczajne rezultaty: na poziomie krajowym zgłoszono 436 projektów, z których 70 miało znaczący potencjał. Jeżeli chodzi o rozbięcie na grupy wiekowe 48 procent młodych ludzi miało 18-30 lat, 29 procent od 31 do 35 lat, a 23 procent od 36 do lat. Ceremonia przyznania nagród ogólnokrajowych miała miejsce na Capri, podczas corocznego spotkania Confindustria, w dniach 26-27 października 2012 roku.

LATUAIDEADIMPRESA® to Business Culture Project, mający promować kulturę przedsiębiorczości wśród młodych ludzi, koordynowany przez Sistemi Formativi Confindustria, we współpracy z Young Entrepreneurs i pod patronatem włoskiego Ministerstwa Edukacji, uniwersytetów i instytutów badawczych. To rodzaj konkursu biznesowego dla studentów, który rozgrywa się na stronie internetowej latuaideadimpresa.it, do której dostęp jest darmowy dla studentów, nauczycieli i przedsiębiorców. Każda grupa studentów musi opracować konkurencyjny biznesplan. Zostanie on oceniony przez przedsiębiorców należących do współuczestniczących stowarzyszeń. Zwycięzcy regionalnych konkursów wezmą udział w konkursie krajowym, w którym nagodzone zostaną trzy najlepsze projekty. Jak dotąd odbyły się trzy edycje. W ostatniej wzięła udział rekordowa liczba 17 stowarzyszeń, a prawo głosu miało 300 przedsiębiorców. Do internetowej wspólnoty przystąpiło 2.500 studentów ze 130 szkół i 10.000 młodych ludzi. W projekt zaangażowało się 200 nauczycieli, a za pośrednictwem wirtualnej platformy nawiązano 600.000 kontaktów.

Ocena / Rezultaty:

Oba projekty w praktyczny sposób przyczyniły się do promowania przedsiębiorczości, a także rozwijania biznesu przez nowe pokolenie, tworzenia możliwości rozwoju zawodowego dla młodych ludzi, oraz umocniły dialog pomiędzy firmami i instytucjami edukacyjnymi.

Kontakt:

Pracodawca:

Michela Fantini

Confindustria

Viale dell'Astronomia, 30 I – 00144 Rzym

Tel.: +39 06 59031

E-mail: m.fantini@confindustria.it

Holenderski system staży i szkoleń 2012-2013 / Holandia

- Edukacja
- Transformacja

Cel / Streszczenie:

Edukacja i gospodarka połączyły siły, by rozładować zatory na rynku staży i praktyk, na tyle na ile to możliwe. Celem jest, by mimo kryzysu umożliwić 500.000 studentów objętych systemem VET otrzymanie stosownego przeszkolenia i stażów.

Opis inicjatywy:

SBB, korzystając z infrastruktury łączącej VET i partnerów społecznych, próbuje utrzymać liczbę istniejących staży i praktyk, także w najbliższym czasie. Wykorzystując doświadczenia z Planu Zwalczenia Bezrobocia wśród Młodych, będziemy zapobiegać sytuacji, w której uczniowie nie mogą

rozpocząć lub zakończyć swojej edukacji ze względu na brak staży lub praktyk. Kampania pozwala również wzmocnić takie inicjatywy płynące ze strony branż/sektorów, regionów, instytucji edukacyjnych i samorządów.

Ocena / Rezultaty:

SBB publikuje informacje za pośrednictwem stron internetowych www.kansopwerk.nl i www.kansopstage.nl oraz broszury „Podstawowe dane na temat młodych”, publikowanej trzy razy do roku dla wszystkich 30 regionów rynku pracy, pokazując młodym ludziom, w jakich sektorach istnieją możliwości. Cztery razy do roku SBB oferuje poprzez broszurę „Barometr SBB” informacje o aktualnej sytuacji jeżeli chodzi o rynek staży i praktyk. Poprzez stronę SBB, Stagemarkt.nl, uczniowie mogą znaleźć informacje o wszystkich możliwościach szkolenia udostępnionych przez 220.000 certyfikowanych firm szkoleniowych. SBB i współpracujące z nią centra szkoleniowe prowadzą również aktywną politykę wśród certyfikowanych firm szkoleniowych i potencjalnych partnerów, namawiając ich do oferowania staży i praktyk uczniom szkół zawodowych, nawet jeżeli klimat gospodarczy jest niesprzyjający. W 2013 roku udało się w ten sposób zapewnić 500.000 staży i praktyk.

