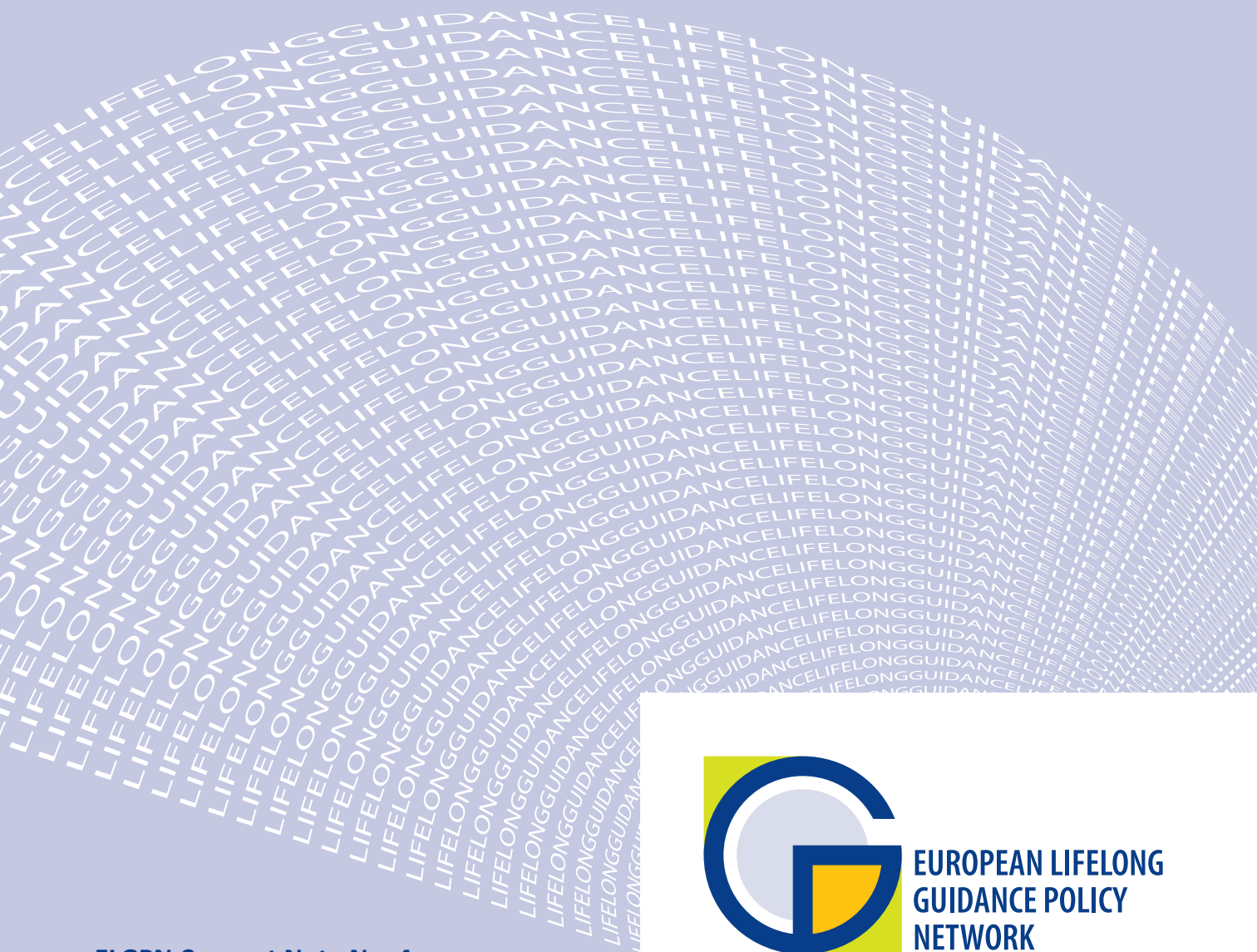




Erasmus+

TIBOR BORS BORBÉLY-PECZE
JO HUTCHINSON

Záruka pre mladých a celoživotné poradenstvo



EUROPEAN LIFELONG
GUIDANCE POLICY
NETWORK

Záruka pre mladých a celoživotné poradenstvo

Koncepčná poznámka ELGPN č. 4

Tibor Bors Borbély-Pecze & Jo Hutchinson



Toto je nezávislý koncepčný dokument vytvorený na základe poverenia Európskej siete tvorcov politik celoživotného poradenstva (ELGPN), siete členských štátov ako prijímateľa finančnej pomoci v rámci Programu celoživotného vzdelávania. Dokument čerpá z diskusií v rámci Siete. Vyjadrené názory sú ale názormi autora a nemusia nevyhnutne odrážať oficiálnu pozíciu ELGPN alebo jej členských krajín, alebo Európskej komisie alebo akejkoľvek osoby vystupujúcej v mene Komisie.

