



ELi noorte tööhõivepoliitika rakendamine: kodanikuühiskonna vaatenurk

Aruanne kuue liikmesriigi kohta

ET



Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee

SISUKORD

EESSÖNA	2
METOODIKA	3
PEAMISED JÄRELDUSED	6
1. Noorte töötuse määra vähendamiseks on vaja kohandatud lähenemisviisi	7
2. Tiheda seose loomine hariduse ja tööturu vahel toetab tööalast konkurentsivõimet ja kohanemisvõimet.....	7
2.1 Kutsesuunitluse ja kutsenõustamise olulisus	8
2.2 Õpipoisiõppe süsteem.....	8
2.2.1 Õppesisu.....	9
2.2.2 Tunnustamine	10
2.2.3 Ligitõmbavus	10
2.2.4 Stiimulid	10
2.2.5 Euroopa Õpipoisiõppe Liit.....	11
2.2.6 Nõukogu juhtpõhimõtted seoses õpipoisiõppe süsteemidega („Guiding Principles regarding Apprenticeship Schemes” , oktoober 2013).	11
2.3 Praktikasyüsteem	12
2.3.1 Praktika kvaliteediraamistik	13
3. Asjakohase rakendamise korral võib noortegarantii ergutada struktuurireforme.....	13
3.1 Lisaväärtus.....	14
3.2 Prioriteetid.....	14
3.3 Sotsiaalpartnerite ja kodanikuühiskonna roll.....	15
3.4 Koostoime.....	15
4. Teadmisi piiriülese liikuvuse ja EURESe kohta tuleb suurendada	15
5. Riiklike tööturuasutuste rolli inimeste tööle suunamisel on vaja tugevdada ja toetada.....	16
6. Selle kohta, milline on tööturu reguleerimise mõju töökohtade loomisele, on erinevaid seisukohti	16
7. Ergutada on vaja iduettevõtteid ja edendada ettevõtlusalast haridust	18
8. Pidev järelevalve ja hindamine toetavad tõhusat noortepoliitikat.....	19
9. Põhijäreldus: Sotsiaalpartnerid ja kodanikuühiskond on pühendunud aktiivsele osalemisele kõigis noorte tööhõivepoliitika etappides, mis võib aidata tagada heakskiidu ja reformide sujuva rakendamise.....	19
I LISA	
Nimekiri organisatsioonidest, kellega võeti uuringu käigus ühendust.....	20
II LISA	
Komitee hiljutised arvamused noorte tööhõive kohta	23

EESSÕNA

Noorte iseäranis haavatav seisund tööturul on pikka aega teinud muret nii Euroopa kui ka riikide tasandil. Tavaliselt on tööpuudus noorte hulgas märksa suurem kui elanikkonna hulgas üldiselt. 2008. aastal, s.o enne finantskriisi, oli ELis töötä ligikaudu 16 % 15–24aastastest noortest, mis oli kogu elanikkonda hõlmava määraga võrreldes umbes kaks korda rohkem. Noori tabas kriis eriti raskelt: 2013. aastal küündis 28liikmelise ELi noorte tööpuuduse määr 23,5 %ni, kusjuures ELi üldine tööpuuduse määr oli 10,8 %. Umbes 7,5 miljonit noort eurooplast vanuses 15–24 ei töötä ega õpi (NEET-noored).

Komitee on paljudel puhkudel sellise tööpuuduse määra hukka mõistnud ja palunud kõigil sidusrühmadel võtta viivitamatult tõhusaid ja otsustavaid meetmeid, et katkestada nõiaring, mis võib ohustada kogu põlvkonna tulevikku. Komitee palus investeerida asjakohaselt noortesse, kelle arengu vilju nopitakse pikas perspektiivis.

On selge, et tööhõive kasvu väljavaated sõltuvad suurel määral ELi võimest luua asjakohase makromajandus-, tööstus- ja innovatsioonipoliitika kaudu majanduskasvu.

Siiski on noorte tööhõive kriisiga tegelemisest alguse saanud mitu ELi tasandi algatust, nt noorte tööhõive pakett, noortegarantii, Euroopa Õpipõisiõppe Liit, praktika kvaliteediraamistik ja tööotsimisvõrgustiku EURES reform.

Sellel taustal viis Euroopa Sotsiaal- ja Majanduskomitee tööturu vaatlusrühm läbi käesoleva uuringu ELi noorte tööhõivepoliitika rakendamise kohta valitud kuues liikmesriigis – **Kreekas, Horvaatias, Itaalias, Austrias, Slovakkias ja Soomes** – kodanikuühiskonna vaatenurgast.

Uuringusse oli kaasatud arvukalt sotsiaalpartnerite, noorteorganisatsioonide ja riigiasutuste esindajaid ning me täname neid südamest nende pühendumise ja koostöö eest.



Tööturu vaatlusrühma esimees ja uuringu raportöör
Christa Schweng

METOODIKA

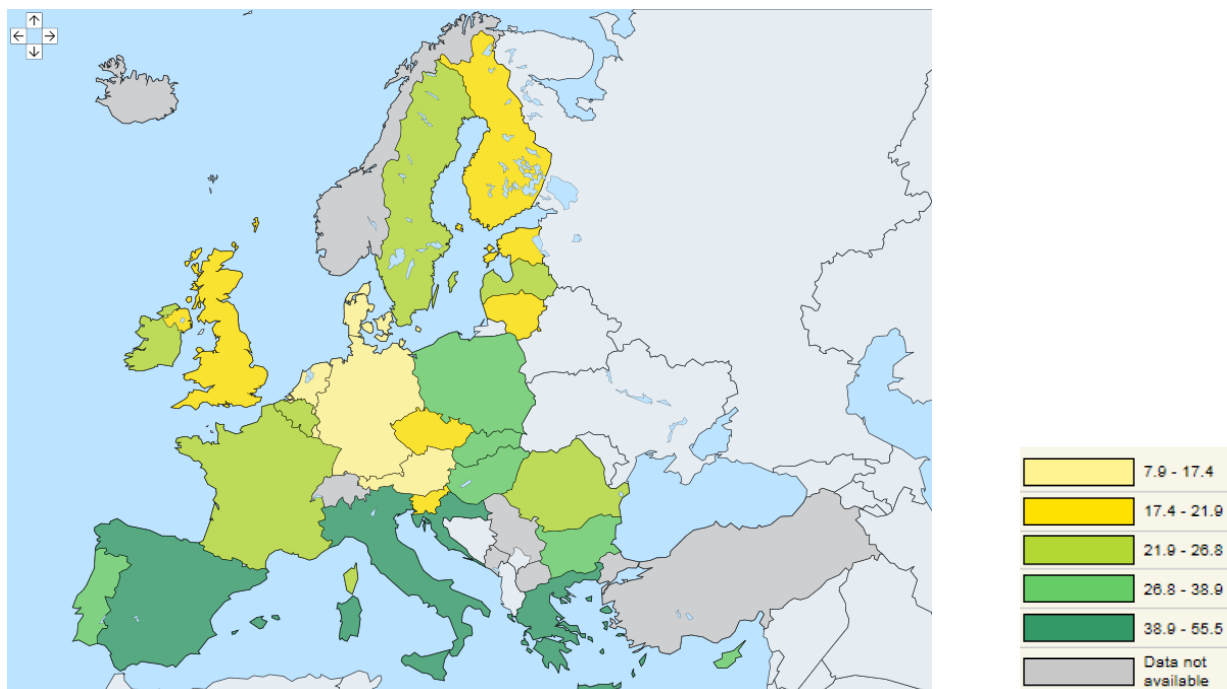
Uuringu eesmärk on tuua esile sotsiaalpartnerite ja organiseeritud kodanikuühiskonna vaated järgmise suhtes:

- riigi tasandil võetud poliitikameetmed, mille eesmärk on aidata noori töö leidmisel, sh meetmete rakendamine ja tegelik mõju;
- liikmesriikide head tavad või seal üles kerkinud probleemid;
- nende osalus noorte tööhõivepoliitikas ja käimasolevates reformides.

