



# SEMESTRUL EUROPEAN - FIȘĂ TEMATICĂ

## ÎNCADRAREA ÎN MUNCĂ A TINERILOR

### 1. INTRODUCERE

Sprijinirea tinerilor pentru a intra pe piața muncii și a rămâne pe aceasta constituie o parte esențială a politicilor care promovează creșterea economică și condiții de viață mai bune. Această activare și integrarea durabilă a tinerilor contribuie, de asemenea, la atingerea obiectivului Strategiei Europa 2020 cu privire la ocuparea forței de muncă<sup>1</sup>.

**Tranziția tinerilor de la învățământ la locul de muncă** este îngreunată de dificultăți specifice. Prin urmare, se înregistrează rate de ocupare relativ scăzute, o rată ridicată a șomajului și rate ridicate ale tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET). Șomajul în rândul tinerilor este mai sensibil la ciclul economic decât șomajul în rândul adulților. Întrucât sunt persoane nou-intrate, cu experiență profesională limitată, este mai puțin probabil ca tinerii să găsească un loc de muncă, sunt adesea angajați în baza unor contracte temporare sau cu fracțiuni de normă ori urmează un stagiu și sunt mai ușor de concediat atunci când ciclul economic este precar.

În plus, în multe state membre, un număr mare de tineri lucrători au contracte temporare involuntare și, adesea, în astfel de cazuri, se confruntă cu dificultăți la trecerea către locuri de

muncă permanente. Cu toate acestea, caracterul muncii temporare și oportunitățile pe care le oferă aceasta tinerilor pentru găsirea unui loc de muncă stabil și permanent diferă semnificativ de la o țară la alta. O prevalență ridicată a contractelor de muncă temporare pentru tineri poate fi rezultatul urmării unui program educațional și de formare sau al parcurgerii unei perioade de probă<sup>2</sup>.

Nivelul **ratei de ocupare, nivelului șomajului și nivelului de inactivitate în rândul tinerilor** sunt influențate în mare măsură de situația macroeconomică. Însă pentru acestea ar putea exista, de asemenea, cauze profunde importante la nivelul caracteristicilor structurale ale tranzițiilor de la învățământ la locul de muncă. Acești factori structurali includ:

- rezultatele nesatisfăcătoare ale sistemului de învățământ și de formare;
- segmentarea piețelor muncii care afectează în special tinerii și
- capacitatea redusă a serviciilor publice de ocupare a forței de muncă de a furniza servicii adaptate tinerilor și eforturile limitate ale acestor servicii de a colabora cu tinerii în cele mai vulnerabile situații.

---

<sup>1</sup> Creșterea ratei de ocupare a populației din grupa de vârstă 20-64 de ani la cel puțin 75 %.

---

<sup>2</sup> Nota de dezbateră a FMI, „Youth Unemployment in Advanced Economies in Europe: searching for solutions” (Șomajul în rândul tinerilor în economiile avansate din Europa: căutarea de soluții), decembrie 2014, p. 9.

Șomajul și inactivitatea în rândul tinerilor au un cost ridicat și necesită politici specifice. Șomajul, în special șomajul de lungă durată, la începutul carierei poate avea consecințe negative pe termen lung, cum ar fi venituri mai mici în viitor și perspective mai proaste de angajare (așa-numitele „sechele”)<sup>3</sup>. De asemenea, acesta poate determina scăderea nivelurilor de productivitate în ansamblu<sup>4</sup>.

Perspectivile de încadrare în muncă ale tinerilor trebuie să fie analizate, de asemenea, în contextul **echității între generații**. Având în vedere nevoia crescută de flexibilitate, au apărut diverse forme atipice de muncă, iar carierelor profesionale sunt acum mai puțin stabile. Deși o flexibilitate mai mare poate răspunde într-o anumită măsură nevoilor întreprinderilor și ale lucrătorilor, aceasta presupune și riscuri sociale. Cererea pentru anumite tipuri de muncă și de competențe este mai mare, în detrimentul altor tipuri, iar inegalitatea în ceea ce privește distribuirea veniturilor a crescut. Unii lucrători se află într-o situație din ce în ce mai precară.

Având în vedere realitățile în continuă schimbare din lumea muncii, este posibil ca sistemele de protecție socială adaptate la piețele muncii tradiționale să nu poată acoperi toate persoanele care au nevoie de protecție. Toate aceste evoluții pot afecta tinerii mai mult decât persoanele aflate într-un stadiu mai avansat al carierei lor sau persoanele aflate la pensie și ar putea avea implicații la nivelul realizării proiectelor de viață ale acestora.

Reducerea numărului de lucrători potențiali din cauza schimbărilor demografice și a creșterii raportului de

dependență<sup>5</sup> evidențiază importanța creșterii productivității muncii. Va deveni mai dificil să se recurgă la soluția de majora forța de muncă drept sursă potențială de creștere economică. Cu toate acestea, pe termen mediu, implicarea în mod activ a unui număr mai mare de persoane pe piața muncii poate marca o diferență importantă. Pentru a crește productivitatea, politicile trebuie să se orienteze spre inovare și extinderea bazei de cunoștințe a UE prin competențe și educație<sup>6</sup>.

Promovarea încadrării în muncă a tinerilor și îmbunătățirea tranzițiilor de la învățământ la locul de muncă au constituit o prioritate importantă pe agenda UE. Cu **Garanția pentru tineret**, statele membre s-au angajat să asigure faptul că toți tinerii cu vârste până la 25 de ani primesc o ofertă de angajare de bună calitate, beneficiază de educație continuă, ucenicie sau de perioade de stagiu în termen de patru luni de la părăsirea sistemului de învățământ sau de la intrarea în șomaj<sup>7</sup>.

Acest angajament a fost consolidat prin includerea sa ca principiu 4b<sup>8</sup> al **Pilonului european al drepturilor sociale** propus. Principiile din cadrul pilonului servesc drept punct de reper pentru un proces reînnoit de convergență către condiții mai bune de viață și de

---

<sup>5</sup> Numărul persoanelor aflate în întreținere, cu vârste cuprinse între zero și 14 ani și cu vârsta de peste 65 de ani, din populația totală cu vârste cuprinse între 15 și 64 de ani.

<sup>6</sup> Comisia, „Employment and Social Developments in Europe - Annual Review” (Ocuparea forței de muncă și evoluții sociale în Europa, Analiza anuală) 2017.

<sup>7</sup> Recomandarea Consiliului din 22 aprilie 2013 privind înființarea unei garanții pentru tineret.

<sup>8</sup> Principiul 4b prevede faptul că tinerii au dreptul la continuarea studiilor, la ucenicie, la efectuarea unui stagiu sau la o ofertă de muncă de bună calitate în termen de patru luni de la intrarea în șomaj sau de la părăsirea sistemului de învățământ (capitolul I: Egalitatea de șanse și accesul la piața muncii, Comisia Europeană, Comunicare privind instituirea unui Pilon european al drepturilor sociale, 2017).

---

<sup>3</sup> Fondeville N. și Ward T., „Scarring effects of the crisis” (Sechelele crizei), Nota de cercetare nr. 06/2014, Observatorul situației sociale, Comisia Europeană, 2014.

<sup>4</sup> Bell, David N.F. și Blanchflower, David G., „Young people and the great recession” (Tinerii și marea recesiune), Oxford Review of Economic Policy, 27(2): 241-267, 2011.

muncă<sup>9</sup>. Reducerea ponderii tinerilor (în grupa de vârstă 15-24 de ani) care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) în UE<sup>10</sup> (11,5 % în 2016) devine astfel un obiectiv-cheie.

Garanția pentru tineret a fost dezvoltată pe baza unui angajament politic asumat de către toate statele membre ale UE, și anume acela de a pune la dispoziția tinerilor sub 25 de ani o ofertă de angajare, de continuare a educației, de intrare în ucenicie sau de efectuare a unui stagiu, în termen de patru luni din momentul în care devin șomeri sau părăsesc sistemul de învățământ formal. Aceasta a fost rapid implementată în UE datorită unei combinații fără precedent dintre un puternic impuls politic, resurse financiare semnificative disponibile prin Inițiativa privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor și Fondul social european, precum și mecanisme solide de monitorizare la nivelul UE. Inițiativa privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor, o resursă financiară de 8,8 miliarde EUR, oferă sprijin specific direct tinerilor NEET din regiuni care se confruntă cu rate ale șomajului de peste 25 %<sup>11</sup>.

Prezenta fișă tematică este structurată după cum urmează.

- Secțiunea 2 abordează șomajul în rândul tinerilor, tinerii care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET), precum și alți indicatori-cheie de performanță din țările UE.
- Secțiunea 3 aduce în discuție dovezile disponibile cu privire la politicile care sunt adecvate pentru a aborda în mod

eficace provocările legate de șomajul și inactivitatea în rândul tinerilor și prezintă pe scurt abordarea adoptată la nivelul UE, care se axează pe punerea în aplicare a Garanției pentru tineret.

- Secțiunea 4 prezintă exemple de bune practici privind politicile pentru a răspunde acestor provocări și oferă exemple din statele membre ale UE. De asemenea, este prezentată o imagine de ansamblu a situației actuale în toate țările UE.

Următoarele fișe tematice oferă informații complementare aspectului ocupării forței de muncă în rândul tinerilor: părăsirea timpurie a școlii; legislația în materie de protecție a muncii; politici active privind piața muncii; participarea femeilor pe piața muncii; competențele necesare pe piața muncii; sărăcia și excluziunea socială; prestațiile de șomaj; munca nedecarată; evoluțiile salariale și sistemele de stabilire a salariilor și absolvirea învățământului terțiar.

## **2. PROVOCĂRI LA NIVEL DE POLITICĂ: PREZENTARE GENERALĂ A PERFORMANȚEI ÎN STATELE MEMBRE ALE UE**

Riscurile pentru succesul tranziției de la învățământ la locul de muncă se prezintă sub mai multe forme. Întrucât ponderea tinerilor activi pe piața muncii — și anume, care sunt fie angajați, fie în căutarea unui loc de muncă — variază semnificativ între statele membre, la analiza acestor riscuri trebuie să se utilizeze mai mulți indicatori referitori la populația relevantă (persoanele din grupa de vârstă 15-24 de ani). În plus, analiza necesită o apreciere atentă a factorilor specifici fiecărei țări.

Aproximativ 3,8 milioane de tineri (în grupa de vârstă 15-24 de ani) sunt șomeri în prezent în UE (o scădere de la valoarea maximă de 5,7 milioane de șomeri în ianuarie 2013). Chiar dacă aceste cifre rămân ridicate, începând din 2013, ratele anuale ale șomajului în rândul tinerilor au scăzut cu 4 puncte procentuale, ajungând la 18,73 %, iar ratele NEET au scăzut cu 1,5 puncte procentuale, la 11,5 %, în medie, în UE.

<sup>9</sup> Comisia Europeană, Comunicare privind instituirea unui Pilon european al drepturilor sociale, 2017.

<sup>10</sup> În lipsa unor dispoziții contrare, statele membre vizate de datele din această fișă tematică sunt UE-28, iar datele despre „tineri” se referă la grupa de vârstă 15-24 de ani.

<sup>11</sup> Comisia Europeană, Comunicarea intitulată „Garanția pentru tineret și Inițiativa privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor, după trei ani”, 2016.