Materiál napísali Dr. Tibor Bors Borbély-Pecze (Maďarsko) a Jo Hutchinson (Spojené kráľovstvo).

© The European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN)

Co-ordinator 2013-14:
University of Jyväskylä, Finland
Finnish Institute for Educational Research (FIER)
<http://elgpn.eu>
elgpn@jyu.fi

Copyright slovenského prekladu © 2015 Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu (SAAIC), Euroguidance, Bratislava 2015 .

Preložené a reprodukované s povolením.

Zodpovednosť za preklad nesie v plnej miere Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu (SAAIC).

SAAIC je dobrovoľným združením fyzických a právnických osôb, ktorého cieľom je podporovať a koordinovať programy medzinárodnej spolupráce slovenských vysokých škôl a iných inštitúcií, najmä s krajinami Európskeho spoločenstva v rámci vzdelávacích a iných programov.

Slovenské centrum Euroguidance pôsobí pod Slovenskou akademickou asociáciou pre medzinárodnú spoluprácu (SAAIC) a je súčasťou celoeurópskej siete centier, ktoré majú za úlohu podporovať mobilitu a rozvíjať európsku dimenziu v poradenstve.

SAAIC, Euroguidance centrum
Križkova 9, 811 04 Bratislava
www.saaic.sk
euroguidance@saaic.sk

Obálka a grafický dizajn: Martti Minkkinen / Finnish Institute for Educational Research (FIER)

Layout: Kaija Mannström / Finnish Institute for Educational Research (FIER)

ISBN: 978-80-89517-14-5 (pdf)



Publikácia bola vydaná s finančnou podporou Európskej komisie a Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky. Vyjadruje výlučne názory autorov a Európska komisia alebo Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR nemôžu byť zodpovední za použité publikovaných informácií obsiahnutých v tejto publikácii.

Obsah

Zhrnutie	5
A) Čo je celoživotné poradenstvo a ako ho možno mobilizovať na dosiahnutie cieľov novej európskej iniciatívy Záruka pre mladých?.....	6
Európska Iniciatíva Záruka pre mladých ako odpoveď na pretrvávajúcu vysokú nezamestnanosť mladých ľudí.....	6
Úloha celoživotného poradenstva v rámci Iniciatívy Záruka pre mladých.....	8
Prepojenie Iniciatívy Záruka pre mladých s existujúcou infraštruktúrou poradenstva.....	8
Prispôsobovanie poradenstva individuálnym potrebám.....	10
Výzvy na efektívnu integráciu celoživotného poradenstva so Zárukou pre mladých.....	12
B) Doterajšie skúsenosti s prepájaním poradenstva a Iniciatívy Záruka pre mladých.....	13
C) Implikácie pre Európsku komisiu a členské krajiny ELGPN	18
Referencie.....	20

Zhrnutie

Vysoké miery nezamestnanosti mladých, podzamestnanosti, predčasného odchodu zo vzdelávania a sociálna/ekonomická neaktivita mladých Európanov prispeli k tomu, že v priebehu posledných piatich rokov sa to zmenilo na hlbokú a horúcu tému. Stáva sa z toho silná výzva pre európske sociálne hodnoty, ktoré podopierajú Európsky sociálny model a kohézne politiky. Politickí vodcovia Európskej únie následne schválili novú európsku iniciatívu pre mladých ľudí známu ako Iniciatíva Záruka pre mladých (IZM). Od októbra 2013 až do prvých mesiacov roka 2014 všetky členské štáty Európskej únie vypracovávali alebo ďalej rozpracovávali svoje národné akčné plány Záruky pre mladých. Využívajúc mechanizmus otvorenej metódy koordinácie (open method of co-ordination, OMC) Európska komisia a predstavitelia členských štátov (Stáli zástupcovia Výboru Rady Európskej únie) vyzývajú k akcii tak na európskej úrovni, ako aj na úrovni členských štátov.