Sellela antakse riiklikele sidusrühmadele võimalus esitada oma märkused ja soovitused noorte tööhõivepoliitika kohta, pakkudes võimalust üksteiselt vastastikku õppida ja jõuda paremale arusaamale riiklike süsteemide toimimisest.

Kuue liikmesriigi valimisel peeti silmas nende konkreetset olukorda noortepoliitika alal, arvestades töötuse ja NEET-noorte (mittetöötavad ja mitteõppivad noored) määra, ent ka teisi spetsiifilisi väljakutseid (nt pikaajaline töötus, romade kaasamine) ning tuginedes olemasolevale teabele, samuti aruteludele komitee, komisjoni ja ELi alaliste esinduste esindajatega.

Töötuse määr 15–24aastased, 2013 (Allikas: Eurostat)



2013			
Liikmesriiki	Töötuse määr 15–24aastased	Töötuse määr 25–74aastased	NEET-noored (mittetöötavad ja mitteõppivad noored) 15–24aastased
EL (28 liikmesriiki)	23.5 %	9.5 %	13 %
Kreeka	58.3 %	25.4 %	20.6 %
Horvaatia	49.7 %	14.1 %	18.6 %
Itaalia	40.0 %	10.3 %	22.2 %
Austria	9.2 %	4.3 %	7.1 %
Slovakkia	33.7 %	12.5 %	13.7 %
Soome	19.9 %	6.5 %	9.3 %

Allikas: Eurostat

Uuringu läbiviimiseks kasutati järgmist:

- *küsimustik*, mis saadeti kuue valitud riigi peamistele sotsiaalpartneritele ja noorteorganisatsioonidele (vt lisa). Küsimused puudutasid õpipoisiõpet, praktikat, noortegarantii rakendamist, liikuvust, ettevõtlust ja teisi tegureid, nt tööõigust, sotsiaalkindlustust ja üldisemalt noorte heitumist ennetavaid meetmeid;

Vastanute määr oli riigiti erinev: Austrias ja Itaalias vastasid küsimustikule nii ametiühingud kui ka tööandjate organisatsioonid. Horvaatias saadi vastuseid nii tööandjatelt kui ka töötajatelt, samuti noortevõrgustikult. Slovakkias vastasid nii ametiühingud kui ka tööandjate organisatsioonid, lisaks veel tööhõiveinstituut. Soomes vastasid ametiühingud ja noorteorganisatsioon ning Kreekas saadi vastus ühelt tööandjate organisatsioonilt ja riigi noortenõukogult, kuigi küsitluses osalemise võimalust oli pakutud ka töö- ja sotsiaalministeeriumile ning tööhõiveametile (riiklik tööturuasutus).

- *intervjuud kohapeal* peamiste ametiühingute ja tööandjate katusorganisatsioonidega, noorteorganisatsioonide ja riigiasutustega – intervjuud viisid uurimisreiside käigus läbi kolm tööturu vaatlusrühma liiget, keda abistas üks sekretariaadi administraator (vt alltoodud tabel);

- *teabe analüüs* – Euroopa institutsioonide, mõttekodade, ministeeriumide ja valitud liikmesriikide ELi juures asuvate esinduste, riikide majandus- ja sotsiaalnõukogude, sotsiaalpartnerite, kodanikuühiskonna jne asjakohaste dokumentide kokkukogumine;
- *avalik arutelu*, mille tööturu vaatlusrühm korraldas 1. aprillil 2014 Brüsselis ja millel osalesid Euroopa Parlamendi liikmed, Euroopa Komisjoni, Eurofoundi, ELi tasandi sotsiaalpartnerite ja nii ELi kui ka riigi tasandi noorteorganisatsioonide esindajad.

NB! Järgnevates peatükkides esitatud viiteid konkreetsele riigile tuleb käsitada vastava riigi sidusrühmade ja mitte valitsuse seisukohana.

Liikmesriik ja uurimisreisi toimumisaeg	I rühma (tööandjad) liikmed	II rühma (töötajad) liikmed	III rühma (eri elualade esindajad) liikmed
SOOME 16.–17.1.2014	Vladimíra Drbalová	Oliver Röpke	Meelis Joost
SLOVAKKIA 10.–11.2.2014	Christa Schweng	Xavier Verboven	Viliam Páleník
HORVAATIA 17.–18.2.2014	Vladimíra Drbalová	Xavier Verboven	Meelis Joost
KREEKA 4.–5.3.2014	Irini Ivoni Pari	Daniela Rondinelli	Mette Kindberg
AUSTRIA 14.3.2014	Christa Schweng	Xavier Verboven	Kinga Joó
ITAALIA 17.3.2014	Christian Ardhe	Oliver Röpke	Kinga Joó

Tumedalt on esitatud asjaomase uurimisreisi raportööri nimi.

PEAMISED JÄRELDUSED

1. Noorte töötuse määra vähendamiseks on vaja kohandatud lähenemisviisi.
2. Tiheda seose loomine hariduse ja tööturu vahel toetab tööalast konkurentsivõimet ja kohanemisvõimet.
3. Asjakohase rakendamise korral võib noortegarantii ergutada struktuurireforme.
4. Teadmisi piiriülese liikuvuse ja EURESe kohta tuleb suurendada.
5. Riiklike tööturuasutuste rolli inimeste tööle suunamisel on vaja tugevdada ja toetada.
6. Selle kohta, milline on tööturu reguleerimise mõju töökohtade loomisele, on erinevaid seisukohti.
7. Ergutada on vaja iduettevõtteid ja edendada ettevõtlusalast haridust.
8. Pidev järelevalve ja hindamine toetavad tõhusat noortepoliitikat.
9. Põhijäreldus: sotsiaalpartnerid ja kodanikuühiskond on pühendunud aktiivsele osalemisele kõigis noorte tööhõivepoliitika etappides, mis võib aidata tagada heakskiidu ja reformide sujuva rakendamise.

1. Noorte töötuse määra vähendamiseks on vaja kohandatud lähenemisviisi

Mõned võivad väita, et töötu noor Kreekas on sama kui töötu inimene Saksamaal ja vajab seega samu lahendusi. Meie uurimisreisid näitasid selgelt, et nii see siiski ei ole: arvesse tuleb võtta noore individuaalset olukorda – kõrge või madal kvalifikatsioon, pikaajaline või ajutine töötu, liikuv või mitte –, samuti haridussüsteemi, riiklikke tööturuasutustesse investeeritud vahendeid ja üldisemalt kõnealuse riigi majanduspoliitikat.

Kõik sidusrühmad, kellega me kohtusime ja kes meie küsimustikule vastasid, märkisid selgelt, et noorte töötuse määra vähendamiseks ei ole ühte kõigile sobivat lahendust.

Mõnes liikmesriigis nihutas Euroopa noortegarantii, mille kohaselt tuleks noorele pakkuda töökohta või koolitusvõimalust 4 kuu jooksul, tähelepanu keskpunkti enim toetust vajavatelt inimestelt – pikaajalistelt töötutelt – inimestele, keda on hõlpsam (taas) tööle võtta, vältides sel viisil viimaste kujunemist pikaajalisteks töötuteks. Nappide ressursside tingimustes võidakse seda lähenemisviisi küsitavaks pidada.

Noortegarantii annab liikmesriikidele võimaluse viia ellu struktuurireforme. Selle rakendamine on otsustava tähtsusega, et liikmesriigid saaksid pakkuda nooremale põlvkonnale positiivseid tulevikuväljavaateid.

2. Tiheda seose loomine hariduse ja tööturu vahel toetab tööalast konkurentsivõimet ja kohanemisvõimet

Edukate haridussüsteemide puhul (tulevaste tööhõiveväljavaadete seisukohast) on hariduse ja koolituse ning tööturu vahel loodud tihe seos.