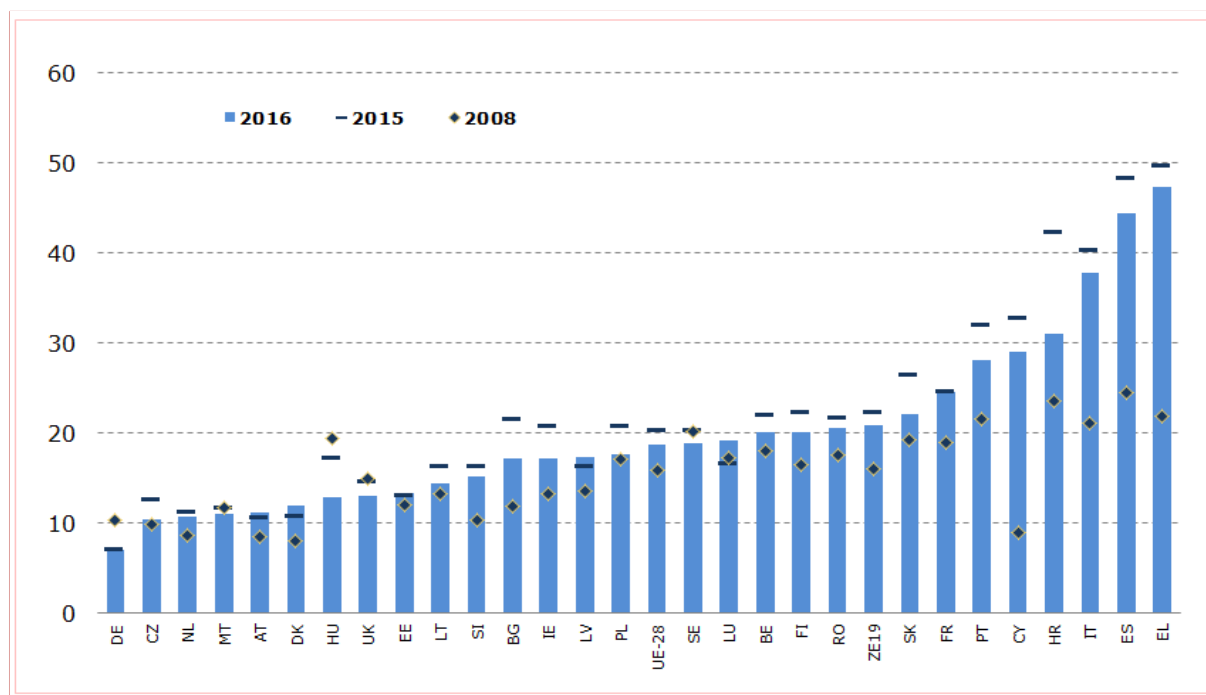
Ambele rate au scăzut în majoritatea statelor membre ale UE și, în special, în cele în care s-au înregistrat cele mai ridicate rate în 2013 (a se vedea figurile 1 și 3 și tabelele din anexă).

**Rata șomajului în rândul tinerilor** este procentul șomerilor în grupa de vârstă 15-24 de ani raportat la forța de muncă totală în respectiva grupă de vârstă (care include tineri angajați și șomeri, însă nu și tinerii inactivi din punct de vedere economic, și anume tinerii care nu lucrează și nu sunt disponibili sau în căutarea unui loc de muncă).

Rata șomajului în rândul tinerilor în UE a scăzut de la valoarea maximă de aproape 24 % în 2013 la 18,7 % în 2016, dar este în continuare cu 2,8 puncte procentuale mai ridicată decât în

2008 (și de peste două ori mai mare decât rata globală a șomajului, care s-a situat la 8,6 % în 2016). Unsprezece state membre s-au confruntat cu o rată a șomajului în rândul tinerilor de peste 20 %: în patru țări, rata a fost chiar peste 30 % (Grecia, Spania, Italia și Croația). Pentru 10 state membre (Germania, Republica Cehă, Țările de Jos, Malta, Austria, Danemarca, Ungaria, Regatul Unit, Estonia și Lituania), ratele au fost sub 15 %, ceea ce înseamnă o îmbunătățire față de 2015, când în această categorie se aflau doar 8 state membre. Dispersia șomajului în rândul tinerilor între țările din zona euro rămâne mai ridicată decât pentru UE-28, variind de la un nivel scăzut de 7,1 % în Germania la un nivel foarte ridicat de 47,3 % în Grecia (a se vedea figura 1).

**Figura 1 — Ratele șomajului în rândul tinerilor (15-24 de ani) în statele membre ale UE, 2008, 2015 și 2016**

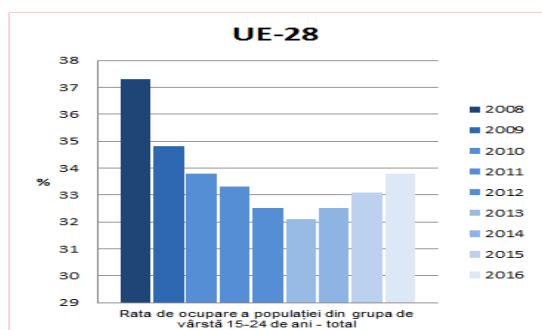


Sursa: Eurostat, LFS [une\_rt\_a]

2014 a fost primul an de la criză în care **rata de ocupare** în rândul tinerilor (și anume, procentul persoanelor angajate în raport cu populația totală comparabilă în grupa de vârstă 15-24 ani) a început să crească din nou. În 2016, rata de ocupare în rândul tinerilor din UE a continuat să crească și a ajuns la 33,8 %, în creștere față de 32,5 % în 2014, dar încă cu 3,5 puncte procentuale

mai mică decât nivelul maxim atins în 2008 (37,3 %).

**Figura 2 – Rata de ocupare în rândul tinerilor din UE (grupa de vârstă 15-24 de ani)**



Patru state membre au înregistrat rate de ocupare în rândul tinerilor sub 20 % (Grecia - 13 %, Italia - 16,6 %, Spania - 18,4 % și Bulgaria - 19,8 %). Primele cinci state membre cu cele mai bune rezultate au fost Țările de Jos, situându-se la 60,8 %, Danemarca la 58,2 %, Austria la 51 %, Regatul Unit la 50,9 % și Malta la 45,9 %.

În cazul tinerilor, **șomajul de lungă durată în rândul tinerilor** (și anume, șomajul care durează cel puțin un an, a se vedea datele din anexă) se menține la un nivel ridicat. Rata șomajului de lungă durată în rândul tinerilor este în continuare cu 1,9 puncte procentuale mai mare decât în 2008 (5,4 % din forța de muncă tânără în 2016), deși aceasta a scăzut de la un nivel maxim de 8 % în 2013<sup>12</sup>. Astfel cum s-a menționat deja, șomajul, în special șomajul de lungă durată, la începutul unei cariere poate avea consecințe negative pe termen lung („sechele”) <sup>13</sup>.

Întrucât nu toți tinerii sunt activi pe piața muncii, rata șomajului în rândul tinerilor nu reflectă proporția tinerilor adulți care sunt șomeri din totalul tinerilor ca grupă de vârstă.

<sup>12</sup> A se vedea statisticile anchetei Eurostat asupra forței de muncă (LFS) (yth\_empl\_120).

<sup>13</sup> Fondeville N. și Ward T., op. cit.

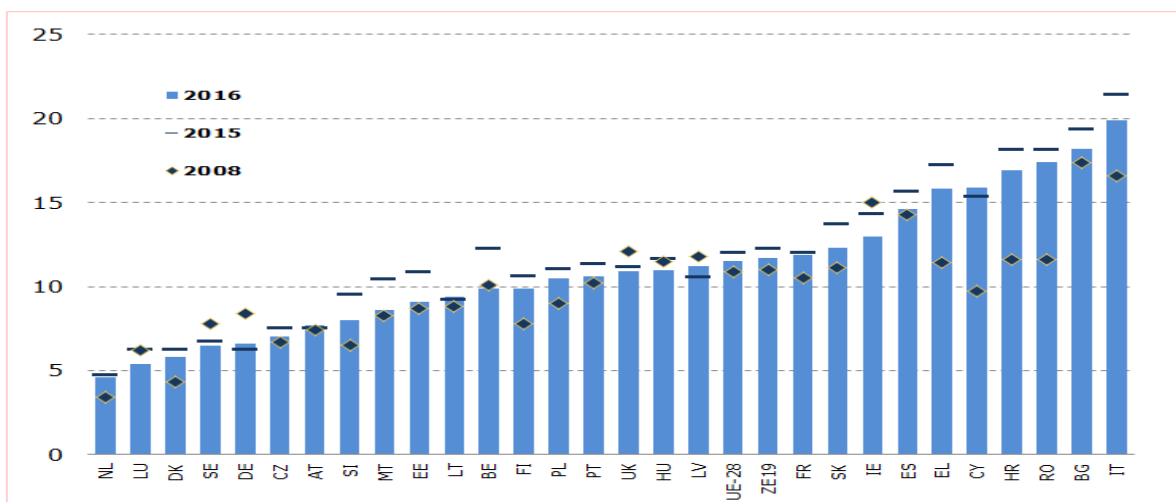
În schimb, **rata șomajului în rândul tinerilor** reflectă procentul tinerilor șomeri în raport cu populația totală din respectiva grupă de vârstă, adică nu doar cei activi din punct de vedere economic, ci și persoanele inactive, inclusiv studenții. Astfel, spre deosebire de rata de ocupare, aceasta măsoară raportul dintre șomaj și populație, o valoare măsurată care nu este afectată de dimensiunea forței de muncă tinere. În 2016, rata șomajului în rândul tinerilor în statele membre ale UE a variat între 3,4 % în Republica Cehă și 14,7 % în Spania, media în UE fiind de 7,7 %, în scădere de la o rată maximă de aproape 10 % în 2013<sup>14</sup>.

În plus față de tinerii care lucrează sau se află în căutarea unui loc de muncă, o mare parte dintre tinerii din UE cu vârste cuprinse între 15 și 24 de ani sunt inactivi din punct de vedere economic. În cazul unora, acest lucru se datorează urmării unor programe de educație și formare.

Însă alții s-au retras pur și simplu de pe piața muncii sau nu au intrat pe această piață după ce au părăsit sistemul de învățământ.

Acest aspect al situației tinerilor este reflectat în **rata tinerilor NEET**, care corespunde cu procentul populației din grupa de vârstă 15-24 de ani **care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare**. Prin urmare, tinerii care sunt fie angajați, fie urmează un program educațional sau de formare nu fac parte, prin definiție, din categoria NEET. Rata NEET în cazul tinerilor (15-24 de ani) a fost inclusă ca indicator principal în tabloul de bord social și, prin urmare, este esențială pentru îndeplinirea angajamentelor asumate cu privire la Pilonul drepturilor sociale<sup>15</sup>. Există diferențe ample în interiorul populației NEET<sup>16</sup> și nu toate situațiile sunt problematice. Pentru unii tineri, a face parte din categoria NEET este doar un statut temporar (timpul dintre locuri de muncă sau timpul petrecut înainte de găsirea unui loc de muncă după terminarea studiilor).

**Figura 3 – Tinerii (15-24 de ani) care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) în statele membre ale UE, 2008, 2015 și 2016**



Sursa: Eurostat, LFS, [edat\_lfse\_20]

<sup>14</sup> Statisticile anchetei Eurostat asupra forței de muncă (LFS) (une\_rt\_a).

<sup>15</sup> Comisia Europeană, DOCUMENTUL DE LUCRU AL SERVICIILOR COMISIEI, Tabloul de bord social care însoțește Comunicarea Comisiei privind instituirea unui Pilon european al drepturilor sociale, 2017.

<sup>16</sup> Eurofound 2016, „Exploring the Diversity of NEETs” (O analiză a diversității tinerilor NEET), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, 2016.

Pentru alții, statutul de NEET poate fi un simptom al dezavantajării și indică dezinteresul față de participarea activă în societate.

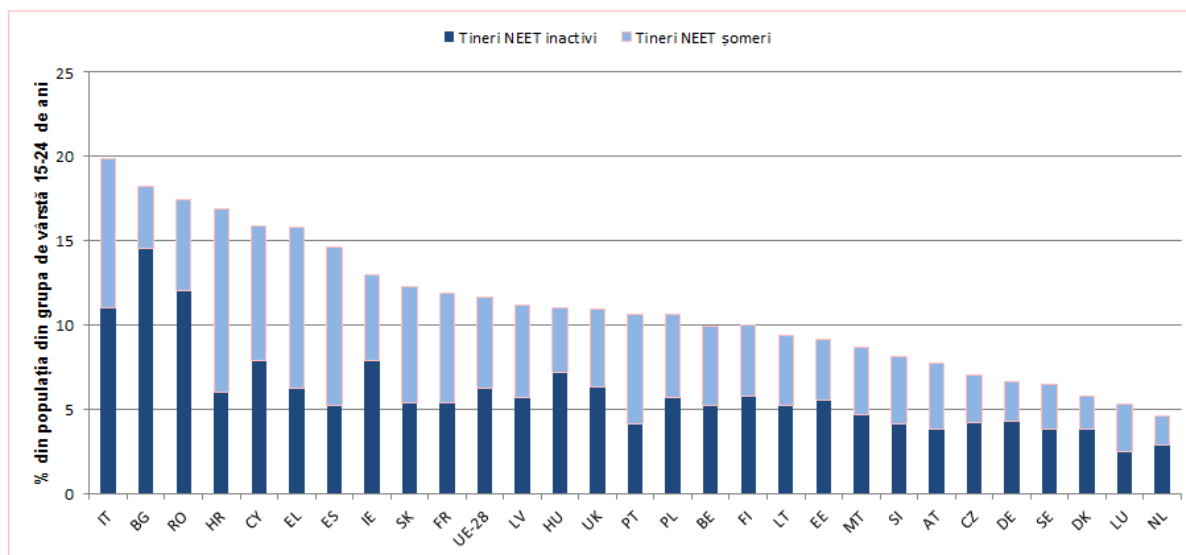
Statutul NEET este, de asemenea, dinamic: chiar dacă, în ansamblu, este posibil ca cifrele să rămână neschimbate, multe dintre persoanele din cadrul grupului se schimbă într-un ritm rapid, deoarece găsesc un loc de muncă sau își continuă studiile. Dar există, de asemenea, un grup „central” care nu se modifică în timp și care se poate confrunta cu numeroase obstacole la intrarea pe piața muncii. Pentru acest grup, timpul petrecut cu statutul de NEET poate avea o mare varietate de consecințe negative, cum ar fi perspective nesigure și pesimiste de angajare (cazul cel mai frecvent) sau probleme de sănătate mintală și fizică (cazurile extreme)<sup>17</sup>.