Zámerom tejto koncepcnej poznámky Európskej siete tvorcov politík celoživotného poradenstva (ELGPN) je podporiť administratívne činnosti na národnej úrovni pri vypracovávaní a revízii svojich odpovedí na výzvy obsiahnuté v IZM. Dokument tvrdí, že úspešnú a udržateľnú implementáciu iniciatívy možno zabezpečiť len prostredníctvom efektívnej integrácie praxe celoživotného poradenstva do národných programov. Celoživotné poradenstvo sa vzťahuje na rad aktivít, ktoré umožňujú občanom identifikovať svoje možnosti, kompetencie a záujmy a prijímať také kariérové rozhodnutia, ktoré im dávajú možnosť riadiť si svoju vlastnú životnú cestu vo vzdelávaní, práci a inde.

Hlavným cieľom poradenstva je rozvíjať zručnosti pre riadenie vlastnej kariéry všetkých občanov – vrátane mla-

dých ľudí spadajúcich pod IZM. Poradenské služby môžu pomôcť pripraviť mladých ľudí na možnosti, podporiť ich ako prechádzajú procesom vzdelávania alebo pracovných skúseností, obmedziť napríklad vypadnutie zo vzdelávania, a potom poskytnúť následnú podporu po skončení iniciatívy. Poradenstvo môže pomôcť nastaviť programy špecifickým potrebám a výzvam, ktorým čelia mladí ľudia, či už patria do skupiny NEET (nevzdelávajú sa, nepracujú, nie sú zaradení ani v odbornej príprave) alebo im hrozí, že tam patriť budú. Je to integrálna súčasť niekoľkých opatrení na podporu mladých ľudí, ako je reintegrácia tých, ktorí predčasne opustili školu, opatrení zameraných na zlepšenie zamestnateľnosti alebo opatrení smerujúcich k odstráneniu praktických alebo logistických prekážok.

Dokument zhŕňa existujúce príklady dobrej praxe, ktoré popisujú rad spôsobov, ako národné vlády môžu integrovať dostupné služby celoživotného poradenstva s potrebami IZM. Opisuje aktivity, ktoré sú pre mladých ľudí ústrednými bodmi, takže vedia, kde a ako nájsť podporu, široko koncipované stratégie pre tých, ktorí nemajú prístup k službám, personalizované prístupy, podporu pri rade vzdelávacích príležitostí druhej šance, programy na podporu podnikania, ciele a správne navrhnuté mzdové a náborové príspevky a programy propagujúce a podporujúce mobilitu mladých ľudí.

Bez celoživotného poradenstva by Iniciatíva Záruka pre mladých mohla poskytnúť len dočasné udržanie mladých ľudí mimo ulice; s celoživotným poradenstvom to však môže byť pre nich odrazový mostík k lepšej budúcnosti.

A) Čo je celoživotné poradenstvo a ako ho možno mobilizovať na dosiahnutie cieľov novej európskej iniciatívy Záruka pre mladých?

Európska Iniciatíva Záruka pre mladých ako odpoveď na pretrvávajúcu vysokú nezamestnanosť mladých ľudí

1. Vo februári 2013 bolo v 28 členských štátoch Európskej únie 5,694 milióna mladých ľudí vo veku 15 až 24 rokov nezamestnaných. V niektorých členských štátoch nezamestnanosť mladých dosiahla rekordne vysokú úroveň (napr. Grécko, Španielsko, Chorvátsko, Taliansko, Poľsko), zatiaľ čo v iných je nezamestnanosť mladých stále na relatívne nízkej úrovni (napr. Rakúsko, Nemecko, Dánsko, Holandsko) (Eurostat, 2013). Ekonomické, ako aj sociálne náklady na nezamestnanosť mladých sú pritom významné. Eurofound (2012a) odhaduje, že z hľadiska stratenej produktivity a výdavkov sociálneho zabezpečenia v roku 2011 cena nezamestnanosti alebo neaktivity mladých ľudí predstavovala 1,2 % HDP, čo sa rovná ročnej strate vo výške 153 mld € v rámci EÚ. Reintegrácia späť do zamestnania čo i len 10 % mladých ľudí by vytvorila ročný zisk viac ako 15 mld €. Sociálne a psychologické náklady sú rovnako významné, i keď ťažšie kvantifikovateľné (Hughes & Borbély-Pecze, 2012).