Näiteks on see nii Soomes, kus suur osa kõrgharidust omandavaid üliõpilasi alustab töötamist ja praktilise töökogemuse omandamist õpingute ajal. Üle 60 % õpipoisiõppe kohtadest on seotud kõrgema taseme õpingutega ja hõlmavad kohapealset kutsekoolitust/täiendkoolitust, mille läbivad täiskasvanud. Vähem kui 20 % õpipoistest on alla 25 aasta vanused.

Sarnane, kuid mitte täpselt sama on olukord Austrias, kus umbes 40 % 15-aastastest noortest alustab õpipoisiõpet, mille käigus ollakse 4 päeva nädalas ettevõttes, omandades praktilisi kogemusi, ja 1 päev koolis.

Horvaatia taaskehtestas kaheosalise õpipoisiõppesüsteemi 1995. aastal. Mitmete muudatuste järel on jõutud täielikult koolipõhise süsteemini, mis hõlmab vähem töökohapõhist praktilist kutseõpet ja milles suurem rõhk on üldise hariduse osal. Õpipoisiõppe läbib umbes 30 % õppureid. Sellest tulenevalt leidsid sidusrühmad, et kutsekoolid on olemuslikult kaotamas sidet tegeliku olukorraga ja et väheneb nende ettevõtete hulk, kes tahavad investeerida aega, raha ja energiat kaheosalisse õppesse.

Kreekas seevastu ei võeta haridussüsteemis tööturu vajadusi arvesse ja õpipoisiõpet ei kasutata kuigivõrd. Kreekas suhtutakse kahtlustavalt tööandjate osalemisse haridussüsteemis, sest neil puudub õpetamise traditsioon.

Slovakkia haridussüsteemis moodustavad väljastatavatest kraadidest suure osa akadeemilised kraadid, peamiselt sotsiaalteaduste alal. Õpingute lõppedes leiavad noored end olukorrast, kus neil ei ole praktilisi kogemusi tööturul ja on kvalifikatsioon, mis ei vasta tööturu vajadustele. Õpipoisiõpet pakkuvate koolide arv väheneb. Kuna ettevõtjad otsivad oskustega noori kvalifikatsioonidega, mis ei ole enam kättesaadavad, siis on töös projekt, mille eesmärk on suurendada algkooliõpilaste huvi kutsehariduskoolide vastu. Õpipoisiõppe kvaliteet sõltub konkreetsest koolist: kui kool teeb tihedat koostööd tööandjatega, siis on õppuritel suuremad võimalused tööturul hästi hakkama saamiseks. Õppekavad sõltuvad individuaalsetest koolidest ja kutsealadest, ent ei ole teiste koolide jaoks kohustuslikud.

Itaalia sidusrühmad leidsid, et haridussektor ja tööturg on kaks eraldi maailma. Arvestades, et 2013. aasta teises kvartalis langes õpipoisiõppe hulk 40 %, viiakse nüüd läbi reforme eesmärgiga kaotada koolitusstandardite erinevused ja vähendada bürokraatiat.

2.1 Kutsesuunitluse ja kutsenõustamise olulisus

Elukutse valik on määrava tähtsusega otsus. Kui noori sel perioodil nõustada ja näidata neile, millised koolitusvõimalused ja elukutsed on kättesaadavad, võimaldab see neil teha teavitatud valikuid. Välja arvatud Soome ja Austria puhul, kus kutsenõustamine on koolisüsteemi osa, kurtsid kõik teised sidusrühmad pakutavate nõustamisteenuste vähese kättesaadavuse ja/või halva kvaliteedi üle. Paljud neist pidasid noortegarantii rakendamist viisiks, kuidas neid teenuseid parandada.

2.2 Õpipoisiõppe süsteem

Tööturu vaatlusrühm kasutas komisjoni määratlust, mille kohaselt on õpipoisiõpe esialgse kutsehariduse ja -koolituse vorm, mille puhul ametlikult kombineeritakse ja kasutatakse vahelduvalt ettevõttes toimuvat õpet (praktilise töökogemuse omandamise perioodid töökohas) ja koolis toimuvat õpet (teoreetilise/praktilise õppe perioodid koolis või koolituskeskuses), ja mille edukal läbimisel

väljastatakse riiklikult tunnustatud kutsehariduse ja -koolituse sertifikaat¹. Selles määratluses ei ole selget viidet otsesele lepingulisele suhtele tööandja ja õpipoisi vahel.

Kaheosaline kutseõppesüsteem on tuttav kõigi külastatud riikide kõigile sidusrühmadele. Seda esineb väga erinevas vormis ja seepärast erinevad ka sidusrühmade hinnangud, mis ulatuvad seisukohast, et see on ülereguleeritud (Itaalia), arvamuseni, et see on hiljuti mittesüsteemselt kehtestatud ja ilma selge õigusliku raamistikuta (Kreeka). Siiski nõustusid kõik sidusrühmad sellega, et vahend ise on kasulik nii noort töötuse kui ka tööturu ebakõladega võitlemiseks ja et seda tuleks edasi arendada tihedas koostöös sotsiaalpartneritega. Tagatud peab olema õppekavade korrapärane ajakohastamine, et pakkuda uusima taseme koolitust, mis võimaldaks õppuritel toime tulla tehniliste arengutega. Leiti, et kummagi poole lepinguline seisund ja kohustused ei ole alati selged (nt Horvaatia, Slovakkia). Sidusrühmad on palunud luua läbipaistva õigusraamistiku ja vähendada halduskoormust, eeskätt VKEde jaoks.

2.2.1 Õppesisu

Õppesisu kvaliteet ei ole ühe riigi siseselt sageli ühtlustatud ja see annab põhjust muretsemiseks.

Slovakkia tööandjad märkisid, et kutseorganisatsioonid peaksid andma panuse mitte üksnes lõpueksamineerimise nõuetesse, vaid ka iga kutseala õppekava loomisse ja selle ajakohastamisse vastavalt vajadusele.

Horvaatias vähendati hiljutiste reformide käigus praktilise õppe tundide arvu ja tehti õpetajate ülesandeks õppekavade sisu koostamine, seda ka praktilise õppe puhul. Ametioskuste ja oskustöö koda leiab, et see ei valmista õppureid tööturule sisenemiseks asjakohaselt ette. Horvaatia noortevõrgustik on mures tööandjate suutmatuse pärast järgida õiguslikke kohustusi.

Austrias mõjutavad sotsiaalpartnerid koos asjaomaste ministriumitega väga tugevalt õpipoisiõppekavade õppesisu, aidates välja töötada nõudeid, viia sisse uusi kutsealasid ja nimetada ka eksamikomisjonide liikmeid. Sel viisil luuakse sotsiaalpartnerite ühisvastutus.

Kõik Itaalia sidusrühmad olid seisukohal, et koolitussisu on vaja viia kooskõlla tööturu vajadustega. Laialdasemalt tuleks levitada õpipoisiõppe vormi, mis hõlmab kooli ja töö vaheldumist. Tööandjad kurtsid ülereguleerimise ja stiimulite puudumise üle, samas soovisid ametiühingud näha rohkem kohustusi, et saavutada stabiilsus. Peaaegu kõik sidusrühmad tõid esile killustatud viisi, millega Itaalia õiguses reguleeritakse õpipoisiõppet, mis tekitab ettevõtjatele halduskoormust.

¹ Euroopa Komisjon, „Apprenticeship supply in the Member States of the European Union“ (õpipoisiõppe kohtade pakkumine ELi liikmesriikides), jaanuar 2012.

Soome sidusrühmad tunnustasid õpipoisiõppe kvaliteeti, mida kontrollitakse regulaarselt.