În 2016, dintr-o populație totală de 54,6 milioane de tineri în grupa de vârstă 15-24 de ani, 6,3 milioane nu erau nici în cadreți profesional și nici nu urmau un program educațional sau de formare (NEET).

Aceasta înseamnă o rată NEET de 11,5 % (procentul tinerilor NEET în grupa de vârstă 15-24 de ani), în creștere de la 10,9 % în 2008, însă în scădere de la un nivel maxim de 13,2 % în 2012. Rata NEET în rândul tinerilor în grupa de vârstă 15-24 de ani a fost cea mai mare în 2016, fiind peste 15 % în Italia, Bulgaria, România, Croația, Cipru și Grecia.

În pofida îmbunătățirilor, ratele NEET sunt în continuare peste nivelurile din perioada anterioară crizei în aceste state membre. În comparație cu 2015, în 2016 s-au înregistrat tendințe pozitive în aproape toate statele membre (a se vedea figura 3). Prin defalcarea ratelor NEET între persoanele care caută un loc de muncă și tinerii NEET inactivi, se observă că 6,2 % dintre tinerii NEET în grupa de vârstă 15-24 de ani erau inactivi în UE în 2016. Rata tinerilor NEET inactivi variază semnificativ de la un stat membru al UE la altul; în trei state membre (Bulgaria, Italia și România), aceasta este mai mare de 10 % (a se vedea figura 4).

**Figura 4 – Profilul tinerilor NEET (15-24 de ani), 2016**



Sursa: Eurostat, LFS, [edat\_lfse\_20]

<sup>17</sup> Strandh, M., Winefield, A., Nilsson, K. și Hammarström, A., „Unemployment and mental health scarring during the life course” (Șomajul și afectarea sănătății mintale pe întreg parcursul vieții), Eur J Public Health, 24:440-5, 2014.

În ceea ce privește dificultățile cu care se confruntă tinerii în faza de tranziție de la educație la activitatea profesională, se pot distinge diferite provocări structurale. Acestea se referă în special la segmentarea pieței muncii, performanța sistemelor de educație și formare, disponibilitatea experienței profesionale de calitate și eficacitatea serviciilor adaptate și a sprijinului oferit tinerilor de către serviciile publice de ocupare a forței de muncă. Aceste provocări sunt discutate în mai multe detalii în cele ce urmează.

***Provocare structurală (1):  
segmentarea pieței muncii***

Capacitatea tinerilor de a găsi un loc de muncă depinde, de asemenea, de modul de structurare a pieței muncii și de măsura în care există o legislație privind protecția muncii, o politică activă privind piața muncii adaptată pentru tineri și politici eficiente privind mobilitatea forței de muncă.

Pe piețele segmentate ale forței de muncă, tinerii sunt suprareprezențați în categoria de muncă temporară și cu fracțiuni de normă, tinerii ocupând din ce în ce mai puține locuri de muncă pe durată nedeterminată. Piețele segmentate ale forței de muncă sunt, de regulă, rezultatul unui nivel ridicat de protecție a contractelor permanente și al unui nivel scăzut de protecție a contractelor temporare, ceea ce determină existența pe piața forței de muncă a lucrătorilor „insiders” și „outsiders” (din sistem și din afara acestuia).

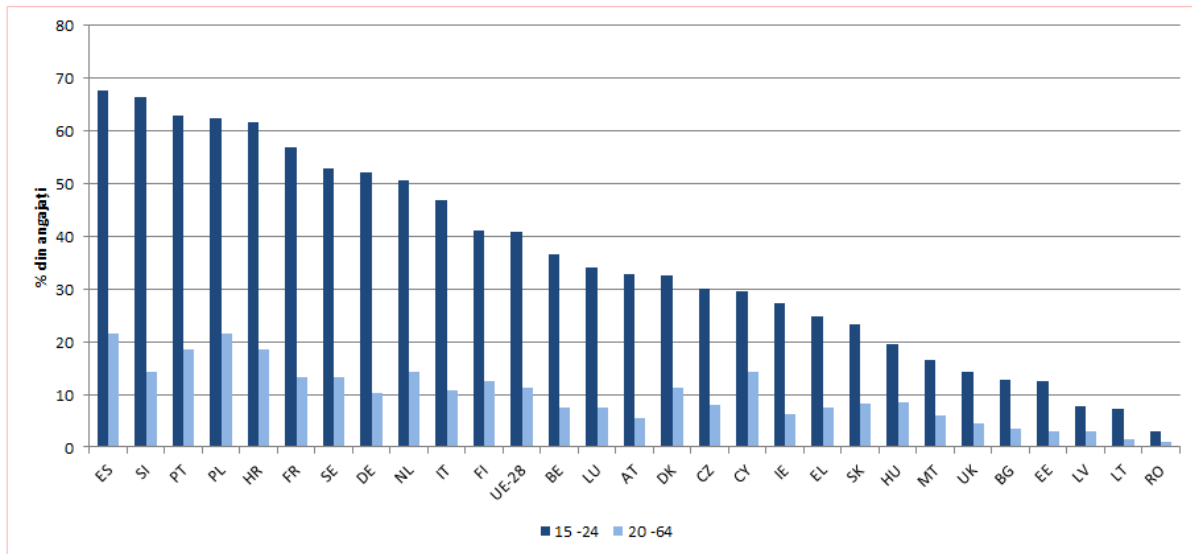
În țările cu un nivel ridicat de segmentare a pieței forței de muncă, tinerii sunt expuși în special riscului de a fi blocați în locuri de muncă precare, care oferă un grad scăzut de formare la locul de muncă și salarii relativ scăzute, precum și de a avea perspective pesimiste pe termen lung în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și cariera. De asemenea, se întâmplă mai des ca lucrătorii mai tineri să fie supracalificați în posturile lor decât alte grupe de vârstă<sup>18</sup>.

---

<sup>18</sup> Comisia Europeană, „Employment and Social Developments in Europe – Annual Review” (Ocuparea forței de muncă și evoluții sociale în Europa, Analiza anuală) 2017.



**Figura 5 – Procentul tinerilor (grupa de vârstă 15-24 de ani) încadrați cu contract de muncă temporar, raportat la populația generală în vârstă de muncă (grupa de vârstă 20-64 de ani) pe țări, 2016**



Sursa: Eurostat, LFS, [lfsi\_pt\_a]

În 2016, în medie 40,8 % dintre angajații tineri (grupa de vârstă 15-24 de ani) în UE aveau contracte de muncă temporară (în comparație cu 11,2 % dintre lucrătorii din grupa de vârstă 20-64 de ani), iar 32,4 % aveau contracte de muncă cu fracțiune de normă (în comparație cu 18,9 % dintre lucrătorii din grupa de vârstă 20-64 de ani)<sup>19</sup>.

În multe state membre, tinerii dețin, de regulă, contracte de muncă temporare involuntare și adesea le este greu să facă tranziția la locuri de muncă pe durată nedeterminată<sup>20</sup>. Cu toate acestea, natura muncii temporare și impactul acesteia asupra găsirii unui loc de muncă

durabil de către tineri diferă considerabil de la o țară la alta.

În țări precum Germania, Țările de Jos și Austria, contractele de muncă temporare pentru tineri sunt adesea asociate cu participarea în cadrul unor programe educaționale și de formare (combinând munca și studiile sau parcurgând o perioadă de ucenicie) sau cu parcurgerea unei perioade de probă<sup>21</sup>. În astfel de cazuri, aceste contracte ar putea constitui trepte de lansare și ar putea sprijini cu succes tranzițiile de la învățământ la locul de muncă.

<sup>19</sup> Eurostat, „Part-time employment and temporary contracts – annual data” (Angajarea cu fracțiune de normă și contracte de muncă temporare – date anuale) [lfsi\_pt\_a].

<sup>20</sup> A se vedea Eurostat, EU-SILC, „Labour transitions by type of contract” (Tranzițiile forței de muncă pe tipuri de contracte) (ilc\_lvhl32) și Ancheta asupra forței de muncă, „Main reason for the temporary employment – Distributions by sex and age (%)” [Principalele motive pentru angajarea cu contract temporar – Repartizări în funcție de sex și de vârstă (%)] (lfsa\_etgar).

<sup>21</sup> Nota de dezbatere a FMI, „Youth Unemployment in Advanced Economies in Europe: searching for solutions” (Șomajul în rândul tinerilor în economiile avansate din Europa: Căutarea de soluții), decembrie 2014, p. 9.

Nu există însă dovezi consistente cu privire la rolul locurilor de muncă temporare. Acestea depind de mediul instituțional și economic. Locurile de muncă temporare pot să creeze oportunități suplimentare de angajare și să reducă șomajul în rândul tinerilor. În general, contractele de muncă temporare sunt cele mai eficace prin faptul că determină stabilitatea ocupării forței de muncă dacă se asigură combinarea cu formarea profesională. Prin urmare, dovezile disponibile impun realizarea unor reforme menite să reducă nivelurile diferite de protecție între contractele de muncă temporare și cele pe durată nedeterminată și să consolideze conținutul formării profesionale din cadrul contractelor temporare oferite tinerilor<sup>22</sup>.

***Provocare structurală (2):  
performanța sistemelor  
educaționale și de formare***

O rată de realizare scăzută în dobândirea competențelor de bază<sup>23</sup> și, de asemenea, în dobândirea competențelor transversale constituie un obstacol major în calea angajabilității<sup>24</sup>. Multe state membre încă înregistrează procente ridicate de cazuri de performanțe slabe în matematică, lectură și competențe științifice.

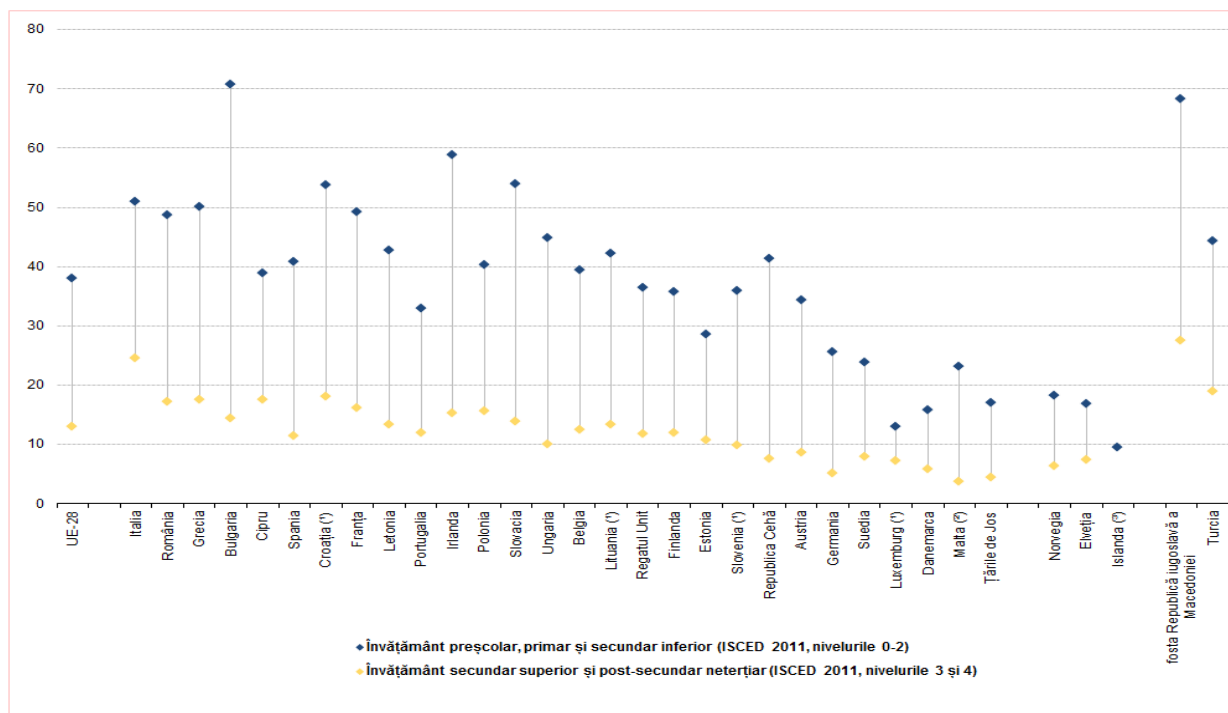
---

<sup>22</sup> Eichhorst, W. „Fixed-term contracts” (Contracte de muncă pe durată determinată). IZA World of Labor 2014: 45 doi: 10.15185/izawol.45.