2. V odpovedi na rastúci problém v podieloch mladých ľudí, ktorí sa nevzdelávajú, nepracujú, nie sú zaradení ani v odbornej príprave (NEET), Stáli zástupcovia Výboru Rady Európskej únie (Coreper) v apríli 2013 schválili odporúčanie zriadiť schémy „záruka pre mladých“. Dohoda zdôrazňuje nasledovné:

- budovanie partnerských prístupov medzi verejnými a súkromnými službami zamestnanosti, zamestnávateľmi, sociálnymi partnermi a zástupcami mladých ľudí;

- široko koncipované stratégie smerom k mladým ľuďom, najmä k tým najzraniteľnejším;
- podpora integrácie mladých ľudí na trhu práce prostredníctvom zlepšovania ich zručností, podpora zamestnávateľov, aby mladým ľuďom ponúkali pracovné miesta, a podpora pracovnej mobility;
- hodnotenie a priebežné zlepšovanie schém;
- využívanie dostupných zdrojov EÚ na podporu vybudovania schém.

3. Neskôr v priebehu roka 2013 ministri sociálnych vecí a zamestnanosti členských krajín schválili európsku Iniciatívu Záruka pre mladých (IZM) (EK, 2013). Podľa Oznámenia Rady to znamená, že: „Všetci mladí ľudia vo veku do 25 rokov¹, ktorí stratia prácu alebo si nenájdu prácu po skončení školy, by mali do 4 mesiacov dostať kvalitnú ponuku zamestnania, ďalšie vzdelávanie, zaučenie alebo odborný výcvik. Členské štáty by mali tieto schémy implementovať čo najskôr, prednostne už od roku 2014“ (EPSCO, 2013). Oznámenie Rady navrhuje, aby národné IZM obsahovali nasledovné stavebné kamene:

- budovanie partnerských prístupov (národnou koordinačnou inštitúciou by mohli byť verejné služby zamestnanosti, ktoré môžu rozvíjať kontakty s kľúčovými partnermi – školami, mlá-

¹ Členovia Európskeho parlamentu 11. septembra 2013 hlasovali za rozšírenie označenia mladí ľudia až po hranicu 30 rokov a pre takto vymedzenú vekovú skupinu vyčleniť finančné prostriedky z IZM/ESF už od 4. Q 2013.

<http://www.europarl.europa.eu/news/en/news-room/content/20130906IPR18864/html/Youth-unemployment-ensure-good-quality-traineeships-say-MEPs>

- dežníckymi organizáciami, inštitúciami poskytujúcimi odborné vzdelávanie, súkromnými službami zamestnanosti, zamestnávateľmi a odborníkmi);
- preklenutie priepasti medzi školami a službami zamestnanosti (vrátane služieb kariérového poradenstva poskytovaných v školách a v službách zamestnanosti);
 - prispôsobovanie pomoci potrebám klientov (využívajúc individuálne akčné plánovanie);
 - včasné intervencie a aktivácia;
 - nástroje trhu práce podporujúce integráciu na trh práce;
 - mobilizácia Štrukturálnych fondov EÚ;
 - hodnotenie a stále zlepšovanie schém (zabezpečujúcich udržiavanie a rozvoj národných IZM až do roku 2020).
4. Intervencia do trhov práce zameraná na nezamestnanosť mladých ľudí je úzko prepojená s Európskym sociálnym modelom sociálnej spravodlivosti. Komisia opísala tento model z hľadiska hodnôt zahrňujúcich demokraciu a práva jednotlivca, slobodné kolektívne vyjednávanie, trhovú ekonomiku, rovnosť príležitostí pre všetkých, sociálnu ochranu a solidaritu. Model je založený na presvedčení, že „ekonomický pokrok a spoločenský pokrok sa nedajú od seba oddeliť: pri budovaní úspešnej Európy budúcnosti je potrebné brať do úvahy tak konkurencieschopnosť, ako aj solidaritu“ (CEC, 1994). Odporúčanie Rady o IZM prijaté 22. apríla 2013 zdôraznilo, že „investovanie do ľudského kapitálu mladých Európanov prinesie dlhodobé benefity a prispeje k udržateľnému a inkluzívnemu ekonomickému rastu.“
5. Služby celoživotného poradenstva poskytujú infraštruktúru a odborné znalosti, ktoré napomôžu tomu, aby Záruka pre mladých fungovala v rámci hodnôt Európskeho sociálneho modelu. Efektívna implementácia IZM by mala dať dokopy rad aktérov na podporu integrácie mladých ľudí na trh práce. Jej úspech závisí na efektívnej spolupráci
- radu inštitúcií v komunite vrátane škôl, poradenských organizácií, verejných služieb zamestnanosti (VSZ), súkromných poskytovateľov, dobrovoľníckych zoskupení a ďalších mimovládnych organizácií (MVO), ako aj rodín a mladých ľudí samotných. Poradenské služby poskytujú vzájomné prepojenie medzi všetkými týmito partnermi a sú základnou súčasťou procesu integrácie mladých ľudí na trh práce.
6. Existuje už dôkaz o tom, že Záruka pre mladých funguje a že je rentabilná. Štúdie dopadov z Fínska a zo Švédska napríklad jasne ukazujú (MOP, 2013), že mladí ľudia, ktorí boli zahrnutí do programov Záruky pre mladých, si prácu nachádzajú rýchlejšie než porovnateľná kontrolná skupina. Podobne v Rakúsku 63 % mladých ľudí, ktorí sa zúčastnili na podobnej schéme záruky v r. 2010, si našlo prácu v priebehu roka, čo boli v programe. Podľa odhadov MOP Záruky pre mladých je možné implementovať za cenu ročných nákladov vo výške približne 0,5-1,5 % HDP, v závislosti od podmienok krajiny a veľkosti populácie, ktorá by do programu mohla byť zahrnutá.
7. Na konferencii na vysokej úrovni zameranej na podporu zamestnávania mladých ľudí v Európe, ktorá sa uskutočnila v júli 2013 v Berlíne, nemecká kancelárka Merkelová predniesla záverečnú reč, v ktorej zdôraznila potrebu „systematicky a extenzívne budovať štruktúry kariérového poradenstva, koordinovať ich so školskými službami kariérového poradenstva tak, aby absolventi škôl boli v pozícii, v ktorej sú schopní prijímať správne kariérové rozhodnutia berúce do úvahy kontext trhu práce. Dostupnosť kariérového poradenstva už od raného obdobia, t. j. predtým, než jednotlivec opustí školu, môže podstatným spôsobom prispieť k dosiahnutiu cieľov Záruky pre mladých“. Poukázala tiež na dôležitosť „poskytovania komplexnej ponuky poradenských služieb v otázkach trhu práce pre zamestnancov a pre zamestnávateľov“ (Spolkové ministerstvo zamestnanosti a sociálnych vecí, 2013).