Kreeka riiklik tööturuasutus üritab leida noortele õpipoisiõppe kohti, mis on keeruline ülesanne, sest suurem osa praktikat pakkuvaid ettevõtjaid on VKEd ja majanduskriis avaldas neile eriti suurt mõju. Käimas on reform, mille eesmärk on parandada kättesaadavust, ettevõtjate stiimuleid (rahastamine) ja õppekavade sisu ning tihendada sidemeid sotsiaalpartnerite, kohalike tööandjate ja kaubanduskodade vahel. Kreeka kutsealade konföderatsioon osaleb praegu mitmetes selle valdkonna katseprojektides.

2.2.2 Tunnustamine

Slovakkias tunnustatakse õpipoisiõppe lõpueksameid, kuid nagu üks tööandjate esindaja märkis „ei taga see tingimata kvaliteeti, mis sõltub väga tugevalt konkreetsest koolist”.

Horvaatias viiakse läbi nõutavate oskuste välishindamine. Kuni viimase ajani oli see ametioskuste ja oskustöö koja määratud komisjonide ülesanne. Nüüd kuulub see haridusorganisatsioonide pädevusse, kellel ei ole õpipoisiekсамite korraldamise kogemusi. Seda muret jagab ka Horvaatia noortevõrgustik. Koda nõuab õpipoisiõppe tunnustamist töökogemusena, mis peaks hõlbustama õpipoiste tööturule sisenemist.

Austrias lõpeb õpipoisiõppe tunnustatud lõpueksamiga, mis annab selle sooritajale õiguse asjaomasel kutseala töötada ja alustada kõrgema hariduse omandamist.

Itaalia sidusrühmad jagasid arvamust, et õpipoisiõppe sertifikaadi väljastamine ja kvalifikatsioonide tunnustamine on kasulik, kui seda teeb kolmas (piirkondlik) osapool, sest see võib suurendada tööalast konkurentsivõimet.

2.2.3 Ligitõmbavus

Enamik sidusrühmi täheldas suundumust kõrghariduse poole, mis vähendab kaheosalisest kutseõppesüsteemist huvitatud noorte arvu. Õpipoisiõppe ligitõmbavuse suurendamine on oluline küsimus Kreekas, Austrias, Horvaatias ja Itaalias.

2.2.4 Stiimulid

Soomes ja Austrias on juba hästi väljatöötatud stiimulid ettevõtjatele õpipoisiõppe kohtade pakkumiseks. Kreekas viidi hiljuti sisse mitmed sellised stiimulid, kuid Kreeka kutsealade konföderatsiooni arvates tuleks neid tugevdada.

Horvaatias on olemas teatud hulk stiimuleid, kuid sidusrühmad on ühisel seisukohal, et nende kasutamine on liiga koormav. Kõik Slovakkia sidusrühmad olid nõus, et ette tuleks näha majanduslikud stiimulid, samas Itaalia sidusrühmade seisukohad nende soovitatavuse kohta erinesid märkimisväärselt.

2.2.5 Euroopa Õpipoisiõppe Liit²

Kui üks Horvaatia ametiühing ja Horvaatia noortevõrgustik osalevad kõnealuses õpipoisiõppe liidus, siis ei Horvaatia tööandjate organisatsioon ega ametioskuste ja oskustöö koda selles ei osale ja viimane neist rõhutas, et õpipoisiõppe süsteemi hiljutised reformid ei olnud kooskõlas ELi jõupingutustega selles valdkonnas.

Slovakkia vastajad ei osale õpipoisiõppe liidus, ent peaaegu kõik Itaalia sidusrühmad on kaasatud teadlikkuse suurendamise Euroopa Õpipoisiõppe Liidust.

Austria föderaalne majanduskoda osaleb aktiivselt ja on allkirjastanud kohustuse viia ellu kaks katseprojekti, millega luuakse kaheosaline kutseõpe Slovakkias ja Rumeenias. Austria föderaalne töötajatekoda osaleb kaudselt koolitustagatise osas.

2.2.6 Nõukogu juhtpõhimõtted seoses õpipoisiõppe süsteemidega („Guiding Principles regarding Apprenticeship Schemes”, oktoober 2013)³.

Horvaatia ametiühingud ja noorte võrgustik ei vaidlustanud juhtpõhimõtete sisu, kuid märkisid, et puudub seos tööstusstrateegiaga ja samuti peamiste sidusrühmade selge rolli määratlus.

Slovakkia sidusrühmad ei olnud neist põhimõtetest teadlikud.

Itaalia sidusrühmad toetasid üldiselt juhtpõhimõtteid, ent juhtisid tähelepanu keerulisele majandusolukorrale, kehtivale ebaselgele ja laialivalguvale õigusraamistikule ja lihtsustamisvajadusele. Austria töötajate esindajad pidasid tugevateks külgedeks õpipoisiõppe õiguslikku tagatist ja sotsiaalpartnerite kaasamist. Austria föderaalne majanduskoda leidis, et rakendamise juures on otsustav tähtsus koostööl sotsiaalpartnerite vahel ning ministeeriumiga, ja koda ise vastutab õpipoisiõppe haldamise eest.

² Euroopa Õpipoisiõppe Liit: http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/alliance_en.htm.

³ Nõukogu 18. oktoobri 2013. aasta avaldus Euroopa Õpipoisiõppe Liidu kohta, 14986/13.

2.3 Praktikasuüsteem

Kuna praktika võib luua olulise seose teoreetilise hariduse ja omandatud teadmiste praktilise rakendamise vahel, siis soovis tööturu vaatlusrühm sidusrühmadelt teavet avatud turu tingimustes toimuva praktika (praktika, mis on kokku lepitud praktikandi ja praktika korraldaja (ettevõtja, mittetulundusühing või valitsusasutus) vahel ilma kolmanda isiku kaasamiseta ja sooritatakse enamasti pärast õpingute lõppu ja/või osana töötamisest ... [kuid mitte] praktika, mis moodustab osa akadeemilise ja/või kutsehariduse õppekavast või kohustuslikust kutsealasest koolitusest (nt meditsiin, arhitektuur jne)) kättesaadavuse ja stiimulite kohta. Ka küsiti nende arvamust praktika kvaliteediraamistiku kohta.

Praktika määratlused ja arusaamad praktikast on väga erinevad.

Näiteks Horvaatias ei ole avatud turu tingimustes toimuvat praktikat, kuid on praktika, mis on aktiivne tööturumeede. Praktika kättesaadavus sõltub siiski riiklike tööturuasutuste suutlikkusest ja sobivate ettevõtete olemasolust. Seda tööturu meedet saab kasutada vaid ettevõtetes, kus viimase kuue kuu jooksul ei ole lõpetatud ühtki töölepingut, sõltumata lõpetamise põhjusest. Tegelikult teeb see muutunud majandustingimustega kohanduma pidanud tööandjate jaoks praktikakohtade pakkumise võimatuks. See on väga suur mure ka Horvaatia noorteorganisatsioonide jaoks, kes pooldab töökohade kõrvaldamist, mis takistavad erasektoril praktika kasutamist, suurendades tasu ja keskendudes rohkem hariduslikule tulemusele. Horvaatia sotsiaalpartnerid nõudsid ka õpipoiste ja praktikantide juhendajate süsteemi sisseviimist ja juhendajate kulude hüvitamist, et luua stiimul.

Itaalia sidusrühmad tunnistavad praktika tähtsust ja nõustuvad, et praktikaeeskirju on vaja lihtsustada. Itaalia ametiühingud kaldusid arvama, et praktika läbimine ei anna eelist, kuna vähem kui 10% praktikante astuvad alalise töösuhtesse. Tööandjate organisatsioonid leiavad, et Itaalia seadused ei aita praktikakohtade ebapiisavat arvu suurendada. Praegused reformid tekitavad palju ootusi.

Soome ametiühingud toetavad tasustatud praktikat ja praktikat, mis on kõrgema hariduse õppekavade osa, kuna enamik soomlasi alustab töötamist õpingute ajal.