| | |
|--|---|
| <u>Kontakty:</u> | |
| <u>Pracodawca:</u> Gertrude van Erb VNO-NCW and MKB Nederland Bezuidenhoutseweg 12 2594 AV Den Haag, Holandia Tel.: +31611351735 Email: gvanerp@mkb.nl | <u>Związek zawodowy:</u> Monica Bota Naritaweg 10, 1043 BX Amsterdam Tel.: +31 651800089 Email: Monica.Bota@vc.fnv.nl Web: ww.fnv.nl |

Fundusz Oświatowy Związku Rzemiosła Polskiego/ Polska

Nauczanie

Cel / Streszczenie:

Fundusz Oświatowy, założony i zarządzany przez Związek Rzemiosła Polskiego pozwala zaadoptować umiejętności rzemieślnicze i sposób ich nabywania do wymogów procesu modernizacji VET, kierowanego przez Ministerstwo Edukacji Narodowej. Nauczanie w firmach rzemieślniczych ma swoją własną specyfikę i ZRP jest zobowiązany do utrzymania efektywności systemu, zgodnie z potrzebami szkolenia i rynku pracy. Do tego potrzebne są adekwatne środki finansowe i z tego powodu utworzono fundusz.

Opis inicjatywy:

Zarząd ZRP stworzył fundusz oświatowy w 2009 roku. Finansowanie zapewniają wszystkie izby rzemieślnicze skupione w ZRP, który jest uprawniony do nadzoru nad procesem edukacji i egzaminów w 112 zawodach rzemieślniczych. Co roku izby rzemieślnicze przeprowadzają 35.000 egzaminów czeladniczych i mistrzowskich, od których odprowadzają składki do funduszu. Fundusz wykorzystywany jest do tworzenia standardów egzaminacyjnych dla tytułów czeladniczych i mistrzowskich, przygotowywania zadań egzaminacyjnych i kryteriów ocen dla poszczególnych profesji rzemieślniczych,

a także do prowadzenia badań i analiz w sprawie systemu dualnego. Pomaga szkolić pracowników z departamentów edukacji i szkolenia izb rzemieślniczych i doskonalić jakość systemu.

Pomimo silnej przygotowanie zawodowe w Polsce nie jest obecnie zbyt popularny wśród młodych ludzi, ale obejmuje 54% uczniów IVET (85.000). W związku z tym fundusz jest również wykorzystywany do promowania wizerunku IVET i przedstawienia zawodów rzemieślniczych w bardziej atrakcyjnym świetle, na przykład poprzez film zatytułowany „Wybieram rzemiosło” i inne publiczne kampanie skierowane do młodych ludzi.

Co więcej, nawiązano strategiczne partnerstwo w celu promowania nowych inicjatyw rzemieślniczych, obejmujące partnerów społecznych, instytuty badawcze i instytucje rządowe. W wyniku takiej współpracy, która obejmuje również Narodową Agencję Leonardo da Vinci, polskie dyplomy rzemieślnicze można od 2013 roku łączyć z Europassem.

Ocena / Rezultaty:

Choć system edukacyjny zmienia się od czasu do czasu, ZRP zdołał utrzymać adekwatny poziom standardów dla tytułów czeladnika i mistrza, w dużej mierze dzięki funduszowi. Wyniki pilotażowego sondażu dotyczącego zatrudnialności adeptów przygotowania zawodowego, przeprowadzonego przez trzy izby rzemieślnicze i Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy, pokazały, że tylko 10 procent wykwalifikowanych pracowników młodocianych nie zdobyło pracy lub możliwości dalszego szkolenia w trzy miesiące po ukończeniu IVET, wobec 20 procent w przypadku „absolwentów szkół zawodowych” odbywających naukę wyłącznie w systemie szkolnym. Dzięki funduszowi ZRP zamierza szerzej oceniać zatrudnialność i efektywność systemu dla młodych czeladników.