<sup>23</sup> Competențe necesare pentru a trăi în societatea contemporană, de exemplu, ascultare, vorbire, citire, scriere și matematică.

<sup>24</sup> Competențe care, de regulă, sunt considerate ca fiind nelegate în mod specific de un anumit loc de muncă, o anumită sarcină, disciplină academică sau domeniu de cunoaștere și care pot fi utilizate într-o varietate amplă de situații și medii profesionale (de exemplu, abilități organizaționale).

**Figura 6 – Ponderea persoanelor din grupa de vârstă 20-24 de ani care nu sunt nici încadrați profesional și nici nu urmează un program educațional și de formare, pe niveluri de studii absolvite, 2016**



Sursa: Eurostat, LFS [edat\_lfse\_21] și [lfsa\_pgaed]

Tinerii care abandonează timpuriu învățământul și formarea se vor confrunta inevitabil cu o lipsă a competențelor și a calificărilor<sup>25</sup>. Prin urmare, aceștia sunt susceptibili să se confrunte cu probleme grave și persistente pe piața muncii<sup>26</sup>.

Tinerii care au absolvit doar ciclul secundar inferior comportă cel mai mare

risc de șomaj și inactivitate. În 2016, rata șomajului în UE pentru grupa de vârstă 15-24 de ani era în medie de 18,7 %, însă pentru persoanele cu nivel scăzut de calificare, aceasta a ajuns la 28 %. În mod similar, ratele NEET pentru tinerii cu un nivel scăzut de calificare sunt considerabil mai mari decât în cazul tinerilor care au urmat cel puțin învățământul secundar superior (a se vedea figura 6).

Ratele de ocupare ale absolvenților de învățământ secundar superior sunt considerabil mai ridicate decât în cazul persoanelor fără educație secundară. Absolvenții de învățământ terțiar înregistrează din nou rate mai ridicate de ocupare decât cei care au urmat doar învățământul secundar superior. În acest din urmă caz, situația din statele membre ale UE diferă în mod semnificativ: în 2016, ratele de ocupare în rândul absolvenților recentți (grupa de vârstă 20-34 de ani) care au urmat cel puțin învățământul secundar superior au depășit 85 % în Malta, Germania, Țările de Jos, Suedia, Austria, Republica Cehă,

<sup>25</sup> A se vedea, de asemenea, fișa tematică din cadrul semestrului european privind persoanele care abandonează timpuriu sistemul de învățământ și formare și fișa tematică privind competențele necesare pe piața muncii.

<sup>26</sup> Scarpetta S., A. Sonnet și T. Manfredi, „Rising youth unemployment during the crisis: how to prevent negative long-term consequences on a generation?” (Creșterea ratei șomajului în rândul tinerilor în timpul crizei: cum pot fi prevenite efectele negative pe termen lung asupra unei generații?”, Documentele OCDE privind problemele sociale, ocuparea forței de muncă și migrația (OECD Social, Employment and Migration Papers), nr. 106, 2015.

Germania, Luxemburg și Ungaria, deși au rămas în continuare sub 70 % în Cipru, România, Spania, Italia și Grecia<sup>27</sup>.

### **Provocare structurală (3): disponibilitatea experienței profesionale de calitate**

Parcurgerea unor perioade de ucenicie și a unor stagii de calitate joacă un rol major în sprijinirea tranzițiilor fără probleme de la învățământ la locul de muncă. Acestea ajută tinerii să dobândească experiență profesională practică înainte de a ocupa un loc de muncă regulat.

Perioadele de ucenicie sunt definite ca fiind programe formale de educație și formare profesională (EFP) care includ alternanța dintre formarea în întreprindere (perioade de experiență profesională practică la un loc de muncă) și educația dobândită în școală (perioade de educație teoretică/practică într-o școală sau într-un centru de formare). După absolvire, programul ar trebui să culmineze cu o calificare recunoscută la nivel național. Există adesea o relație de natură contractuală între angajator și ucenic, iar ucenicul primește o remunerație pentru munca sa<sup>28</sup>.

Există dovezi care arată că ucenicii au o capacitatea de inserție profesională foarte bună. Aceștia își găsesc un loc de muncă mai ușor, îl păstrează pentru mai mult timp și sunt remunerați mai bine decât colegii lor care urmează programe educaționale doar în cadrul școlii.

---

<sup>27</sup> A se vedea Eurostat, LFS, „Employment rate of young people (20-34) having completed the highest level of education in the last 3 years and not in education and training by educational attainment” [Rata de ocupare a forței de muncă în rândul tinerilor (20-34 de ani) care au absolvit cel mai înalt nivel de învățământ în ultimii trei ani și care nu urmează un program educațional și de formare profesională, pe nivel de absolvire], edat\_ifse\_24.

<sup>28</sup> Comisia Europeană, „Education and Training Monitor” (Monitorul educației și formării), 2015.

Programele de ucenicie s-au dovedit a crește substanțial probabilitatea realizării cu succes a tranziției de la învățământ la locul de muncă. În cadrul majorității programelor de ucenicie, proporția medie a ucenicilor care își găsesc un loc de muncă imediat după terminare este de aproximativ 60 %-70 %. În decurs de 6 până la 12 luni de la încheierea programului, proporția ucenicilor care găsesc un loc de muncă crește și mai mult și este deseori de peste 80 %. Țările cu modele de ucenicie și sisteme de învățare la locul de muncă bine dezvoltate (Danemarca, Germania, Țările de Jos, Austria) înregistrează rate ale șomajului, în rândul absolvenților EFP recenți, apropiate sau comparabile cu cele ale absolvenților de învățământ terțiar<sup>29</sup>.

Însă, în unele state membre, foarte puțini tineri au acces la programe de ucenicie de calitate. Introducerea mai multor programe de învățare la locul de muncă și, în special, a mai multor contracte de ucenicie, este una dintre cele mai simple modalități de a corela nevoile angajatorilor cu educația și formarea asigurate prin programele EFP din Europa<sup>30</sup>.

În general, stagiile sunt înțelese ca fiind o perioadă limitată de practică profesională pentru studenți sau tineri care și-au încheiat de curând studiile. Acestea pot dura de la câteva săptămâni la câteva luni. Acestea nu sunt neapărat acoperit de un contract de muncă și, de obicei, nu fac parte din educația formală.

Stagiile sunt din ce în ce mai frecvente în rândul tinerilor, în timpul sau după terminarea studiilor. Acestea îi pot ajuta pe tineri să dobândească o experiență relevantă și să facă primii pași pe piața

---

<sup>29</sup> Comisia Europeană, „Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors – A Guidebook for Policy Planners and Practitioners” (Programe de ucenicie și de stagiu în UE-27: factori de succes cheie - un ghid pentru factorii de planificare a politicilor și practicieni), 2013.

<sup>30</sup> Comisia Europeană, „Education and Training Monitor” (Monitorul educației și formării), 2015.

muncii. Un sondaj Eurobarometru privind stagiile a arătat că aproape un tânăr din doi în grupa de vârstă 18-35 de ani a efectuat cel puțin un stagiu. 7 din 10 foști stagiași au declarat că experiența lor de stagiu a fost utilă în găsirea unui loc de muncă regulat<sup>31</sup>.

Mai multe studii au confirmat eficacitatea stagiilor în ceea ce privește îmbunătățirea șanselor stagiarilor de a obține un loc de muncă<sup>32</sup>. Acest lucru este valabil în special în cazul stagiilor desfășurate în cadrul măsurilor prevăzute de politica activă pe piața muncii (PAPM): participanți la stagii de tip PAPM găsesc un loc de muncă regulat mai ușor și într-un timp mai scurt decât cei care nu participă la astfel de stagii. Însă există, din ce în ce mai mult, preocupări cu privire la calitatea unor stagii. Dovezile disponibile confirmă aceste preocupări, făcând referire, în special, la conținutul educațional insuficient și la condițiile de muncă nesatisfăcătoare<sup>33</sup>.

Stagiile de pe piața liberă sunt mult mai puțin reglementate decât cele de tip PAPM. Deși condițiile de muncă sunt, în general, bine respectate, în multe țări pot exista situații de conținut educațional insuficient, de lipsă a

---

<sup>31</sup> Potrivit sondajului, 46 % dintre respondenți au efectuat cel puțin un stagiu. Flash Eurobarometru nr. 378: „The experience of traineeships in the EU” (Experiența stagiilor în UE), 2013.

<sup>32</sup> Comisia Europeană, „Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors – A Guidebook for Policy Planners and Practitioners” (Programe de ucenicie și de stagiu în UE-27: factori de succes cheie - un ghid pentru factorii de planificare a politicilor și practicieni), 2013.

<sup>33</sup> Eurofound, „Fraudulent contracting of work: Abusing traineeship status (Austria, Finland, Spain and UK)” [Contractarea frauduloasă de lucrări: abuzarea de statutul de stagiar (Austria, Finlanda, Spania și Regatul Unit)], 2017. De asemenea, Forumul European de Tineret, „Interns Revealed – A survey on internship quality in Europe” (Munca stagiarilor - Un sondaj privind calitatea stagiaturii în Europa), 2011; și Eurobarometru Flash nr. 378: „The experience of traineeships in the EU” (Experiența stagiilor în UE), 2013.

transparenței cu privire la practici de angajare, durată excesivă și lipsă a unor norme privind recunoașterea corespunzătoare a stagiilor<sup>34</sup>.

#### ***Provocare structurală (4): capacitatea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă de a asigura furnizarea eficace de servicii adaptate și sprijin pentru tineri***

În ciuda eforturilor de reformă din multe state membre, prea multe servicii publice de ocupare a forței de muncă nu dispun încă de capacitatea de a oferi tinerilor consiliere personalizată și sprijin adecvat în funcție de profilurile lor specifice<sup>35</sup>.

Îndrumarea personalizată și-a dovedit eficacitatea pentru tineri. Însă aceasta necesită resurse financiare, personal (în prima linie), expertiză și capacitate administrativă. Deși îndrumarea tinde să aibă cele mai mari șanse de reușită pentru majoritatea persoanelor „pregătite pentru un loc de muncă”, acordarea unui sprijin intensiv poate funcționa, de asemenea, pentru grupuri mai dificile atunci când se recurge la o abordare axată pe persoane. Această abordare combină mai multe componente (consiliere, formare și diferite tipuri de servicii de plasare)<sup>36</sup> și presupune stabilirea de parteneriate care depășesc intervențiile PAPM tradiționale

---

<sup>34</sup> Document de lucru al serviciilor Comisiei Europene intitulat „Applying the Quality Framework for Traineeship” (Aplicarea cadrului de calitate pentru stagii), 2016.

<sup>35</sup> Rețeaua europeană a serviciilor publice de ocupare a forței de muncă, Raport privind implementarea de către aceste servicii a Garanției pentru tineret, 2015 și 2016.

<sup>36</sup> „What works for the labour market integration of youth at risk” (Ce funcționează pentru integrarea pe piața muncii a tinerilor expuși riscurilor), Programul de învățare reciprocă, document tematic întocmit pentru High Level Learning Exchange, Stockholm, februarie 2016; Kluge, J., „Youth labour market interventions” (Intervenții pe piața muncii tinerilor), IZA World of Labour, 2014.

(de exemplu, parteneriate cu ONG-urile care lucrează cu tinerii)<sup>37</sup>.

### 3. PÂRGHII DE POLITICĂ PENTRU ABORDAREA PROVOCĂRILOR LEGATE DE POLITICĂ

Pentru multe state membre, abordarea provocărilor explicate mai sus presupune reformarea reglementărilor lor privind piața muncii și reformarea sistemelor lor de formare, de căutare a unui loc de muncă și de învățământ. Numai în acest mod pot aceste state să spera că vor îmbunătăți radical tranzițiile de la învățământ la locul de muncă și vor ameliora angajabilitatea tinerilor.