8. Ministri práce krajín EÚ a Komisár pre zamestnanosť, sociálne veci a inklúziu sa zhodli v názore, že „...nekomplikované celoštátne poradenské služby musia byť dostupné na všetkých miestach a musia byť postavené na podobných štandardoch“ (Deklarácia ministrov práce krajín EÚ, 2013:9).

Úloha celoživotného poradenstva v rámci Iniciatívy Záruka pre mladých

9. Vychádzajúc z európskej definície, celoživotné poradenstvo sa vzťahuje na rad aktivít, ktoré umožňujú občanom akéhokoľvek veku a v ktoromkoľvek bode svojho života identifikovať svoje schopnosti, kompetencie a záujmy, aby mohli robiť rozhodnutia v oblasti vzdelávania, odbornej prípravy a zamestnania a aby mohli riadiť svoje individuálne životné cesty vo vzdelávaní, práci a ďalších oblastiach, kde sa tieto schopnosti a kompetencie získavajú a/alebo môžu využiť (EC, 2004). Možno ich opísať rôzne ako služby zahrňujúce „vzdelávaciu, profesijnú alebo kariérovú orientáciu, orientáciu a poradenstvo, profesijnú orientáciu/poradenstvo atď.“ (EC, 2004). Tieto typy aktivít sú základom pre to, aby mohli pomáhať mladým občanom Európy rozvíjať ich osobné ciele v oblasti trhu práce a vzdelávania a umožniť im, aby boli schopní konať.
10. Poradenstvo je zriedka jednorazovou aktivitou, akou je nejaký životne dôležitý rozhovor. Je to skôr séria aktivít, ktoré umožňujú ľuďom uvedomovať si svoje silné stránky, schopnosti a hodnoty, vnímať seba pozitívne vo vzťahu k budúcnosti, plánovať a uskutočňovať rad aktivít, ktoré ich víziu posúvajú dopredu. Takéto poradenské aktivity zahŕňajú „poskytovanie informácií a rád, poradenstvo, hodnotenie kompetencií, mentoring, obhajovanie, nácvik rozhodovacích zručností a zručností pre riadenie

vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy“ (EC, 2004). Tieto aktivity začínajú v škole a pokračujú v priebehu života. Vybudovanie zručností pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy vyžaduje dobre nastavené kariérové vzdelávanie/výchovu počas povinnej školskej dochádzky. To môže zahŕňať vypracovanie kurikula kariérového vzdelávania/výchovy alebo integrovanie kariérového vzdelávania do obsahu iných predmetov spolu s podporou poradenských odborníkov z mimoškolského prostredia. Rozvíjanie partnerstva v miestnych komunitách môže napomôcť pri vytváraní príležitostí pre mladých ľudí učiť sa o práci (napr. práca počas leta, dobrovoľné aktivity, vyučenie atď.) a toto zohráva kľúčovú úlohu v podpore poskytovania dobre nastaveného poradenského systému v školách.