Kontakty:

Pracodawca:

Andrzej Stępnikowski

(Związek Rzemiosła Polskiego)

Miodowa 14 str., 00-246 Warszawa

Tel.: +48 22 50 44 248

Email: stepnikowski@zrp.pl

Web: www.zrp.pl

Szkolenia zawodowe / Portugalia

- Nauczanie
- Transformacja

Cel / Streszczenie:

Celem szkolenia jest wspieranie i ułatwianie przejścia pomiędzy systemem edukacji a rynkiem pracy, a także rekonwersja struktur produkcyjnych poprzez uzupełnienie i udoskonalenie umiejętności młodych ludzi (do 30 roku życia), a w niektórych przypadkach młodych bezrobotnych (powyżej 30 roku życia).

Opis inicjatywy:

Rozwiązanie to nie jest bezpośrednio zarządzane przez partnerów społecznych. Stworzono je w ramach aktywnej polityki zatrudnienia, za pieniądze publiczne i jest ono zarządzane przez Narodowy Instytut ds. Zatrudnienia i Szkolenia Zawodowego (IEFP). Partnerzy społeczni, abstrahując od ich zaangażowania w

tworzenie ram prawnych programu, uczestniczą w dalszych pracach poprzez udział w Radzie Zarządzającej IEFP.

Program promuje podnoszenie kwalifikacji i adaptację portugalskiej gospodarki do wyzwań gospodarki światowej.

Regularne szkolenia trwają maksimum dziewięć miesięcy. Jednak w ramach niedawno stworzonej Inicjatywy dla Młodych „Impulso Jovem” szkolenie trwa sześć miesięcy i jest skierowane do młodych ludzi w wieku 18-35 lat w zależności od regionu. W przypadku osób niepełnosprawnych limit wieku nie obowiązuje.

Szkolenie musi spełniać pewne wymogi. Wyznaczony musi zostać opiekun – najlepiej pracownik firmy – który będzie pomagał do pięciu praktykantom w tym samym czasie. Firma musi przygotować Indywidualny Plan Szkolenia, wyznaczający cele, które praktykant musi zrealizować na koniec szkolenia. Co więcej opiekun musi sporządzić „Kończącą Ocenę Praktykanta”, a praktykant musi ocenić szkolenie.

Zarówno pracodawca jak i praktykant są upoważnieni do pomocy finansowej. Wydatki jakie pracodawca ponosi na praktykanta są współfinansowane przez państwo. Praktykant ma prawo do miesięcznego stypendium finansowanego przez IEFP (kwota jest określana w zależności od jego poziomu kwalifikacji), wyżywienia i ubezpieczenia od wypadków. Jedno i drugie finansuje przedsiębiorstwo.

Ocena / Rezultaty:

Odsetek zatrudnialności jest dosyć pozytywny; około 72,5% dostało stałe zatrudnienie w przedsiębiorstwie w którym przechodziło szkolenie, albo dostało pracę w ciągu trzech miesięcy od zakończenia szkolenia (dane do 2010 roku).

Kontakty:

Pracodawca:

Luis Henrique
CIP - Confederation of Portuguese Business
DAJSL - Legal and Social Affairs Department
Praça das Indústrias, 1300-307 Lizbona
Tel.: +351213164700
Email: dajsl@cip.org.pt

Związek zawodowy:

Paula Bernardo
Deputy General Secretary
UGT – União Geral de Trabalhadores
Av. Almirante Gago Coutinho Nº 132, 1700-033
Tel.: +351213931200
Email: paula.bernardo@ugt.pt

Nigdy nie porzucaj /Hiszpania

Zatrudnienie

Cel / Podsumowanie:

Inicjatywa „Nigdy nie porzucaj młodych z upośledzeniami” została zaprojektowana by zwalczać bezrobocie wśród młodych i promować kolektywną integrację na rynku pracy młodych ludzi z upośledzeniami. Ogólnym celem jest poprawa zatrudnialności młodych ludzi z upośledzeniami, którzy są bezrobotni, są w wieku produkcyjnym i mają poniżej 30 lat, by wspierać zwiększanie odsetka ich zatrudnienia i pozwolić na lepszą integrację. Inicjatywę napędza Fundación Once, rząd hiszpański i wiele firm, które ją wspierają, nie jest ona jednak efektem dialogu społecznego.