De asemenea, pârghiile de politică ar trebui să fie analizate în legătură cu echitatea dintre generații. După decenii de creștere a nivelului de trai, există preocupări legate de faptul că tinerii europeni de astăzi ar putea să se realizeze mai puțin decât părinții lor. Rămâne de văzut în ce fel criza și schimbările structurale din economie îi vor afecta, în cele din urmă, pe tineri. Acest lucru va depinde în mare măsură de performanța piețele lor ale muncii și de performanța educațională în anii ce vor urma, precum și de impactul politicilor care sprijină angajabilitatea tinerilor<sup>38</sup>.

#### **Provocare structurală: segmentarea pieței muncii**

Pârghiile de politică includ:

- utilizarea unor subvenții direcționate și bine concepute pentru salarii și recrutare, a unor subvenții pentru a încuraja angajatorii să creeze oportunități pentru tineri, în special pentru cei care întâmpină mai multe dificultăți la intrarea pe piața muncii. Sistemele subvenționate ar putea, de exemplu, să fie condiționate de menținerea unui tânăr într-un loc de

muncă pentru o anumită perioadă după încheierea subvențiilor. Pentru a evita efectele de balast și de substituție, astfel de sisteme ar trebui să fie monitorizate/evaluate și direcționate în mod suficient<sup>39</sup>;

- reformarea acordurilor contractuale, în special prin alinierea protecției și a drepturilor prevăzute în contractele de muncă pe durată nedeterminată la cele din contractele temporare. Aceasta este în concordanță cu principiul 5 din Pilonul european al drepturilor sociale propus. Acest principiu prevede că, indiferent de tipul și de durata raportului de muncă, lucrătorii au dreptul la un tratament corect și egal în ceea ce privește condițiile de muncă, accesul la protecție socială și formare profesională<sup>40</sup>;
- sprijinirea tinerilor care doresc să devină antreprenori, furnizarea de servicii de sprijin pentru întreprinderi nou-înființate și creșterea gradului de conștientizare a oportunităților legate de activitatea independentă;
- promovarea mobilității forței de muncă prin sensibilizarea tinerilor cu privire la oportunitățile existente în diferite zone, regiuni și țări.

---

<sup>39</sup> Efectul de balast se referă la subvenționarea locurilor de muncă pentru șomeri care ar fi găsit oricum un loc de muncă, chiar și fără subvenție. Acest efect de dislocare se produce atunci când subvenția provoacă pierderi de locuri de muncă prin denaturarea concurenței. Pierderile de locuri de muncă au loc în întreprinderile care nu primesc subvenții. Efectul de substituție directă se produce atunci când subvenția determină înlocuirea unui loc de muncă existent cu un loc de muncă subvenționat, de exemplu, un lucrător în vârstă este înlocuit cu lucrători mai tineri pentru care se acordă subvenții. Fără subvenție, lucrătorul permanent ar fi în continuare angajat. Substituția indirectă se produce atunci când un post vacant este ocupat de un lucrător pentru care s-a acordat o subvenție, care, în lipsa subvenției, ar fi fost ocupat de către un alt candidat. Lucrătorii pentru care nu s-au acordat subvenții ar putea să fie excluși sau să nu fie recrutați în favoarea unor lucrători care presupun costuri mai mici și pentru care au fost acordate subvenții.

<sup>40</sup> Comisia Europeană, Comunicare privind instituirea unui Pilon european al drepturilor sociale, 2017.

---

<sup>37</sup> A se vedea Fișa tematică privind serviciile publice de ocupare a forței de muncă din cadrul semestrului european.

<sup>38</sup> Comisia Europeană, Employment and Social Developments in Europe – Annual Review (Ocuparea forței de muncă și evoluții sociale în Europa, Analiza anuală) 2017.

### **Provocare structurală: performanța sistemelor educaționale și de formare**

Pârghiile de politică includ:

- atragerea de investiții în sistemele educaționale și îmbunătățirea funcționării acestora pentru a asigura rezultate educaționale de calitate<sup>41</sup>;
- punerea în aplicare a unor strategii cuprinzătoare privind părăsirea timpurie a școlii;
- recunoașterea învățării informale și non-formale (inclusiv prin activitățile pentru tineret, experiențele dobândite în cadrul mobilității, voluntariat sau prin utilizarea resurselor educaționale deschise);
- punerea la dispoziția persoanelor care părăsesc timpuriu școala și a tinerilor slab calificați a unor căi de reacesare a sistemului educațional și de formare, de exemplu prin programe de tip „a doua șansă”<sup>42</sup>.

### **Provocare structurală: disponibilitatea experienței profesionale de calitate**

Pârghiile de politică includ:

- asistarea tinerilor pentru a dobândi experiență profesională în timpul studiilor și pentru a dobândi competențe relevante pe piața muncii prin

---

<sup>41</sup> Rezultatele educaționale sau ale învățării înseamnă ceea ce cunoaște, înțelege și este capabil să facă un cursant la terminarea procesului de învățare. În general, acestea se referă la efectele educaționale, societale și cele asupra vieții, care rezultă ca urmare a educației elevilor sau studenților.

<sup>42</sup> Măsurile de perfecționare ar putea beneficia de o serie de caracteristici, cum ar fi bazarea pe o combinație de studii, îndrumare, formare și experiență profesională într-un mediu de lucru real și o strânsă cooperare între serviciile publice de ocupare a forței de muncă, furnizori de educație, de învățământ și formare profesională și parteneri sociali, pentru a se asigura alinierea programelor la nevoile pieței muncii. Pentru îndrumări suplimentare, a se vedea Comisia Europeană, Documentul de lucru al serviciilor Comisiei care însoțește comunicarea „Garanția pentru tineret și Inițiativa privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor, după trei ani”, p. 108, 2016.

reformarea sistemelor EFP, oferirea mai multor posibilități de ucenicie, de mai bună calitate, și consolidarea cooperării cu angajatorii în școli;

- instituirea unui cadru de reglementare coerent și cuprinzător pentru ucenicii, care să descrie în mod clar responsabilitățile, drepturile și obligațiile tuturor părților implicate;
- acordarea de sprijin pentru înființarea de programe de ucenicie adresate întreprinderilor mici, mijlocii și microîntreprinderilor, precum și încurajarea mecanismelor de partajare a costurilor între angajatori și autoritățile publice;
- promovarea sistemelor de ucenicie printr-un proces de sensibilizare și de orientare profesională;
- asigurarea transparenței ofertelor de ucenicie și facilitarea accesului la astfel de oferte, cu sprijinul serviciilor publice și private de ocupare a forței de muncă;
- instituirea unui sistem de asigurare a calității pentru perioadele de ucenicie, care să asigure o evaluare valabilă, fiabilă și echitabilă a rezultatelor învățării, culminând cu o calificare atestată și recunoscută;
- asigurarea unor condiții de muncă adecvate pentru stagii (ore de lucru, durată, concediu medical, sărbători);
- asigurarea unui conținut adecvat de învățare pentru stagii (acord de stagiu care indică obiectivele educaționale și desemnarea unui supraveghetor care să îndrume stagiarul în îndeplinirea sarcinilor atribuite și să monitorizeze și să evalueze progresele acestuia);
- promovarea recunoașterii și validării cunoștințele, aptitudinilor și competențelor dobândite în perioada stagiilor și încurajarea furnizorilor de stagii să le ateste, pe baza unei evaluări, prin intermediul unui certificat.

### **Provocare structurală: capacitatea serviciului public de ocupare a forței de muncă de a asigura furnizarea eficace de servicii adaptate și sprijin pentru tineri**

Pârghiile de politică includ:

- asigurarea faptului că tinerii beneficiază de acces deplin la informații despre serviciile și sprijinul disponibile pentru a

încuraja înregistrarea la serviciile de ocupare a forței de muncă (cu implicarea, de asemenea, a organizațiilor de tineret, a școlilor și a serviciilor sociale, precum și a ONG-urilor);

- activarea, perfecționarea și direcționarea sprijinului pentru tineri, inclusiv prin stabilirea de profiluri, de planuri de acțiune individuale și de măsuri de activare, inclusiv formarea și urmarea de stagii;
- alocarea de personal specific care să furnizeze servicii și să acorde sprijin tinerilor aflați în căutarea unui loc de muncă și să lucreze cu școlile în vederea identificării tinerilor care au abandonat școala, dar nu au fost încă înregistrați la serviciul public de ocupare a forței de muncă;
- simplificarea procedurilor și creșterea gradului de personalizare a consilierii printr-o abordare de gestionare a cazurilor, asigurarea unei orientări mai bune a tinerilor, de la înregistrare și până la stabilirea unui plan individual de acțiune și la plasarea lor (evitând multiplicarea interlocutorilor și a serviciilor);
- încurajarea serviciului public de ocupare a forței de muncă să stabilească legături în mod activ cu angajatorii în vederea identificării oportunităților de angajare și de formare pentru tineri.

Cele mai multe dintre aceste pârgii de politică sunt reunite în angajamentul statelor membre UE de a institui garanții pentru tineret pentru a facilita tranziția tinerilor de la învățământ la locul de muncă<sup>43</sup>. În cadrul acestui angajament (consolidat prin includerea sa printre principiile Pilonului european al drepturilor sociale), statele membre ar trebui să se asigure că, în termen de patru luni de la părăsirea învățământului sau de la intrarea în șomaj, toți tinerii cu vârsta de până la 25 de ani<sup>44</sup> primesc o ofertă de calitate de angajare, de

continuare a studiilor, de ucenicie sau de stagiu.

#### 4. EXAMINAREA ÎNCRUCIȘATĂ A SITUAȚIEI ACTUALE A POLITICILOR

În ultimii ani, statele membre și-au intensificat eforturile privind toate pârgiile de politică relevante pentru combaterea șomajului și a inactivității în rândul tinerilor. Această acțiune este corelată cu punerea în aplicare de către acestea a Garanției pentru tineret, care promovează un set coerent și cuprinzător de reforme structurale pentru a facilita tranziția tinerilor de la învățământ la locul de muncă.

Pot fi evidențiate o serie de practici deosebit de eficiente sau promițătoare<sup>45</sup>.

##### Garanția pentru tineret (Franța)

Această măsură abordează mai multe dintre provocările structurale identificate mai sus.

Lansată în a doua jumătate a anului 2013 sub forma unui proiect-pilot și derulată până în decembrie 2017, măsura urmărește să ajute tinerii NEET vulnerabili, cu vârste cuprinse între 18 și 25 de ani, să dobândească mai multă autonomie și să găsească o cale care să conducă la o incluziune și angajare durabile. Beneficiarii sunt selectați de către un comitet de parteneri alcătuit din reprezentanți ai serviciului public francez de ocupare a forței de muncă („Pôle Emploi” și „Missions locales”), ai centrelor sociale, ai rețelelor de prevenție, ai consiliului departamental, ai ministerului educației și ai altor asociații de combatere a sărăciei.

Măsura combină consilierea intensivă și integrarea profesională cu o indemnizație lunară în funcție de venituri. Măsura constă dintr-un contract de un an de „reciprocitate mutuală” (cu posibilitate de reînnoire o singură dată) între persoana tânără în cauză și un serviciu

---

<sup>43</sup> Recomandarea Consiliului din 22 aprilie 2013 privind înființarea unei garanții pentru tineret.

<sup>44</sup> Unele state membre au extins Garanția pentru tineret la tinerii până la 29 de ani.

---

<sup>45</sup> Comisia Europeană, Documentul de lucru al serviciilor Comisiei care însoțește comunicarea „Garanția pentru tineret și Inițiativa privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor, după trei ani”, 2016.



local de ocupare a forței de muncă dedicat tinerilor (Missions Locales). Contractul (inclusiv obiectivele și modulele de formare) este conceput în colaborare cu persoana tânără în cauză.

„Parcursul” începe cu o perioadă de 6-8 săptămâni de ateliere colective (despre competențe de bază sau non-tehnice). Aceasta este apoi urmată de o perioadă de sprijin personalizat, acordat de către un consilier, timp în care tânărul în cauză dobândește mai multe experiențe de muncă și poate, de asemenea, să se înscrie la un curs de formare.