11. Hlavným cieľom poradenstva je rozvoj zručností pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy všetkých občanov – osobitne mladých ľudí, ktorí potom tieto zručnosti môžu využívať v priebehu celého života. Zručnosti pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy „sa vzťahujú na celý rad kompetencií, ktoré poskytujú štruktúrované cesty pre jednotlivcov a skupiny získavať, analyzovať, syntetizovať a organizovať seba, informácie o možnostiach vzdelávania a pracovných príležitostiach, ako aj zručnosť prijímať a realizovať rozhodnutia a tranzície“ (Sultana, 2009).

Prepojenie Iniciatívy Záruka pre mladých s existujúcou infraštruktúrou poradenstva

12. V niektorých krajinách (napr. DK, AT, FI, DE) národné záruky pre mladých občanov už existujú. Zvyčajne to znamená, že národné administratívny podporujú systémy, ktoré nedovoľujú mladým ľuďom vypadnúť zo systému v období medzi ukončením školy a prvými rokmi pracovnej kariéry. V Dánsku napríklad sú poradenské centrá pre mla-

² Poznámka prekladateľa: v originále je to „educational, vocational or career guidance, guidance and counselling, occupational guidance/counselling services, etc.“

dých zodpovedné za každého 15-17-ročného tíndžera. Centrá majú zákonnú povinnosť vypracovať osobné plány vzdelávania pre každého mladého človeka až do veku 18 rokov. Pre mladých ľudí vo veku 18-25 rokov, ktorí neukončili školu a nenavštevujú program vzdelávania mladých, musí poradenské centrum pre mladých povinne poskytnúť poradenstvo. V Nemecku spolkové služby zamestnanosti (BA) zriadili „Team U25“, čo je jednorazová služba založená na Sociálnom kódexe II poskytujúca poradenstvo mladým ľuďom, ktorí jednak patria do skupiny NEET, jednak majú menej ako 25 rokov. Národné služby zamestnanosti v Rakúsku (AMS) plnia podobnú úlohu pre skupinu NEET. Spoločným prvkom týchto riešení je, že prvý kontakt medzi mladými ľuďmi a úradmi začína poradenskými službami vrátane osobného interview. Takýto odborný proces preskúmania problému vedie k efektívnej intervencii. Počas intervencií poradenské služby môžu pokračovať v záujme udržania vzťahu s mladým človekom, čo môže zohrať významnú úlohu ako zabrániť tomu, aby vypadol zo systému vzdelávania alebo z trhu práce. No a nakoniec, poradenstvo sa využíva aj pri následnom sledovaní a pri zabezpečovaní starostlivosti a služieb nasledujúcich po poskytnutí potrebnej starostlivosti (ako napr. rokovania so zamestnávateľmi alebo pomoc osamelým mladým rodičom).

13. Prvky Iniciatívy Záruka pre mladých (ako napr. vyučenie, odborné vzdelávanie, odborné stáže a pracovné ponuky) sú predmetom silných diskusií v každej krajine. Všetky (možno s výnimkou nových kvalitných pracovných ponúk) sú spojené s odborným vzdelávaním a prípravou a vytvárajú tak priame a bezprostredné náklady pre národné vlády bez akýchkoľvek záruk, že prinesú bezprostredné pozitívne výsledky. Preto popri týchto typoch aktivít by bolo treba mladých ľudí podporiť rôznymi ďalšími spôsobmi, ktoré zahŕňajú vytváranie profilov zručností a znalosť poznania práce spolu s rozvojom ich záujmu o ďalšiu odbornú prípravu, zapájanie sa do trhu práce, budovanie pružného a podnika-

teľského prístupu k ich bezprostrednému a budúcemu zamestnaniu. Služby celoživotného poradenstva môžu posilniť tieto ciele tým, že mladí ľudia budú mať zručnosti pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy a že mladým ľuďom a ich rodičom poskytnú informácie o trhu práce.