Slovakkia tööandjad leiavad, et praktikavõimalusi pakutakse üldiselt kas välismaal või rahvusvahelistes asutustes ning neid korraldab kolmas osapool. Tasustatud praktika on piiratud suuremate ettevõtjate ja peamiste institutsioonidega.

Kreekas pakutakse praktikakohti vähendatud ulatuses ja mõne ülikooliteaduskonna puhul on praktika kohustuslik (ELI rahastatav praktika). Kreeka noorteorganisatsioon märgib, et erasektor kasutab tasustamata praktikat katseajana enne noorte töölevõtmist. Noorteorganisatsioon annab välja iganädalast uudiskirja, milles on teave vabade kohtade kohta, kuna peab kvaliteetset praktikat

ühenduslülis turu vajaduste ja hariduse vahel. Ta soovib kasutada ettevõtjate maksusoodustust stiimulina rohkemate praktikakohtade pakkumiseks.

Austria föderaalne töötajatekoda on seisukohal, et praktikat tuleks pakkuda üksnes õppekava osana ja riikliku töötururasutuse raames, kohaldades üksikasjalikke tingimusi. Föderaalne majanduskoja jaoks on võtmetähtsusega halduskohustuste hoidmine minimaalsel tasemel, kuna riikliku tööturuasutuse poolt koolitajate hulgas läbiviidud uuring näitas, et praktika pakkumisega kaasneb ettevõtjale lisatöö. Kuna praktika ei ole Austrias õiguslikult reguleeritud, siis varieerusid juhtumiti vastused küsimusele, kas praktika on töösuhe või mitte. Praktika ei kohusta praktikanti tööd tegema ega ettevõtjat tasu maksma. Ent kui praktikandile makstakse vabatahtlikul alusel, siis käsitletakse seda sotsiaalsüsteemis täistöösuhtena koos kõige sellega kaasnevaga.

2.3.1 Praktika kvaliteediraamistik⁴

Sidusrühmade arvamused kvaliteediraamistiku kohta erinevad märkimisväärselt. Soome ja Slovakkia ametiühingud toetavad seda täielikult, samas Itaalia ja Austria ametiühingud on seisukohal, et kvaliteediraamistik ei lähe piisavalt kaugele ja peaks sisaldama ka nõuet, et praktika oleks õppekava osa.

Horvaatia ametiühingud nõudsid ühtset ELi raamistikku ja kohustust maksta tasu. Ka tööandjate hulgas on kvaliteediraamistiku osas vastakad arvamused: Horvaatia peab seda oluliseks jõupingutuseks, samas on Itaalia teatud ühendused ja Austria tööandjad kriitilisemad ja muretsevad selle võimaliku tõrjuva mõju pärast. Nad hoiatavad, et liigne bürokraatia võib tingida vähemate praktikakohtade pakkumise.

Kreeka noorteorganisatsioon tervitab raamistikku ja nõuab, et praktika tasustamine oleks kohustuslik.

3. Asjakohase rakendamise korral võib noortegarantii ergutada struktuurireforme

Noortegarantii⁵ osas esitati sidusrühmadele rida küsimusi lisaväärtuse, erijoonte ja rakendamise, prioriteetide seadmise, pakutava teabe, sotsiaalpartnerite rolli ja nende enda organisatsiooni rolli kohta ning samuti võimaliku koostoime kohta.

⁴ Nõukogu 10. märtsi 2014. aasta soovitus praktika kvaliteediraamistiku kohta, ELT C 88, 27.3.2014, lk 1 - 4; EMSK arvamus praktika kvaliteediraamistiku kohta, CESE 8054/2013, ELTs veel avaldamata, raportöör Indrè Vareikytė.

⁵ Nõukogu 22. aprilli 2013. aasta soovitus noortegarantii loomise kohta, ELT C 120, 26.4.2013, lk 1–6; EMSK arvamus noortegarantii kohta, CESE 3206/2013, ELT C 271, 19.9.2013, lk 101, raportöör Mário Soares.

3.1 Lisaväärtus

Lisaväärtust tõstsid esile kõik sidusrühmad, välja arvatud Austria puhul, kus noortegarantii oli juba enne olemas ja rakenduskava peetakse rohkem olemasolevate meetmete loeteluks.

Soomes on noortegarantii aidanud eri talitustel ja riigiasutustel tegutseda koos struktureeritud süsteemis. Noortele on kättesaadavaks tehtud uusi teenuseid. Poliitikakujundajad on näidanud NEET-noorte vastu suuremat huvi ja kättesaadavaks on tehtud rohkem rahalisi vahendeid.

Itaalia, Kreeka ja Slovakkia sidusrühmad rõhutasid noortegarantii võimalikku struktuurilist mõju, kui seda asjakohaselt rakendatakse.

3.2 Prioriteetid

Prioriteetide osas taunisid kõik Slovakkia sidusrühmad seda, et puuduvad struktuurireformid haridussüsteemi parandamiseks, mis on otsustava tähtsusega selleks, et valmistada noorukid tööturu jaoks ette. Arvamused lähevad lahku rühmade prioriteetsuse osas: tööandjad nõuavad keskendumist pikaajalistele töötutele, ametiühingud aga tahavad, et tähelepanu keskmes oleksid värsked akadeemilise kraadi omandanud.

Itaalias tahavad ametiühingud ja mõned tööandjad, et prioriteet oleksid NEET-noored ja kõige haavatavamad noored, samas üks tööandjate organisatsioon eelistaks, et prioriteet oleksid hiljuti akadeemilise kraadi omandanud. Kõik rõhutavad vajadust keskenduda Lõuna-Itaalia noortele ja peaaegu kõik pooldavad vanusepiiri tõstmist 29 aastani.

Soomes on noortegarantiiga hõlmatud alla 25-aastased noored ja alla 30-aastased hiljuti akadeemilise kraadi omandanud. Soome ametiühingud ja noorteorganisatsioonid pooldavad seda, et prioriteet on kõige haavatavamad. Nad rõhutavad ennetavate meetmete lisaväärtust.

Austria sidusrühmad on seisukohal, et noortegarantii hõlmab kõiki rühmi, ja nad tervitavad varajast sekkumist. Austria tööandjatele annab noortegarantii võimaluse analüüsida õpipoisiõppe süsteemi toimimist ja eeskätt ettevõtteülese õpipoisiõppe integreerimist tavapärasesse õpipoisiõppe lepingutesse.

Kreeka ministerium leiab, et sihtrühm peaksid olema kõrgeima töötuse määraga piirkondade noored ja noored, kes on pärit väga madala sissetulekuga leibkondadest. Kreeka noorteorganisatsioon rõhutab, et vanusepiirang peaks olema 30 aastat ja et sotsiaalpartnerid on vaja kaasata rakenduskavasse.

3.3 Sotsiaalpartnerite ja kodanikuühiskonna roll

Kuigi kõik küsimustikule vastanud olid seisukohal, et sotsiaalpartnerite ja noorteorganisatsioonide kaasamine noortegarantii kavandamisse, rakendamisse ja kontrollimisse on väga oluline, on tegelik olukord sellest üsna erinev.

Soomes, Austrias ja Horvaatias on sidusrühmad kaasatud noortegarantii kõikidesse etappidesse. Itaalias oli kavandamise etappi kaasatud üks ametiühing, kuigi kõiki ametiühinguid ja tööandjate organisatsioone on üles kutsutud ja nad on valmis andma oma panuse rakendamise etappi kas teadlikkuse suurendamise meetmete kaudu või pakkudes võimalusi tööellu astumiseks.

Slovakkias konsulteeritakse kõikide sotsiaalpartneritega õigusliku protsessi käigus, millega rakendatakse valitsuse koostatud noortegarantii kava.

Kreeka sotsiaalpartnerid ja Kreeka riiklik noortenõukogu rõhutasid, et rakenduskava osas nendega tegelikkuses ei konsulteeritud. Siiski *võib* noorte tööhõivealgatuse koordineerimiskomisjon kutsuda sotsiaalpartnereid, kodanikuühiskonna esindajaid ja noorte tööhõive valdkonna eksperte oma koosolekutele.