Proiectul este inovator prin faptul că abordarea sa pune munca pe primul loc, astfel încât persoana tânără în cauză să poată beneficia de mai multe experiențe de muncă ce se pot încheia prin oportunități de formare. Există, de asemenea, o indemnizație lunară care constituie o plasă de siguranță importantă pentru mulți tineri. Un factor de succes important este stabilirea de parteneriate funcționale cu angajatorii locali.

### ***Provocare structurală: segmentarea pieței muncii***

#### „First Challenge” (Prima provocare) (Slovenia)

În Slovenia, programul „First Challenge” sprijină angajarea a peste 2 800 de tineri. Programul cuprinde o perioadă de probă de trei luni în care un tânăr ajunge să își cunoască angajatorul, sarcinile și locul de muncă. Ulterior, dacă un angajator și angajatul sunt de acord, instrumentul prevede o perioadă de angajare de un an subvenționată.

#### Promovarea activităților independente în rândul tinerilor (Italia)

Instrumentul financiar „SELFIE-employment” a fost lansat în martie 2016 pentru a promova activitățile independente în rândul tinerilor, ajutându-i pe aceștia să acceseze microcredite (până la 25 000 EUR) și împrumuturi mici (de până la 50 000 EUR). Instrumentul are o capacitate de finanțare totală de

aproximativ 137 000 000 EUR și se derulează până la 31 decembrie 2020.

„SELFIE-employment” are scopul de a ajuta tinerii care doresc să înființeze o firmă și să desfășoare activități independente, dar care nu ar găsi, în mod normal, finanțare prin intermediul canalelor tradiționale. În cazul în care ideea de afaceri este evaluată pozitiv, beneficiarul poate obține facilități de creditare prin Fondul reînnoibil național intitulat „Fondul SELFIEmployment”. Pentru a reduce riscul asociat lansării unei afaceri, accesul la credit este condiționat de participarea la formare sub supravegherea Camerei de Comerț regionale. Se asigură servicii de asistență în primele 12 luni de la semnarea contractului de împrumut.

### ***Provocare structurală: performanța sistemelor educaționale și de formare***

#### Îndrumare pentru tineret (Austria)

Acțiunea „Îndrumare pentru tineret” urmărește să reducă rata de părăsire timpurie a școlii și să faciliteze tranziția de la învățământ la locul de muncă prin furnizarea de sprijin personalizat și de îndrumare cu privire la educație și angajare, precum și la aspectele personale sau sociale cu care s-ar putea confrunta tinerii.

Acțiunea lucrează cu trei grupuri: tinerii care prezintă riscul de abandonare a sistemului de învățământ, tinerii care au părăsit deja sistemul de învățământ (școală, ucenicie), cu vârste de până la 19 ani, și cei cu nevoi educaționale speciale și/sau cu handicap, cu vârste de până la 24 de ani. Acțiunea „Îndrumare pentru tineret” este organizată în trei etape, sprijinul cel mai intens (gestionare de caz) fiind oferit în etapa a treia, care are o durată de până la 1 an.

Doi factori au contribuit la reușita acestui program. În primul rând, o abordare cuprinzătoare și flexibilă (pe baza unui parteneriat strâns între îndrumătorii pentru tineri, școli, serviciul public de ocupare a forței de muncă, serviciul de intervenție socială, anturajul persoanei tinere în cauză și, dacă este cazul, angajatorii și alte părți interesate, de exemplu, municipalitățile) înseamnă că furnizarea serviciului este orientată spre persoană și poate fi adaptată pentru a sprijini clienții care se confruntă cu dezavantaje multiple. În al doilea rând, un sistem bun de monitorizare a calității ajută la îmbunătățirea continuă a acestui program.

#### „Punți de legătură cu educația” (Danemarca)

În Danemarca, programul „Punți de legătură cu educația” urmărește să pregătească tinerii din punct de vedere academic, social și personal pentru a începe și a finaliza un program de educație profesională. Gestionat la nivel național de către serviciul public de ocupare a forței de muncă, proiectul este pus în aplicare în 12 localități din țară și implică 44 de școli EFP parteneri și 52 de oficii publice locale de ocupare a forței de muncă. Se pune la dispoziția școlilor o finanțare specifică pentru a susține implicarea acestora în proiect.

Cursurile au loc într-un mediu de învățământ dintr-o școală profesională, unde beneficiarii se amestecă cu alți tineri înscriși la cursuri EFP regulate. Toți participanții au un orar fix și, de regulă, au posibilitatea de a participa la diverse cursuri, la stagii profesionale de scurtă durată și în stagii de încercare în cadrul cursurilor EFP. Dacă este necesar, tinerilor li se oferă cursuri elementare de alfabetizare și competențe numerice. În plus, fiecărui tânăr îi este alocat un mentor personal de formare. Accentul este pus pe sprijinirea tinerilor în tranziția lor de la asistența socială la învățământul profesional și în identificarea parcursului educațional „potrivit” pentru aceștia. Cursurile durează, de regulă, 15 săptămâni, deși durata procedurii poate să varieze în funcție de nevoile tinerilor.

Un element novator al acestui proiect este îndrumarea personalizată de care beneficiază tinerii participanți în cursul tranziției lor de la asistența socială la educație, stabilindu-se astfel punți de legătură între cele două sisteme. Printre factorii de reușită principali se află cooperarea strânsă dintre centrele de ocupare și instituțiile de învățământ, precum și formarea specifică asigurată de mentori.

**Provocare structurală: disponibilitatea profesională de calitate a experienței**

#### Stagii de tranziție (Belgia)

Inițiat în mai 2013, stagiul de tranziție constituie o măsură a politicii active pe piața muncii în regiunea Bruxelles din Belgia. Acesta vizează tinerii aflați în căutarea unui loc de muncă și studenții înscriși la serviciul public de ocupare a forței de muncă, al căror nivel educațional nu depășește învățământul secundar superior.

Participanții se pot alătura unei întreprinderi pentru o perioadă de 3 până la 6 luni pentru a dobândi o primă experiență profesională și a-și îmbunătăți competențele prin formarea la locul de muncă. Această măsură pune un accent deosebit pe îndrumarea și monitorizarea participanților.

#### Programul de ucenicie modernă (UK)

În cadrul Programului de ucenicie modernă, Scoția intenționează să crească numărul de ucenici de la 25 000 în 2013-2014 la 30 000 în 2020. În mod similar, planurile de investiții în competențe și evaluările regionale ale competențelor sunt utilizate pentru a asigura faptul că uceniciile sunt strâns legate de zonele de creștere economică și de oportunitățile de angajare. Un accent deosebit este pus pe crearea de ucenici în materiile de studiu STEM (știință, tehnologie, inginerie și matematică).

**Provocare structurală: capacitatea serviciului public de ocupare a forței de muncă de a furniza în mod**

## ***eficace servicii adaptate și sprijin pentru tineri***

### Centre de orientare profesională pe tot parcursul vieții, CISOK (Croatia)

Croatia deține 11 centre de orientare profesională pe tot parcursul vieții (CISOK) care oferă gratuit servicii de orientare profesională pe tot parcursul vieții pentru toți cetățenii, fiind acordată o atenție specială tinerilor, inclusiv tinerilor NEET inactivi care nu sunt înregistrați la serviciul public pentru ocuparea forței de muncă. Până în anul 2020, se prevede înființarea a 22 de centre în total.

Intervenția combină servicii pe internet (chestionare de autoevaluare, un portal cu schimburi de locuri de muncă) prin intermediul unui portal web ([www.cisok.hr](http://www.cisok.hr)) și servicii „față în față”, inclusiv consiliere individuală/de grup privind competențele de gestionare a carierei și ateliere pe tema tehnicilor de căutare a unui loc de muncă.

Centrele au avut succes mulțumită unei serii de practici inovatoare. Finanțarea și furnizarea de servicii se bazează pe un model de parteneriat amplu care implică autoritățile locale, camerele, ONG-urile, organizațiile de tineret, angajatorii, partenerii sociali și școlile. În mod similar, centrele CISOK sunt concepute după un model de furnizare flexibilă de servicii, în care serviciile sunt adaptate la contextul local, inclusiv la nevoile pieței forței de muncă și ale organizațiilor partenere.

În plus, planurile de lucru anuale și rapoartele periodice de monitorizare asigură o buclă de feedback pozitiv privind furnizarea și proiectarea serviciilor. Sprijinul prin consiliere are la bază un model de servicii diferențiate, adaptate profilului fiecărui utilizator. În cele din urmă, deplasarea birourilor CISOK din spațiile serviciilor publice de ocupare a forței de muncă ajută la evitarea prejudecăților negative pe care le-ar putea avea unii utilizatori despre serviciul public de ocupare a forței de muncă.

### Centru unic de orientare pentru tineri (Finlanda)

În 2015, Finlanda a lansat centre unice de orientare pentru tineri la nivel de municipalități. Centrele oferă sprijin ușor accesibil tuturor tinerilor cu vârste sub 30 de ani, inclusiv consiliere și orientare personalizată, sprijin în organizarea vieții, planificarea carierei, dezvoltarea de aptitudini sociale, precum și sprijin pentru educație și angajare.

Scopul este de a consolida și a simplifica serviciile destinate tinerilor, precum și de a elimina suprapunerea activităților. O practică inovatoare și un obiectiv pe termen lung al acestei măsuri este de a dezvolta un model integrat de orientare profesională, cu servicii paralele „față în față” și multiple canale online. Profesioniștii din cadrul unui centru de orientare lucrează ca angajați ai organizațiilor lor gazdă, dar își desfășoară activitatea în spațiile comune ale centrului. Dincolo de faptul că împart același spațiu fizic, organizațiile partenere acționează sub o marcă comună și există ca rețea, inclusiv pe o platformă digitală comună.

Centrul are acces la servicii funcționale care ajută la identificarea nevoilor tinerilor și la consolidarea capacității acestora de a se descurca în viața de zi cu zi. Centrul unic de orientare sprijină tinerii până la găsirea unei soluții pe termen mai lung pentru situația lor. Această soluție poate fi, de exemplu, faptul că tânărul are acces la serviciile oferite de cei din cadrul rețelei de cooperare sau că își începe studiile ori activitatea într-un nou loc de muncă.

Esența acestei inițiative o constituie parteneriatele. În rețeaua de cooperare extinsă a centrului participă o serie de autorități publice, cum ar fi experți din cadrul serviciului public de ocupare a forței de muncă, al serviciilor sociale și de sănătate locale, al serviciilor locale pentru tineret, al oficiului de securitate socială, al instituțiilor de învățământ și al atelierelor. În plus, există o serie de organizații neguvernamentale participante și grupuri implicate în activități de voluntariat sau alte activități

legate de tineret. Centrul unic de orientare funcționează, de asemenea, ca legătură între tineri și antreprenori sau organizații de afaceri. Tinerii înșiși au, de asemenea, un rol activ în conceperea și evaluarea centrelor și sunt implicați în activitățile de zi cu zi.

Pentru a le face accesibile, centrele sunt amplasate în locații la care tinerii pot ajunge ușor, cum ar fi centrele comerciale de tip „mall”. În plus, centrele nu oferă sprijin doar celor mai vulnerabili tineri. Acest lucru este necesar pentru a evita stigmatizarea acestora în rândul populației-țintă.

#### Mediatori pentru tineret (Bulgaria)

Măsura „Mediator pentru tineret” a fost lansată în 2015 pentru a identifica, a ajunge la contacta și a activa tinerii NEET care nu sunt înregistrați la serviciul public de ocupare a forței de muncă. Șomeri din rândul tinerilor cu studii superioare au fost instruiți ca „mediatori pentru tineret” și lucrează acum pentru autorități locale din Bulgaria.

Mediatorii pentru tineret acționează ca intermediari între tinerii inactivi și instituțiile publice care furnizează servicii sociale, de sănătate, educaționale și de altă natură. Printre responsabilitățile acestora se află: identificarea și stabilirea de contacte cu tinerii NEET neînregistrați, stabilirea nevoilor lor individuale, informarea acestora cu privire la oportunitățile de angajare, educaționale și de formare profesională, precum și direcționarea acestora către serviciile corespunzătoare.

La un nivel mai general, mediatorii pentru tineret cooperează cu partenerii locali pentru a sprijini integrarea în continuare a furnizării de servicii pentru tinerii NEET. Aceștia lucrează, de exemplu, cu ONG-uri locale pentru a sprijini activitățile de intervenție de proximitate, cu mediatorii în domeniul

forței de muncă din cadrul serviciilor publice de ocupare a forței de muncă cu privire la posturile vacante și la cooperarea cu angajatorii, precum și cu școli pentru a contribui la reintegrarea tinerilor NEET în sistemul de învățământ.