14. Profily pracovných miest poradcu pre zamestnanosť a kariérového poradcu boli na európskej úrovni oddelené (Európska komisia, 2012b) i v rámci Fóra dialógu VSZ k VSZ (verejné služby zamestnanosti) (2011-2013). Takíto poradcovia sú kľúčovými pre mladých ľudí patriacich do skupiny NEET, aby priťahli ich pozornosť, urobili s nimi prvý rozhovor a pomohli pri orientácii medzi rôznymi prvkami Iniciatívy Záruka pre mladých. Kariéroví poradcovia pre zamestnanie a pre mládež môžu pôsobiť aj ako agenti zmeny, aby pomohli mladým ľuďom v tranzitných obdobiach (zo školy do práce, z práce do práce, z práce do školy). Štyri hlavné úlohy týchto poradcov sa sústreďujú na:

- poskytnutie kvalitnej pracovnej ponuky – čo vyžaduje komunikačné zručnosti a zručnosti pre vedenie rozhovoru, ako aj orientáciu na klienta;
- poradenstvo – čo vyžaduje poradenské zručnosti, zručnosti pre hodnotenie a párovanie, schopnosť motivovať a inšpirovať klientov, schopnosť odolávať stresu, trpezlivosť, pochopenie a schopnosť neodsudzujúco načúvať;
- poskytnutie informácií – čo vyžaduje znalosť súčasnej situácie a trendov na trhu práce, komunikačné zručnosti a orientáciu na klienta;
- administráciu a monitorovanie – čo vyžaduje komunikačné a kooperatívne zručnosti a znalosti špecifické pre tento typ služby.

15. Je tiež dôležité zdôrazniť rozdiely medzi pracou poradcov pre zamestnanie a pracou kariérových poradcov (EC, 2011): kariéroví poradcovia pracujú často mimo verejných služieb zamestnanosti a sú zodpovední za dlhodobú sociálnu integráciu a vedenie celoživotnej cesty. Dôležitým momen-

tom, ktorý je potrebné spomenúť, je, že v každom členskom štáte existuje podporná infraštruktúra, ku ktorej by mali mať mladí ľudia prístup a pracovať so Zárukou pre mladých, aby boli úspešní.

Prispôsobovanie poradenstva individuálnym potrebám

16. Efektívne poradenstvo je osobitne dôležité počas prechodu do dospelosti – všeobecne približne vo veku 15 až 24 rokov. Sú to roky, kedy sa mladí ľudia snažia stať akceptovanými ako dospelí v rôznych sociálnych inštitúciách vrátane sveta práce. Podstatnou časťou tejto tranzície je hľadanie kariérových možností, zmysluplného života a oceňovaného životného štýlu (Super, 1980). Prostredníctvom svojich volieb týkajúcich sa vzdelávania, odbornej prípravy a zamestnania by mali byť podporovaní v tom, aby mali možnosť zažiť rad aktivít spojených s ich schopnosťami, zručnosťami a záujmami. Aktivity celoživotného poradenstva – zakomponované do programov Záruka pre mladých – by mohli byť nástrojom ako pomôcť mladým ľuďom k pozitívnej a naplňajúcej budúcnosti na udržateľnej báze.
17. Poradenstvo, ktoré podporuje rozvoj zručností pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy, je osobitne dôležité pre mladých ľudí, ktorí sami seba považujú za odlúčených od trhu práce. Samotný fakt, že nie sú zapojení ani do vzdelávania a ani nepracujú, však znamená, že je ťažké sa k nim dostať a aplikovať primeranú pomoc. Preto je personalizované a individualizované poradenstvo osobitne dôležité pre mladých ľudí, na ktorých sa Záruka pre mladých zameriava.
18. Skúsenosti mladých ľudí s nezamestnanosťou nie sú homogénne. Ich pestré a rôzne skúsenosti možno kategorizovať tak podľa ich postojov k trhu práce, ako aj podľa ich socio-ekonomických charakteristík. Tieto môžu zahŕňať:
 - vek (14-16-roční, ktorí pri prechode na trh práce neuspeli len raz, to budú vnímať odlišne v porovnaní s 24-ročnými, ktorí s takýmto neúspechom majú mnohonásobnú skúsenosť);
 - rozdielne úrovne dosiahnutého vzdelania, siahajúce od nízkej úrovne zručností k vyššiemu vzdelaniu;
 - rozdielne úrovne odbornej praxe, pravdepodobne ako dôsledok nedostatku možností získať pracovné skúsenosti v rámci nejakej oblasti;
 - nedostatočné sociálne a ďalšie zručnosti nevyhnutné pre konkrétne pracovné miesto;
 - protispoločenské správanie (pravdepodobne i so záznamom v trestnom registri);
 - zodpovednosť za opatrovanie (buď ako mladý rodič alebo iná podobná zodpovednosť);
 - rod a etnicita (s oboma má mladý človek skúsenosť v oblasti vzdelávania a trhu práce);
 - nízko príjmové domácnosti;
 - zdravotné záležitosti, poruchy učenia a zdravotné postihnutie.
19. Zatiaľ čo kauzalitu nemožno jednoznačne preukázať, existujú dôkazy, že najčastejšími faktormi, ktoré majú vplyv na to, či sa niekto dostane mimo trhu práce, sú: nízke dosiahnuté vzdelanie, nejaká forma postihnutia, prisťahovalecké pozadie, problematické rodinné prostredie, bývanie vo vzdialenejších oblastiach a nízko príjmová domácnosť (Eurofound, 2012a).
20. Podpora pre mladých ľudí, ktorí majú problémy pri prechode na trh práce, musí rešpektovať fakt, že ich potreby sú rôzne, občas zložité a – dokonca i u jednotlivca – meniace sa v priebehu času. Zodpovedajúcou odpoveďou by preto mal byť postup, ktorý umožní viacerým rôznym aktérom priniesť rôzne zručnosti, zdroje a možnosti pre mladých ľudí. Odpovede musia tiež zohľadniť skutočnosť, že požiadavky mladých ľudí sa menia. Na obrázku 1 je zhrnutie piatich rôznych typov nástrojov, ktoré môžu vládam pomôcť pri riešení nezamestnanosti a implementácii Záruky pre mladých.