Opis inicjatywy:

By wzmocnić i pomóc młodym ludziom z niepełnosprawnościami wdrożono pięć osobnych, ale skoordynowanych linii działań. Rolą **Przyciągania** jest między innymi zachęcanie beneficjentów do udziału w samej kampanii i towarzyszącym jej imprezom, identyfikowanie opcji dla młodych ludzi i kojarzenie ich z firmami, które mogą uwzględnić w swoich planach. Uzyskiwanie informacji, analiza trendów i danych pokazujących rzeczywistość z którą przyszło się mierzyć tej grupie docelowej i przekazywanie tego na poprawę szans młodych ludzi na rynku pracy, jest celem drugiej linii działań (**Analiza, Ocena i Ewaluacja**), która ma być wdrażana poprzez badania i identyfikację najlepszych praktyk generowanych na poziomie krajowym i międzynarodowym.

Przyciągnięcie młodych ludzi z upośledzeniami na rynek pracy jest niemożliwe do osiągnięcia bez właściwego **Poradnictwa i Szkolenia**, czyli trzeciej linii działań inicjatywy. Dostarczając narzędzi do aktywnego szukania pracy, ofert, rozwijając działania na rzecz poprawy zatrudnialności, promując konkretne szkolenia w rozwijających się sektorach gospodarki, programy edukacji wyższej, praktyki akademickie i inne, rozwiązania te mają na celu uzyskanie lepszego dopasowania pomiędzy charakterystyką młodych ludzi a rzeczywistością rynku pracy, oraz wzmocnienie ich wiary w siebie.

Wprowadzenie **Przedsiębiorczości** jako alternatywy jest celem czwartej linii działań. Ma ona zachęcać do samozatrudnienia poprzez danie młodym ludziom niezbędnych narzędzi i wspieranie ich przy tworzeniu własnych pomysłów biznesowych. Konsultowanie projektów, które przyczyniają się do konsolidacji i trwałości biznesu i stworzenie Sieci Przedsiębiorców to przykłady działań podjętych w celu promowania pozytywnego nastawienia wobec samozatrudnienia.

Zarówno dla tych, którzy wolą przedsiębiorczość, jak i dla tych, którzy wolą pracować dla innych, stworzono ostatnią linię, **Promocję Istniejącego Zatrudnienia**, którego celem jest zwiększenie jakości i trwałości zatrudnienia, poprzez rozwój umiejętności ludzi niepełnosprawnych i prowadzenie biznesowych sesji szkoleniowych w celu promowania integracji pracowników w firmie.

Ocena / Rezultaty:

Biorąc pod uwagę wczesne stadium wdrażania inicjatywy, wyniki nie są jeszcze dostępne.

| | |
|---|--|
| <u>Kontakty:</u> | |
| <u>Pracodawca:</u> Virginia Carcedo Email: vcarcedo.fsc@fundaciononce.es | <u>Związek zawodowy:</u> José Luis Sánchez Email: inserta2.fsc@fundaciononce.es |

Umowa o integracji zatrudnienia / Szwecja

Zatrudnienie

Cel/ Podsumowanie:

Partnerzy społeczni w szwedzkiej gospodarce i sektorze publicznym podpisali porozumienie, których celem jest zabezpieczenie zapotrzebowania na kompetentnych pracowników, a także ułatwienie wejścia na rynek pracy młodym ludziom. Celem porozumienia jest umożliwienie

młodym ludziom (15-25 lat) uzyskanie doświadczenia zawodowego i edukacji opartej na pracy w danej profesji.

Opis inicjatywy:

W 2010 roku Teknikföretagen (stowarzyszenie pracodawców z firm technologicznych i inżynierskich i członek Konfederacji Szwedzkich Pracodawców) i IF Metall (związek zawodowy pracowników sektora metalurgicznego i członek Szwedzkiej Konfederacji Związków Zawodowych (LO)), oraz Unionen, związek zawodowy pracowników umysłowych sektora prywatnego, członek TCO (Szwedzkiej Konfederacji Pracowników Profesjonalnych) porozumieili się w sprawie wdrożenia porozumienia o wprowadzaniu młodych ludzi na rynek pracy. Jego celem jest zagwarantowanie długoterminowego napływu siły roboczej do wielu branż. Porozumienie ma również stymulować firmy przemysłowe do oferowania specjalnego zatrudnienia początkowego młodym ludziom w wieku 25 lat lub młodszym. Zatrudnienie odbywa się na stałych warunkach, a długość trwania kontraktu zależy od natury i złożoności danej pracy. Im bardziej skomplikowane i trudniejsze do nauczenia się zadania, tym dłużej trwa kontrakt. Rekomendowany czas trwania kontraktu to 12 miesięcy z możliwością przedłużenia go o maksymalnie kolejne 12. Każdy pracownik objęty kontraktem początkowym powinien być monitorowany, powinien mieć indywidualny system szkolenia i przydzielone mu zadania, oraz system stymulujący. Pracownik otrzymuje wynagrodzenie zgodne z narodowym porozumieniem o przemyśle, za czas spędzony w pracy, ale nie otrzymuje wynagrodzenia za czas spędzony na szkoleniu i nauce.

W 2012 roku SALAR i Szwedzki Związek Pracowników Muncypalnych osiągnęli porozumienie w sprawie dwóch nowych form zatrudnienia.

Szkolenie i zatrudnienie początkowe – forma zatrudnienia, którą łączy szkołę z pracą. Porozumienie ma na celu zapewnienie specjalnej edukacji i wejścia na rynek pracy tym, którzy przeszli edukację w ośrodku zdrowotnym i/lub społecznym i którym brakuje stosownego doświadczenia zawodowego. Ma im dać szansę na rozwijanie swoich umiejętności i ułatwienie znalezienia pracy i rozwijanie swoich karier na szwedzkim rynku. Te stanowiska mają prowadzić do długotrwałego zatrudnienia, a zaczynają się od rocznego okresu próbnego. Kontrakt może zostać zerwany w dowolnym momencie tego roku, bez podawania konkretnych przyczyn. 25 procent czasu poświęcone jest na szkolenie i zajęcia wprowadzające. Za czas pracy w okresie próbnym, konkretnie pozostałe 75 procent, pracownik otrzymuje normalne wynagrodzenie wynikające z kontraktu. Przygotowany zostanie plan wprowadzający, prowadzący do zatrudnienia i wyznaczony zostanie doradca/coach. Po roku zatrudnienie jest automatycznie przedłużane na czas nieokreślony.

Zatrudnienie wprowadzające – forma zatrudnienia skierowana do młodych bezrobotnych w wieku 19-25 lat. Porozumienie ma na celu zapewnienie wstępnego zatrudnienia w sektorze opieki zdrowotnej i socjalnej dla młodych bezrobotnych w wieku 19-25 lat i stworzenie im w ten sposób szansy na wejście na rynek pracy. Porozumienie może być również stosowane przy innych rodzajach działań, wymaga to jednak lokalnego porozumienia zbiorowego. Ta forma zatrudnienia ma charakter czasowy i pracownik jest zatrudniany na okres maksimum roku. Kontrakt może być podczas tego roku zerwany bez podania konkretnej przyczyny, z miesięcznym okresem wypowiedzenia. Warunki zatrudnienia są de facto te same jak dla innych pracowników służb miejskich, za wyjątkiem korzyści wynikających z umów zbiorowych, płatnych urlopów wypoczynkowych i rodzicielskich. . 25 procent czasu poświęcone jest na szkolenie i zajęcia wprowadzające. Za czas pracy w okresie próbnym, konkretnie pozostałe 75 procent,

pracownik otrzymuje normalne wynagrodzenie wynikające z kontraktu. Przygotowany zostanie plan wprowadzający, prowadzący do zatrudnienia i wyznaczony zostanie doradca/coach.