#### Echipele cu multiple calificări pentru sprijinirea tinerilor cu nevoi complexe (Suedia)

În Suedia, proiectul UngKOMP acționează pentru a îmbunătăți eficiența serviciului public de ocupare a forței de muncă și pentru a-l ajuta să coopereze mai bine cu autoritățile locale în vederea sprijinirii tinerilor șomeri. Acest lucru se realizează prin înființarea unor echipe cu multiple calificări, formate din angajați din cadrul serviciului public de ocupare a forței de muncă și al autorităților locale.

Măsura este instituită în 20 de municipalități în perioada 2015-2018; fiecare echipă cu multiple calificări este formată din 12-17 angajați ai serviciilor publice de ocupare a forței de muncă și 2 angajați din cadrul autorității locale și include un consilier în materie de ocupare a forței de muncă, un psiholog, un consilier social, un consilier în educație și un asistent social. Măsura va sprijini 5 000 de tineri care sunt șomeri de lungă durată sau care sunt expuși riscului de a intra în șomaj de lungă durată și se va axa pe cei cu nevoi complexe.

Măsura este concepută din punctul de vedere al tânărului. Decât să îi facă pe tineri să își croiască drum printr-o rețea complexă de servicii publice, aceasta oferă o abordare cuprinzătoare, plasând individul în centru. Această abordare este deosebit de importantă pentru tinerii cu nevoi complexe și stimulente reduse pentru stabilirea de contacte cu autoritățile. Participarea este voluntară, iar reuniunile au loc într-un cadru decontractat și agreabil, pentru ca tinerii să se simtă în largul lor.

Data: 28.9.2017

## 5. REFERINȚE

- Bell, David N.F. și Blanchflower, David G., „Young people and the great recession” (Tinerii și marea recesiune), *Oxford Review of Economic Policy*, 27(2): 241-267, 2011
- Cedefop, „On the way to 2020: data for vocational education and training policies: country statistical overviews (În drum spre anul 2020: date pentru politicile privind educația și formarea profesională: prezentări ale statisticilor la nivel de țară), documentul de cercetare al Cedefop nr. 45, Oficiul de Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, 2015  
<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5545>
- Consiliul Uniunii Europene, Recomandarea Consiliului din 10 martie 2014 privind un cadru de calitate pentru stagii  
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=celex%3A32014H0327%2801%29>
- Consiliul Uniunii Europene, Recomandarea Consiliului din 22 aprilie 2013 privind înființarea unei garanții pentru tineret  
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:120:0001:0006:RO:PDF>
- Eichhorst, W. Fixed-term contracts (Contracte de muncă pe durată determinată). *IZA World of Labor* 2014: 45 doi: 10.15185/izawol.45
- Flash Eurobarometru nr. 378: „The experience of traineeships in the EU” (Experiența stagiilor în UE), 2013 [http://data.europa.eu/euodp/en/data/dataset/S1091\\_378](http://data.europa.eu/euodp/en/data/dataset/S1091_378)
- Eurofound 2016, „Exploring the Diversity of NEETs” (O analiză a diversității tinerilor NEET), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, 2016  
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/labour-market-social-policies/exploring-the-diversity-of-neets>
- Eurofound, „Working conditions of young entrants to the labour market” (Condiții de muncă ale tinerilor nou-intrați pe piața muncii), 2013  
[http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/docs/ewco/tn1306013s/tn1306013s.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/ewco/tn1306013s/tn1306013s.pdf)
- Eurofound, „Fraudulent contracting of work: Abusing traineeship status (Austria, Finland, Spain and UK)” [Contractarea frauduloasă de lucrări: abuzarea de statutul de stagiar (Austria, Finlanda, Spania și Regatul Unit)], 2017.
- Comisia Europeană, „Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors – A Guidebook for Policy Planners and Practitioners” (Programe de ucenicie și de stagiu în UE-27: factori de succes cheie - un ghid pentru factorii de planificare a politicilor și practicieni), 2013  
[http://ec.europa.eu/dgs/education\\_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/alliance/apprentice-trainee-success-factors\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/alliance/apprentice-trainee-success-factors_en.pdf)
- Comisia Europeană, document de lucru al serviciilor Comisiei care însoțește documentul intitulat „Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor - Garanția pentru tineret și Inițiativa privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor, după trei ani”  
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1475848244336&uri=CELEX:52016SC0323>
- Comisia Europeană, Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliul European, Consiliul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor - „Garanția pentru tineret și Inițiativa privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor, după trei ani”  
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?qid=1475848174477&uri=CELEX%3A52016DC0646>

- Comisia Europeană, Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind instituirea unui Pilon european al drepturilor sociale  
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/ALL/?uri=COM%3A2017%3A0250%3AFIN>
- Comisia Europeană, documentul de lucru al serviciilor Comisiei, Tabloul de bord social care însoțește Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind instituirea unui Pilon european al drepturilor sociale  
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?qid=1494929282379&uri=CELEX%3A52017SC0200>
- Comisia Europeană, „Employment and Social Developments in Europe – Annual Review” (Ocuparea forței de muncă și evoluții sociale în Europa, Analiza anuală) 2017  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8030>
- Comisia Europeană, „Education and Training Monitor” (Monitorul educației și formării), 2015  
[http://ec.europa.eu/dgs/education\\_culture/repository/education/library/publications/monitor\\_15\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/library/publications/monitor_15_en.pdf)
- Rețeaua europeană a serviciilor publice de ocupare a forței de muncă, Raport privind implementarea de către aceste servicii a Garanției pentru tineret
  - 2015: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14322&langId=en>
  - 2016: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14322&langId=en>
- Forumul European de Tineret, „Interns Revealed – A survey on internship quality in Europe” (Munca stagiatorilor - Un sondaj privind calitatea stagiaturii în Europa), 2011
- Fonderville N. și Ward T., „Scarring effects of the crisis” (Sechelele crizei), Nota de cercetare nr. 06/2014, Social Situation Monitor, Comisia Europeană, 2014  
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13626&langId=en>
- Nota de dezbatere a FMI, „Youth Unemployment in Advanced Economies in Europe: searching for solutions” (Șomajul în rândul tinerilor în economiile avansate din Europa: căutarea de soluții), decembrie 2014
- Kluge, J., „Youth labour market interventions” (Intervenții pe piața muncii tinerilor), IZA World of Labour, 2014
- Scarpetta S., A. Sonnet și T. Manfredi, „Rising youth unemployment during the crisis: how to prevent negative long-term consequences on a generation?” (Creșterea ratei șomajului în rândul tinerilor în timpul crizei: cum pot fi prevenite efectele negative pe termen lung asupra unei generații?”, Documentele OCDE privind problemele sociale, ocuparea forței de muncă și migrația (OECD Social, Employment and Migration Papers), nr. 106, 2015.
- Strandh, M., Winefield, A., Nilsson, K. și Hammarström, A., „Unemployment and mental health scarring during the life course” (Șomajul și afectarea sănătății mintale pe întreg parcursul vieții), Eur J Public Health, 24:440-5, 2014

## 6. RESURSE UTILE

- Caliendo, M. R. Schmidl, „Youth Unemployment and Active Labor Market Policies in Europe” (Șomajul în rândul tinerilor și politicile active pe piața muncii în Europa, noiembrie 2015, IZA DP nr. 9488
- Carcillo, S., Fernández, R. și Königs, S., „NEET Youth in the Aftermath of the Crisis: Challenges and Policies” (Tineri NEET în urma crizei: provocări și politici), Documentul de lucru al OCDE privind sectorul social, ocuparea forței de muncă și migrația, nr. 164, OECD Publishing, Paris, 2015
- Eurofound, „NEETs young people not in employment education and training, characteristics, costs and policy responses” (Tineri NEET care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare, costuri și răspunsuri din sectorul politicilor”, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, 2012 [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1254en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1254en.pdf)
- Eurofound 2014, „Mapping youth transitions in Europe” (Cartografierea tranzițiilor tinerilor în Europa), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, 2014 [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1392en\\_0.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1392en_0.pdf)
- Site-ul web „Ocuparea forței de muncă tinere” al Comisiei Europene <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1036&langId=ro>
- Site-ul web „Garanția pentru tineret” al Comisiei Europene: Garanția pentru tineret pe țări <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1161&langId=ro>
- Site-ul web „Rețeaua europeană a serviciilor publice de ocupare a forței de muncă” <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1100&langId=ro>
- OIM, site-ul web privind Ocuparea forței de muncă tinere <http://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/lang--en/index.htm>
- Documentul de lucru al FMI: „Youth Unemployment in Advanced Europe: Okun's law and Beyond” (Șomajul în rândul tinerilor în Europa avansată: legea Okun și mai departe), 2015
- OCDE, Site-ul privind activitatea OCDE cu privire la tineret <http://www.oecd.org/youth.htm>
- OCDE, „The OECD Skills Outlook 2015: Youth, Skills and Employability” (Tineret, competențe și angajabilitate) <http://www.oecd.org/edu/oecd-skills-outlook-2015-9789264234178-en.htm>
- OCDE (2016), „the NEET challenge: what can be done for jobless and disengaged youth?” (Provocarea NEET: ce se poate face pentru tinerii fără un loc de muncă și tinerii deconectați?), martie 2016

## ANEXĂ

**Tabelul 1 — Rata șomajului în rândul tinerilor pentru populația cu vârste sub 25 de ani în statele membre, 2007-2016, % din populația activă cu vârste sub 25 de ani**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
UE 28	15,9	15,9	20,3	21,4	21,7	23,3	23,7	22,2	20,3	18,7
Belgia	18,8	18,0	21,9	22,4	18,7	19,8	23,7	23,2	22,1	20,1
Bulgaria	14,1	11,9	15,1	21,9	25,0	28,1	28,4	23,8	21,6	17,2
Republica Cehă	10,7	9,9	16,6	18,3	18,1	19,5	18,9	15,9	12,6	10,5
Danemarca	7,5	8,0	11,8	13,9	14,2	14,1	13,0	12,6	10,8	12,0
Germania	11,8	10,4	11,1	9,8	8,5	8,0	7,8	7,7	7,2	7,1
Estonia	10,1	12,0	27,4	32,9	22,4	20,9	18,7	15,0	13,1	13,4
Irlanda	9,1	13,3	24,0	27,6	29,1	30,4	26,8	23,9	20,9	17,2
Grecia	22,7	21,9	25,7	33,0	44,7	55,3	58,3	52,4	49,8	47,3
Spania	18,1	24,5	37,7	41,5	46,2	52,9	55,5	53,2	48,3	44,4
Franța	19,5	19,0	23,6	23,3	22,7	24,4	24,9	24,2	24,7	24,6
Croația	25,4	23,6	25,4	32,3	36,6	42,2	49,9	44,9	42,3	31,5
Italia	20,4	21,2	25,3	27,9	29,2	35,3	40,0	42,7	40,3	37,8
Cipru	10,2	9,0	13,8	16,6	22,4	27,7	38,9	36,0	32,8	29,1
Letonia	10,6	13,6	33,3	36,2	31,0	28,5	23,2	19,6	16,3	17,3
Lituania	8,4	13,3	29,6	35,7	32,6	26,7	21,9	19,3	16,3	14,5
Luxemburg	15,6	17,3	16,5	15,8	16,4	18,0	16,9	22,3	16,6	19,1
Ungaria	18,1	19,5	26,4	26,4	26,0	28,2	26,6	20,4	17,3	12,9
Malta	13,5	11,7	14,5	13,2	13,3	14,1	13,0	11,7	11,8	11,0
Țările de Jos	9,4	8,6	10,2	11,1	10,0	11,7	13,2	12,7	11,3	10,8
Austria	9,4	8,5	10,7	9,5	8,9	9,4	9,7	10,3	10,6	11,2
Polonia	21,6	17,2	20,6	23,7	25,8	26,5	27,3	23,9	20,8	17,7
Portugalia	21,4	21,6	25,3	28,2	30,2	38,0	38,1	34,7	32,0	28,2
România	19,3	17,6	20,0	22,1	23,9	22,6	23,7	24,0	21,7	20,6
Slovenia	10,1	10,4	13,6	14,7	15,7	20,6	21,6	20,2	16,3	15,2
Slovacia	20,6	19,3	27,6	33,9	33,7	34,0	33,7	29,7	26,5	22,2
Finlanda	16,5	16,5	21,5	21,4	20,1	19,0	19,9	20,5	22,4	20,1
Suedia	19,2	20,2	25,0	24,8	22,8	23,7	23,6	22,9	20,4	18,9
Regatul Unit	14,3	15,0	19,1	19,9	21,3	21,2	20,7	17,0	14,6	13,0