3.4 Koostoime

Küsimusele, kas noortegarantii on võimalus tugevdada koostoimet selliste sidusrühmade vahel nagu tööhõive-, haridus-, sotsiaal- ja tervishoiuasutused, sotsiaalpartnerid ja kodanikuühiskonna organisatsioonid, vastasid peaaegu kõik sidusrühmad jaatavalt ja rõhutasid vajadust tihedama koostöö järele, mis on peamine tegur edu saavutamiseks. Seesuguse koostoime näitena mainitakse haridussüsteemide vastavust tööturu vajadustele.

4. Teadmisi piiriülese liikuvuse ja EURESe kohta tuleb suurendada

ELi uusimas liikmesriigis Horvaatias ei ole teave EURESe⁶ kohta laialt levinud, mille peamine põhjus on horvaatiakeelsete trükiste puudumine. Ametiühingud rõhutasid vajadust liikuvate töötajate sotsiaalkindlustust puudutava teabe järele. Mõnes riigis kehtivad veel töötajate vaba liikumise piirangud, mis muudab olukorra veelgi keerulisemaks.

⁶

Eures, Euroopa tööturuasutuste võrgustik, <https://ec.europa.eu/eures/page/index>; EMSK arvamus EURESe kohta, CESE 518/2014, ELTs veel avaldamata, raportöör Vladimíra Drbalová, kaasraportöör Luis Miguel Pariza Castaños.

Kreeka noorteorganisatsioon märkis, et Erasmuse programm on üsna tuntud, kuid kriisi tõttu on Kreeka perekondadel järjest raskem lubada endale seda, et üliõpilane veedab Erasmuse aasta välismaal.

Kõik Itaalia sidusrühmad on seisukohal, et välismaal töökogemuse omandamine on noorte tööturule sisenejate jaoks selge väärtus. EURES on Itaalias tuntud, kuid seda kasutatakse liiga vähe. Üks ametiühing tõstis töötajate liikuvust toetava parima tava mudelina esile piirialade EURESe büroode koostööd kohalike ametiühingutega.

Soomes peetakse teadmisi liikuvuse ja EURESe kohta üldiselt rahuldavaks, kuid nähakse selles veel arenguruumi.

Slovakkias on seisukohad erinevad: üks ametiühing märgib, et liikuvus ei ole eriti populaarne, samas üks tööandjate organisatsioon viitab suurtele töötajate liikuvuse alastele teadmistel piirialadel. Viidati piiriülestele partnerlustele Ungariga, milles osalevad nende sotsiaalpartnerid. Samuti väljendati muret ajude äravoolu pärast.

Austrias kasutatakse EURESt, ent teadlikkus kättesaadavast teabest platvormi ja kasutada oleva täiendava toetuse kohta on jätkuvalt liiga väike. EURESt ei kasutata täies ulatuses, kuna vaid vähesed liikmesriigid avaldavad teated kõigi vabade kohtade kohta EURESe platvormi kaudu. Samuti on probleem keeles, kuna töökirjeldused ja CVd peaksid olema kättesaadavad kõikides keeltes. Tööandjad toetavad üldiselt EURESe reformi, rõhutades pakkumise ja nõudluse automaatse sobitamise lisaväärtust. Föderaalne töötajatekoda rõhutab, et vaja on rohkem teavet rahvusvahelise liikuvuse kohta, kuid kritiseerib EURESe reformi kava, eriti seoses ajutise tööjõurendiga tegelevate eraagentuuride kaasamisega, ja on mures töötajate andmete kaitse pärast.

5. Riiklike tööturuasutuste rolli inimeste tööle suunamisel on vaja tugevdada ja toetada

Uurimisreiside ajal avaldati mitmeid kordi muret riiklike tööturuasutuste pärast. Enamasti olid need mured seotud usalduse puudumisega kasutajate hulgas (Itaalia, Slovakkia), ebapiisavate rahaliste ja inimressurssidega, et töötutega tõhusalt tegeleda, ja sellega, et töötute aktiveerimise asemel tegeletakse üksnes nende administreerimisega. Soomes ja Austrias näivad probleemid olevat väiksemad, kuna neis riikides juhivad aktiveerimist ja tööle suunamist riiklikud tööturuasutused.

6. Selle kohta, milline on tööturu reguleerimise mõju töökohtade loomisele, on erinevaid seisukohti

Oodatavalt lähevad märkimisväärselt lahku seisukohad selle kohta, kuidas mõjutab tööturu reguleerimine ettevõtjate tahet võtta tööle noori.

Itaalia ametiühingud märgivad, et töötajate kaitse on märkimisväärselt vähenenud, ent kahtlevad, et tööõigusel on mingi mõju noorte tööhõivele. Tööandjate organisatsioonid viitavad hiljutistele tööõiguse reformidele, mille eesmärk oli vähendada tööturu jäikust, ent märgivad, et ettevõtjad ei ole veel valmis pakkuma alalisi töökohti, kuna tööõigus ei vasta Itaalia ettevõtjate vajadustele. Samuti lähevad lahku arvamused noorte tööturul osalemisele suunatud stiimulite kohta: mõned ametiühingud märgivad, et hoolekandsüsteemid toimivad üldiselt hästi, ent nende katvuses on lüngad ning noortele ei pakuta stiimuleid. Tööandjate organisatsioonid juhivad tähelepanu sellele, et meetmed töö ja eraelu ühitamiseks ei ole piisavalt välja arendatud, ja hoiatavad samas, et nimetatud meetmed ei tohiks tekitada lisakoormust VKEdele. Itaalia Pangaliidus on heaolu ja inimeste eest hoolitsemiseks sisse seatud murrangulised süsteemid. Ent viidatakse ka negatiivsetele stiimulitele, mis avalduvad kõrgemate töötushüvitiste näol tahtele tööle asuda.

Üks Horvaatia ametiühing on seisukohal, et tööõigus ei takista piisavalt tähtjaliste lepingute kuritarvitamist ja et kontrolliasutus ei ole oma ülesannete täitmiseks selles valdkonnas asjakohaselt ette valmistatud. Teise ametiühingu arvates eelistatakse kavandatavas reformis tööandjaid töötajatele. Tööandjate organisatsioonid kurdavad selle üle, et tööõiguse eeskirjad koondamise kohta on keerulised ja koormavad, eriti VKEde jaoks. Noorteorganisatsioon leiab, et praegune tööseadustik on noorte tööhõive osas neutraalne, ja täheldab noortele tähtjaliste lepingute pakkumise suurenemist, mis on tingitud tööturu struktuurilistest suundumustest. Nad on skeptilised kavandatava reformi suhtes, millega pikendatakse agenduuride vahendatavate ajutiste töötajate kasutamist kolme aastani.

Küsimusele noorte tööturul osalemisele suunatud praeguste stiimulite kohta vastasid Horvaatia ametiühingud, et ei praegu kehtivad aktiivsed tööturumeetmed ega tööinspektorite ebapiisav arv ei toeta noorte tööturule sisenemist. Horvaatia tööandjad märgivad, et on küll stiimuleid, ent majandusliku olukorra tõttu ei ole kättesaadavaid töökohti. Seda arvamust jagas ka noorteorganisatsioon.

Slovakkia ametiühingud peavad tööõiguse rolli üsna neutraalseks, kuid töötajate arvates takistab see paindlikkust tähtjaliste lepingute osas. Tööhõiveinstituut rõhutab, et tähtjalised lepingud ei anna osapooltele standardõigusi ega -kohustusi. Noortele pakutavate stiimulite osas märgivad kõik sidusrühmad üsna ühehäälselt, et palgad on pigem madalad, mida peetakse motivatsiooni vähendavaks. Tööandjate organisatsioon täheldab, et töölkäimise transpordikulud on üsna suured ega innusta seetõttu töösuhtesse astumist.