Ocena/ Rezultaty:

Te porozumienia stanowią przykład, jak lepiej integrować młodych ludzi na rynku pracy i są obecnie rozszerzane na inne sektory. Na poziomie firmowym podstawowym przykładem jest AB Volvo, które zobowiązało się zatrudnić 1.200 młodych ludzi w ciągu trzech lat w ramach porozumienia o zatrudnieniu wprowadzającym.

| Kontakty: | |
|--|--|
| Pracodawcy: Malin Looberger Swedish Association of Local Authorities and Regions Tel.: +46 8 452 70 00 Email: malin.looberger@skl.se | Związek zawodowy: Oscar Ernrot LOEnheten för ekonomisk politik och arbetsmarknad Department of economic and labour market policy Barnhusgatan 18 105 53 Sztokholm Tel.: +46(0)8 796 27 89 Tel. (Mobil): +46(0) 706 392 925 |
| Patrik Karlsson Confederation of Swedish Enterprise Tel.: +46 8 762 70 01 Email: patrik.karlsson@swedishenterprise.se | |

Program stażowy (Cadet) – NHS North West/ Skills for Health Academy North West / Wielka Brytania

- Nauczanie
- Transformacja
- Zatrudnienie

Cel / Streszczenie:

Program Cadet poprzez partnerską pracę przyczynia się do rozwoju wykwalifikowanej siły roboczej w North West, poprzez dostarczanie silnie wspieranych możliwości młodym ludziom szukającym szansy kariery w sektorze opieki zdrowotnej. Mogą oni wziąć udział w programach szkolenia zawodowego.

Opis inicjatywy:

Historycznie NHS zawsze miał problemy z zatrudnianiem ludzi w wieku 16-18 lat. The Skills for Health Academy North West (SFHANW) został stworzony w celu przełamania domniemanych i rzeczywistych barier, które uniemożliwiały sektorowi współpracę i zatrudnianie ludzi z tej grupy wiekowej. Osiągnięto to poprzez prowadzenie/wspieranie, we współpracy z lokalnymi Further Education Colleges, rocznych i dwuletnich programów szkolenia zawodowego, w tym stażów, które oferują to dodatkowe wsparcie/efekty:

- Zapewnienie specjalistycznego i doświadczonego zespołu w celu wsparcia sektora w pracy z młodymi ludźmi. To profesjonaliści z poszczególnych sektorów, którzy wspierają zarówno jednostki uczestniczące w programach jak i partnerów, by zapewnić, że cała działalność jest kierowana przez pracodawcę;
- Rozwój zindywidualizowanych programów działalności, które pasują do wymogów stawianych sile roboczej sektora i wspierają regionalną odbudowę;
- Możliwość nabywania powszechnie akceptowanych kwalifikacji przy jednoczesnej możliwości pracy i nauki u boku profesjonalistów w placówkach NHS;
- Coroczne inwestycje z NHS North West, strategicznego ośrodka kierowania służbą zdrowia w regionie;
- Strategiczne i operacyjne wsparcie dla placówek NHS w celu zwiększenia udziału praktyk osób w wieku 16-18 lat jako preferowanej metody rekrutacji/szkolenia;
- Rozwój i uznanie Agencji Szkolenia Stażowego
- Roczne cele w ramach NHS North West's Widening Participation Strategy są uzgadniane w celu zapewnienia dalszego wzrostu aktywności i dostosowania jej do wymagań sektora.

Programy są prowadzone we współpracy z lokalnymi placówkami NHS i wspierane na poziomie zarządu, przy poparciu związków zawodowych i udziale innych organizacji. Programy są również wspierane przez Akademię są również rozwijane z udziałem UnionLearn.

Ocena / Rezultaty:

Rocznie w programie bierze udział ponad 400 młodych ludzi. Każdy uczestnik dostaje sześć miesięcy wsparcia post-programowego, które ma pomóc im w znalezieniu trwałego zatrudnienia i/lub kontynuowania edukacji. Roczny odsetek skuteczności oscyluje wokół 89 procent, włączając w to tych, którzy wcześniej opuścili program, ponieważ znaleźli zatrudnienie podczas jego trwania, jak i tych, którzy go ukończyli.

| <u>Kontakty:</u> | |
|--|---|
| <u>Pracodawcy:</u> Kirstie Baxter Assistant Director Education Management Workforce and Education Directorate NHS North West 3 Piccadilly Place, Manchester M1 3BN Email: kirstie.baxter@northwest.nhs.uk | Judith McGregor Head of Programmes Skills for Health Academy North West DBH Business Centre 105 Boundary Street, Kirkdale, Liverpool L5 9YJ Email: judith.mcgregor@skillsforhealth.org.uk |