Sursa: Eurostat, Rata șomajului pe sexe și grupe de vârstă — medie anuală, în procente [une\_rt\_a]



**Tabelul 2 – Rata NEET pentru populația cu vârste între 15 și 24 de ani în statele membre, 2007-2016, % din populația cu vârste între 15 și 24 de ani**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
UE 28	11,0	10,9	12,4	12,8	12,9	13,2	13,0	12,5	12,0	11,5
Belgia	11,2	10,1	11,1	10,9	11,8	12,3	12,7	12,0	12,2	9,9
Bulgaria	19,1	17,4	19,5	21,0	21,8	21,5	21,6	20,2	19,3	18,2
Republica Cehă	6,9	6,7	8,5	8,8	8,3	8,9	9,1	8,1	7,5	7,0
Danemarca	4,3	4,3	5,4	6,0	6,3	6,6	6,0	5,8	6,2	5,8
Germania	8,9	8,4	8,8	8,3	7,5	7,1	6,3	6,4	6,2	6,6
Estonia	8,9	8,7	14,5	14,0	11,6	12,2	11,3	11,7	10,8	9,1
Irlanda	10,8	15,0	18,6	19,2	18,8	18,7	16,1	15,2	14,3	13,0
Grecia	11,3	11,4	12,4	14,8	17,4	20,2	20,4	19,1	17,2	15,8
Spania	12,0	14,3	18,1	17,8	18,2	18,6	18,6	17,1	15,6	14,6
Franța	10,7	10,5	12,7	12,7	12,3	12,5	11,2	11,4	12,0	11,9
Croația	12,9	11,6	13,4	15,7	16,2	16,6	19,6	19,3	18,1	16,9
Italia	16,1	16,6	17,6	19,0	19,7	21,0	22,2	22,1	21,4	19,9
Cipru	9,0	9,7	9,9	11,7	14,6	16,0	18,7	17,0	15,3	15,9
Letonia	11,9	11,8	17,5	17,8	16,0	14,9	13,0	12,0	10,5	11,2
Lituania	7,1	8,8	12,1	13,2	11,8	11,2	11,1	9,9	9,2	9,4
Luxemburg	5,7	6,2	5,8	5,1	4,7	5,9	5,0	6,3	6,2	5,4
Ungaria	11,5	11,5	13,6	12,6	13,2	14,8	15,5	13,6	11,6	11,0
Malta	11,5	8,3	9,9	9,5	10,2	10,6	9,9	10,5	10,4	8,6
Țările de Jos	3,5	3,4	4,1	4,3	4,3	4,9	5,6	5,5	4,7	4,6
Austria	7,4	7,4	8,2	7,4	7,3	6,8	7,3	7,7	7,5	7,7
Polonia	10,6	9,0	10,1	10,8	11,5	11,8	12,2	12,0	11,0	10,5
Portugalia	11,2	10,2	11,2	11,4	12,6	13,9	14,1	12,3	11,3	10,6
România	13,3	11,6	13,9	16,6	17,5	16,8	17,0	17,0	18,1	17,4
Slovenia	6,7	6,5	7,5	7,1	7,1	9,3	9,2	9,4	9,5	8,0
Slovacia	12,5	11,1	12,5	14,1	13,8	13,8	13,7	12,8	13,7	12,3
Finlanda	7,0	7,8	9,9	9,0	8,4	8,6	9,3	10,2	10,6	9,9
Suedia	7,5	7,8	9,6	7,7	7,5	7,8	7,5	7,2	6,7	6,5
Regatul Unit	11,9	12,1	13,2	13,6	14,2	13,9	13,2	11,9	11,1	10,9

Sursa: Eurostat, Tineri care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare, pe sexe și vârste (rate NEET) [edat\_lfse\_20]

**Tabelul 3 – Rata șomajului în rândul tinerilor, populația cu vârste între 15 și 24 de ani în statele membre, 2007-2016, % din populația totală cu vârste între 15 și 24 de ani**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
UE 28	6,9	6,9	8,7	9,1	9,2	9,8	9,9	9,2	8,4	7,7
Belgia	6,4	6,0	7,1	7,3	6,0	6,2	7,3	7,0	6,6	5,7
Bulgaria	4,2	3,7	4,6	6,8	7,4	8,5	8,4	6,5	5,6	4,1
Republica Cehă	3,4	3,1	5,3	5,7	5,4	6,1	6,0	5,1	4,1	3,4
Danemarca	5,3	5,8	8,4	9,4	9,6	9,1	8,1	7,8	6,7	7,9
Germania	6,1	5,5	5,8	5,0	4,5	4,1	4,0	3,9	3,5	3,5
Estonia	3,8	4,9	10,7	12,4	9,0	8,5	7,4	5,9	5,5	5,8
Irlanda	5,1	7,1	11,7	12,0	12,1	12,3	10,6	8,9	7,6	6,7
Grecia	7,0	6,6	7,9	9,9	13,0	16,1	16,5	14,7	12,9	11,7
Spania	8,7	11,7	17,0	17,7	18,9	20,6	21,0	19,0	16,8	14,7
Franța	7,2	7,1	9,1	8,8	8,3	8,8	9,0	8,7	9,0	9,0
Croația	9,2	8,7	9,2	11,6	11,9	12,7	14,9	15,3	14,0	11,6
Italia	6,3	6,5	7,3	7,8	7,9	10,1	10,9	11,6	10,6	10,0
Cipru	4,2	3,8	5,6	6,7	8,7	10,8	14,9	14,5	12,4	10,8
Letonia	4,5	5,8	13,7	14,4	11,6	11,5	9,1	7,9	6,7	6,9
Lituania	2,3	4,0	8,7	10,2	9,2	7,8	6,9	6,6	5,5	5,1
Luxemburg	4,0	5,2	5,5	3,5	4,2	5,0	4,0	6,0	6,1	5,8
Ungaria	4,6	4,9	6,5	6,6	6,3	7,2	7,3	6,0	5,4	4,2
Malta	7,3	6,1	7,5	6,7	6,9	7,2	6,9	6,1	6,1	5,7
Țările de Jos	4,3	3,9	4,8	6,0	6,8	8,1	9,1	8,6	7,7	7,4
Austria	5,6	5,1	6,4	5,5	5,3	5,6	5,7	6,0	6,1	6,5
Polonia	7,1	5,7	6,9	8,2	8,6	8,9	9,1	8,1	6,8	6,1
Portugalia	8,6	8,5	9,9	10,3	11,5	14,1	13,3	11,9	10,7	9,3
România	6,1	5,7	6,4	6,9	7,3	6,9	7,1	7,1	6,8	5,8
Slovenia	4,2	4,5	5,6	5,9	5,9	7,1	7,3	6,8	5,8	5,1
Slovacia	7,1	6,2	8,6	10,4	10,1	10,4	10,4	9,2	8,4	7,2
Finlanda	8,8	8,8	10,9	10,6	10,1	9,8	10,3	10,7	11,7	10,5
Suedia	10,1	10,7	12,8	12,8	12,1	12,4	12,8	12,7	11,2	10,4
Regatul Unit	8,8	9,2	11,3	11,6	12,4	12,4	12,1	9,8	8,6	7,6

Sursa: Eurostat, Rata șomajului pe sexe și grupe de vârstă — medie anuală, în procente [une\_rt\_a]

**Tabelul 4 – Rata șomajului de lungă durată (cel puțin 12 luni) în rândul tinerilor, populația cu vârste între 15 și 24 de ani în statele membre, 2007-2016, % din populația activă cu vârste între 15 și 24 de ani**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
UE 28	4,0	3,5	4,6	6,0	6,5	7,5	8,0	7,8	6,5	5,4
Belgia	5,6	4,9	5,7	6,7	6,0	5,8	7,3	8,0	7,9	6,3
Bulgaria	6,3	5,0	5,2	8,9	12,1	13,8	13,2	11,7	11,1	8,0
Republica Cehă	3,5	3,1	3,3	5,8	5,3	6,5	6,2	4,4	3,8	2,5
Danemarca	:	:	:	0,9	1,4	1,3	1,3	1,1	0,9	1,0
Germania	3,7	3,0	3,0	2,6	2,0	1,9	1,8	1,8	1,6	1,5
Estonia	3,1	2,9	7,0	12,2	8,8	6,2	6,5	4,4	2,0	2,7
Irlanda	1,9	2,5	6,1	11,5	13,4	14,5	10,9	9,2	7,8	5,8
Grecia	9,4	7,8	7,9	11,7	18,9	27,1	30,3	31,5	28,0	25,1
Spania	1,8	2,5	6,9	12,1	15,0	18,9	21,9	21,5	16,9	12,8
Franța	4,4	4,3	5,8	6,6	6,0	6,5	6,5	7,2	7,0	7,0
Croația	11,6	10,5	11,0	16,0	19,9	23,2	25,3	22,6	20,2	12,5
Italia	8,2	8,0	10,1	12,3	13,7	17,3	21,0	25,1	22,0	19,4
Cipru	2,4	:	1,3	2,8	3,9	6,9	12,7	10,7	8,0	5,5
Letonia	1,2	1,8	6,9	12,0	10,2	8,9	6,8	4,7	4,4	5,0
Lituania	:	:	5,2	10,8	11,1	6,8	4,4	4,4	:	:
Luxemburg	:	3,9	:	3,7	3,8	3,6	3,6	:	:	:
Ungaria	6,5	6,2	7,8	10,3	9,3	9,1	8,6	6,7	4,6	3,6
Malta	3,7	3,2	4,5	3,9	4,1	4,5	3,2	3,2	3,5	2,6
Țările de Jos	0,7	0,5	0,7	1,0	1,3	1,5	2,2	2,3	2,0	1,7
Austria	1,3	1,2	1,4	1,6	1,3	1,4	1,4	1,4	1,7	2,0
Polonia	7,5	3,8	4,4	4,8	6,8	8,0	8,7	7,4	6,1	4,3
Portugalia	4,6	4,2	5,4	6,9	8,0	11,7	13,8	12,6	9,9	8,2
România	9,7	8,1	6,1	7,2	9,5	9,4	9,0	8,7	8,1	8,7
Slovenia	3,0	2,1	2,8	4,9	5,5	6,6	8,5	7,6	5,8	6,7
Slovacia	11,6	10,0	11,4	18,4	18,2	19,2	20,6	17,0	14,4	10,6
Finlanda	0,9	:	1,0	1,6	1,0	0,9	1,0	1,0	1,7	1,5
Suedia	0,7	0,7	1,1	1,7	1,5	1,6	1,5	1,3	1,2	0,9
Regatul Unit	2,2	2,4	3,6	4,7	5,2	5,8	5,9	4,7	3,2	2,2

Sursa: Eurostat, Rata șomajului de lungă durată (cel puțin 12 luni) în rândul tinerilor, pe sexe și vârste [yth\_empl\_120]

**Tabelul 5 – Rata NEET în funcție de starea de activitate, populația cu vârste între 15 și 24 de ani în statele membre, 2007-2016, % din populația cu vârste între 15 și 24 de ani**

	Tineri NEET inactivi	Tineri NEET șomeri	NEET (total)
UE 28	6,2	5,4	11,5
Belgia	5,2	4,7	9,9
Bulgaria	14,5	3,7	18,2
Republica Cehă	4,2	2,8	7,0
Danemarca	3,8	2,0	5,8
Germania	4,3	2,3	6,6
Estonia	5,5	3,6	9,1
Irlanda	7,9	5,1	13,0
Grecia	6,2	9,6	15,8
Spania	5,2	9,4	14,6
Franța	5,4	6,5	11,9
Croația	6,0	10,9	16,9
Italia	11,0	8,9	19,9
Cipru	7,9	8,0	15,9
Letonia	5,7	5,5	11,2
Lituania	5,2	4,2	9,4
Luxemburg	2,5	2,8	5,4
Ungaria	7,2	3,8	11,0
Malta	4,7	4,0	8,6
Țările de Jos	2,9	1,7	4,6
Austria	3,8	3,9	7,7
Polonia	5,7	4,9	10,5
Portugalia	4,1	6,5	10,6
România	12,0	5,4	17,4
Slovenia	4,1	4,0	8,0
Slovacia	5,4	6,9	12,3
Finlanda	5,8	4,2	9,9
Suedia	3,8	2,7	6,5
Regatul Unit	6,3	4,6	10,9

Sursa: Eurostat, Tineri care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare, pe sexe și vârste (rate NEET) [edat\_lfse\_20]