Austria föderaalne majanduskoda on arvamusel, et tööõigus võimaldab dünaamilist tööturgu, mis soosib noorte sisenemist tööturule. 2012. aastal töötas vaid umbes 10 % töötavast elanikkonnast tähtjalise lepingu alusel.

Austria töötajate esindajate sõnul võivad praktikantidel olla tähtajatud lepingud, aga ka muud lepinguvormid. Mõlemad on nõus, et stiimulid noortele on olemas, aga osaliselt tulenevad need aktiveerimismeetmest ja osaliselt sellest, et ühiskondlikult soovitatav on töötada, mitte olla töötu.

Kreeka noorteorganisatsioon täheldab, et tööõigus soosib tähtjatu lepinguid, ent tulenevalt eesistujariikide kolmiku sekkumisest muutuvad töösuhted pidevalt. Stiimuleid noorte tööturule sisenemiseks ei eksisteeri.

7. Ergutada on vaja iduettevõtteid ja edendada ettevõtlusalast haridust

Horvaatia sidusrühmad täheldavad, et on olemas tööturumeetmed, millega innustatakse füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemist, kuid kuna need kohalduvad alles pärast kolme- kuni kuuekuulist töötusperioodi, siis ei peeta neid tegelikult tõhusaks. Avalikult kättesaadav teave iduettevõtete kohta on napp. Seepärast tegid sotsiaalpartnerid koostööd Horvaatia tööturuasutuse ja haridusasutusega ILO käsiraamatu „Start your own business – Increasing youth employment (Loo oma ettevõtte – noorte tööhõive suurendamine)” tõlkimiseks. Noortevõrgustik soovib keskenduda ümberõppemeetmete ja iduettevõtetele suunatud meetmete kombineerimisele, sest praegu on need kaks valdkonda eraldatud.

Itaalia sidusrühmad kirjeldasid kehtivaid meetmeid, kuid pidasid neid nõustamisteenuste puudumise ja rahastamisele keerulise juurdepääsu tõttu ebatõhusaks.

Kreeka noorteorganisatsioon märgib, et noortel puudub täielikult motivatsioon ettevõtjaks hakata. Isegi Euroopa rahastatavad programmid iduettevõtete jaoks ebaõnnestuvad, sest juurdepääs rahastamisele on keeruline.

Austria tööandjad kirjeldavad iduettevõtete ergutamiseks võetud õiguslikke meetmeid, mis ulatuvad füüsilisest isikust ettevõtja töötuskindlustusest sotsiaalkindlustusmakseni pikaajalise haiguse korral ja selle summa, mida ettevõtjad peavad ise maksma arstivisiitide eest, piiramiseni 5%le nende aastasissetulekust. Austria töötajate organisatsioonid rõhutavad vajadust tagada, et riiklikud tööturuasutused toetavad iduettevõtteid ainult siis, kui äriplaani rakendamist peetakse realistlikuks ja see võimaldab toimival viisil elatist teenida.

Soomes on käimas reformid ja mõned katseprojektid on juba käivitunud, aga hetkel ei ole sellekohaseid hinnanguid.

Slovakkia sidusrühmad nõustuvad, et ettevõtte loomine on muutunud praeguseks väga keeruliseks ja et varem kättesaadav toetus on vähenenud.

8. Pidev järelvalve ja hindamine toetavad tõhusat noortepoliitikat

Järelevalvel ja hindamisel võib olla poliitikakujundamise protsessis strateegiline tähtsus, parandades poliitiliste otsuste asjakohasust, tõhusust ja toimivust.

Austrias ja Soomes toimub tööturuvahendite pidev järelvalve ja hindamine.

Ülejäänud nelja riigi sidusrühmad kurdavad, et puudub süstemaatiline hindamine, kuid nad loodavad, et noortegarantii rakendamine leevendab seda puudujääki. Horvaatia noorteorganisatsioon täpsustab, et hindamine peaks sisaldama ka kvalitatiivset komponenti, võttes arvesse varasemate kasusaajate seisukohti ja kogemusi.

9. Põhijäreldus: sotsiaalpartnerid ja kodanikuühiskond on pühendunud aktiivsele osalemisele kõigis noorte tööhõivepoliitika etappides, mis võib aidata tagada heakskiidu ja reformide sujuva rakendamise

Tööturu vaatlusrühma uurimisreiside raames peetud arutelud ja nende osana läbiviidud uuringu tulemused tõid esile ühised mured noorte töötuse pärast ja sidusrühmade pühendumuse anda panus sellevastasesse võitlusse.

Osalenud organisatsioonid rõhutasid haridussüsteemide reformide ning oskuste ajakohastamise ja suurendamise tähtsust ja nende tihedat seost tööturuga. Liikmesriikides, kus on väga arenenud ja tõhus kutseharidus- ja -koolitussüsteem, mis põhineb kaheosalisel õppesüsteemil või muudel tööpõhise õppe vormidel, on noorte töötuse määr väiksem ja neil on parem positsioon edasiste arengute prognoosimisel ja tööturu muutustega kohanemisel.

Liikmesriigid, kus sotsiaalpartnerid ja kodanikuühiskond osalevad aktiivselt poliitikakujundamises, eristusid kriisi ajal võrdluses teiste Euroopa riikidega suhteliselt madala noorte tööpuuduse poolest.

Tõepoolest võivad sidusrühmad anda noortepoliitikasse tõelist lisaväärtust, sest nad tunnevad tööturu reaalsel olukorda. Noortegarantii ja teiste noorte tööhõivemeetmete edukaks rakendamiseks soovitab tööturu vaatlusrühm tungivalt kaasata sidusrühmad protsessi kõikidesse etappidesse. See aitab tagada ühisvastutuse ja ühiskondliku tunnustuse, mis annab panuse reformide paremasse rakendamisse.

*

* *

I LISA

Nimekiri organisatsioonidest, kellega võeti uuringu käigus ühendust

Käesoleva uuringu läbiviimiseks võeti ühendust (peamiselt sotsiaalpartnerite ja noorteorganisatsioonide) katusorganisatsioonidega, kes Eurofoundi Euroopa Töösuhete Vaatluskeskuse (EIRO)⁷ ja Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee liikmete andmetel esindavad oma riigis kõige tüüpilisemat valimit. Lisaks kontakteeruti väiksemate ja valdkondlike organisatsioonidega, kuhu komitee liikmed kuuluvad.

Uuringu eesmärgil pöörduiti 56 organisatsiooni poole, kellest 44 osalesid aktiivselt, vastates küsimustikule, saates dokumente ja/või kohtudes tööturu vaatlusrühma liikmetega.

Ühendust võeti järgmiste organisatsioonidega:

KREEKA

1. Kreeka töötajate keskliit (GSEE)
2. Avalike teenistujate keskliit (ADEDY)
3. Kreeka ettevõtjate liit (SEV)
4. Kreeka riiklik kauplejate keskliit (ESEE)
5. Kreeka teenistujate, käsitöölise ja kaupmeeste keskliit (GSEVEE)
6. Kreeka turismiettevõtjate liit (SETE)
7. Kreeka laevaomanike liit (EEE)
8. Kreeka riiklik noortenõukogu (ESYN)

HORVAATIA

9. Horvaatia autonoomsete ametiühingute liit (SSSH)
10. Horvaatia sõltumatud ametiühingud (NHS)
11. Horvaatia avaliku sektori ametiühingute ühendus (MATICA)
12.)
13. Horvaatia ametiühingute liit (HUS)
14. Horvaatia tööliste ametiühingute liit (URSH)

7

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

15. Horvaatia tööandjate liit (HUP)
16. Horvaatia kaubandus- ja käsitöökoda (HOK)
17. Horvaatia noortevõrgustik (MMH)
18. Noorte tööhõive stimuleerimise ja erialase spetsialiseerumise ühendus (ZUM)

ITAALIA

19. Itaalia töötajate üldkeskliit (CGIL)
20. Itaalia töölisametiühingute keskliit (Cisl)
21. Itaalia tööliste liit (UIL)
22. Tööliste üldliit (CGIL)
23. Itaalia autonoomsete tööliste ametiühingute keskliit (Cisal)
24. Autonoomsete tööliste ametiühingute üldkeskliit (Confsal)
25. Avaliku teenistuse juhtkonna ja juhtivtöötajate keskliit (Confedir)
26. Juhtide ja spetsialistide keskliit (CIDA)
27. Itaalia tööliste kristlik ühendus (ACLI)
28. Itaalia kõrgharidusega palgatöötajate keskliit (CIU)
29. Itaalia tööstuse üldkeskliit (Confindustria)
30. Itaalia väikeste ja keskmise suurusega tööstusettevõtjate keskliit (Confapi)
31. Itaalia käsitööettevõtete keskliit (Confartigianato)
32. Käsitööliste ning väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate riiklik keskliit (CNA)
33. Ettevõtjate, spetsialistide ja füüsilisest isikust ettevõtjate üldkeskliit (Confcommercio)
34. Itaalia pangaliit (ABI)
35. Itaalia põllumajanduse üldkeskliit (Confagricoltura)
36. Ühistute ja vastastikuste ühingute riiklik ühendus (Legacoop)
37. Itaalia ühistute keskliit (Confcooperative)
38. Itaalia riiklik noortenõukogu (FNG)

AUSTRIA

39. Austria ametiühingute keskliit (ÖGB)
40. Austria töötajate koda (AK)
41. Austria majanduskoda (WKÖ)
42. Austria tööstusliit (IV)
43. Austria riiklik noortenõukogu (OJV)

SLOVAKKIA

44. Slovaki Vabariigi ametiühingute keskliit (KOZ SR)
45. Slovakkia sõltumatud kristlikud ametiühingud (NKOS)
46. Tööandjate liitude föderatsioon (AZZZ SR)
47. Slovaki Vabariigi tööandjate liit (RUZ SR)
48. Tööhõiveinstituut (IZ Bratislava)
49. Slovakkia noortenõukogu
50. Slovakkia sõltumatute kristlike ametiühingute noorteplatvorm (NKOS)

SOOME

51. Soome ametiühingute keskorganisatsioon (SAK)
52. Soome teenistujate keskorganisatsioon (STTK)
53. Soome kõrgharidusega palgatöötajate keskorganisatsioon (AKAVA)
54. Soome tööstuse keskliit (EK)
55. Soome ettevõtjate liit (SY)
56. Koguduste tööandjad (KiT)
57. Soome noortekoostöö – Allianssi

*

* *

II LISA

Komitee hiljutised arvamused noorte tööhõive kohta

EMSK arvamus	Vastuvõtmise kuupäev	Viide	Raportöör Kaasraportöör
EURES	04.06.2014	CESE 518/2014 - SOC/500 ELTs seni avaldamata.	Vladimíra Drbalová Luis Miguel Pariza Castaños
Noorte tööhõivemeetmed – parimad tavad	04.06.2014	CESE 474/2014 - SOC/503 ELTs seni avaldamata.	Christa Schweng
Noorte tööalane konkurentsivõime – tööstuse vajadustega sobiv koolitus kokkuhoiuajastul	30.04.2014	CESE 5662/2013 - CCMI/118 ELTs seni avaldamata.	Dumitru Fornea Tommaso Grimaldi
Sotsiaalsete investeeringute mõju tööhõivele ja riigi eelarvele	30.04.2014	CESE 6193/2013 - SOC/496 ELTs seni avaldamata.	Wolfgang Greif
Noorte ELi kodanike integratsiooni soodustavad meetmed	30.04.2014	CESE 6218/2013 - SOC/495 ELTs seni avaldamata.	Renate Heinisch
Praktika kvaliteediraamistik	27.02.2014	CESE 8054/2013 - SOC/499 ELTs seni avaldamata.	Indrè Vareikytė
Avatud haridusruum	26.02.2014	CESE 6185/2013 - SOC/493 ELTs seni avaldamata.	Gonçalo Lobo Xavier Pavel Trantina
Varimajanduse ja deklareerimata töö vastu võitlemise strateegia	21.01.2014	CESE 2138/2013 - SOC/480 ELT C 177, 11.6.2014, lk 9-14	Stefano Palmieri
Tööhõivesuunised	21.01.2014	CESE 8193/2013 - SOC/501 ELT C 177, 11.6.2014, lk 40	-
Riiklikud tööturuasutused	17.10.2013	CESE 5207/2013 - SOC/490 ELT C 67, 6.3.2014, lk 116-121	Vladimíra Drbalová
Hariduse ümbermõtestamine	10.07.2013	CESE 658/2013 - SOC/476 ELT C 327, 12.11.2013, lk 58-64	Mário Soares Pavel Trantina

Noortegarantii (ESF)	22.05.2013	CESE 3206/2013 - SOC/485 ELT C 271, 19.9.2013, lk 101-103	Mário Soares
Majandussektori roll ELi hariduses	20.03.2013	CESE 2308/2012 - SOC/469 ELT C 161, 6.6.2013, lk 27-34	Vladimíra Drbalová
Töötajate osalemine ja nende kaasamine	20.03.2013	CESE 2096/2012 - SOC/470 ELT C 161, 6.6.2013, lk 35-39	Wolfgang Greif
Tööhõivepoliitika suunised	13.02.2013	CESE 112/2013 - SOC/477 ELT C 133, 9.5.2013, lk 77-80	Wolfgang Greif
Noorte tööhõivepakett	21.03.2013	CESE 2419/2012 - SOC/474 ELT C 161, 6.6.2013, lk 67-72	Pavel Trantina Philippe de Buck
Töövõimalusterohke majanduse taastumine	15.11.2012	CESE 1279/2012 - SOC/463 ELT C 11, 15.1.2013, lk 65-70	Gabriele Bischoff
Noortele pakutavate võimaluste algatus	12.07.2012	CESE 1579/2012 - SOC/450 ELT C 299, 04.10.2012, lk 97-102	Tomasz Jasiński
Kutsekvalifikatsioonide tunnustamine ja halduskoostöö	26.04.2012	CESE 1046/2012 - SOC/451 ELT C 191, 29.6.2012, lk 103-107	Arno Metzler
Erasmus kõigi jaoks	29.03.2012	CESE 825/2012 - SOC/438 ELT C 181/154, 21.6.2012	Indrè Vareikytè
Kõrgharidussüsteemide ajakohastamine	28.03.2012	CESE 823/2012 - SOC/429 ELT C 181, 21.6.2012, lk 143-149	Joost van Iersel Juraj Stern
Puudega noorte tööhõive, kaasamine ja osalemine ühiskonnaelus	28.03.2012	CESE 826/2012 - SOC/439 C 181/2, 21.6.2012	Ioannis Vardakastanis
Tööhõivesuunised	22.02.2012	CESE 479/2012 - SOC/435 ELT C 143, 22.5.2012, lk 94-101	Wolfgang Greif
Keskharidusjärgse kutsehariduse ja -koolituse atraktiivsemaks muutmine	19.01.2012	CESE 147/2012 - SOC/409 ELT C 68, 6.3.2012, lk 1-10	Vladimíra Drbalová
Noorte tööhõive, tehniline pädevus ja liikuvus	18.01.2012	CESE 148/2012 - SOC/421 ELT C 68, 6.3.2012, lk 11-14	Dorthe Andersen



Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee

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

Vastutav väljaandja: külastuste ja väljaannete osakond
EESC-2015-10-ET

www.eesc.europa.eu



© Euroopa Liit, 2015
Allikale viitamisel on reprodutseerimine lubatud.



Web
QE-01-15-074-ET-N
ISBN 978-92-830-2661-7
doi:10.2864/71596

ET