21. Poradenstvo sa môže uskutočňovať v rôznych fázach ako mladý človek prechádza Iniciatívou Záruka pre mladých a do zamestnania:

- preventívna a široko koncipovaná práca, kým sú mladí ľudia ešte stále v škole alebo v práci, zameraná na pomoc tým, ktorí sú na ceste do nezamestnanosti a vypadnutia zo systému vzdelávania, odbornej prípravy a trhu práce;
- včasná intervencia (včasné varovanie) prostredníctvom Záruky pre mladých vrátane včasného zapojenia poradenských služieb na samom začiatku, prvé interview a individuálne akčné plánovanie zamerané na vymedzenie osobných cieľov a príležitostí a tiež na to, aby sa urobila syntéza medzi individuálnymi záujmami a zruč-

nosťami na jednej strane a príležitosťami na trhu práce na strane druhej;

- v rámci prvkov Iniciatívy Záruka pre mladých poradenstvo zamerané na udržanie osobnej zaangažovanosti a podpora výstupov Iniciatívy, ktoré majú vzťah ku kariére jednotlivca;
- uľahčenie pohybu medzi prvkami Záruky pre mladých (napríklad medzi pracovnou skúsenosťou a vyučením) v záujme podpory mladých ľudí pri hľadaní ciest, ktoré spoja ich osobné záujmy s pozitívnymi výsledkami trhu práce;
- a konečne, keď mladí ľudia z Iniciatívy odchádzajú, pomôcť im pri individuálnom plánovaní kariéry a cieľov, aby sa udržali na nedotovaných pracovných miestach alebo vo svojich vlastných malých podnikoch.



Obrázok 1: Cesta k zamestnaniu (Eurofound, 2012b)

© European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound)

Výzvy na efektívnu integráciu celoživotného poradenstva so Zárukou pre mladých

22. Existuje rad výziev na efektívne zabezpečenie celoživotného kariérového poradenstva zameraného na podporu mladých ľudí prostredníctvom Záruky pre mladých:
- Fragmentácia niektorých poradenských služieb (napríklad tých v školách, na vysokých školách, v systéme odborného vzdelávania a prípravy a vo VSZ) môže skomplikovať mladým ľuďom prechod od jednej služby k druhej, keďže ich podmienky sa menia.
 - Služby potrebujú vedieť čo najviac o mladých ľuďoch v regióne svojej pôsobnosti a o tom, aká je ich aktuálna aktivita na trhu práce. Sledovanie aktivity mladých ľudí od skončenia školy po ďalšie aktivity je veľmi dôležitá informácia pre riadenie, ale problematická tam, kde mladí ľudia nevidia žiadny dôvod registrovať sa na službu, kým nevidia jej bezprostredný úžitok pre seba.
 - Je potrebné zabezpečiť, aby o zamestnávateľoch a o tých, ktorí poskytujú mladým ľuďom príležitosti, vedeli poradcovia a služby zamestnanosti, aby mladým ľuďom, zamestnávateľom a ďalším poskytovali presné informácie a primerané rady.
 - Výzvou pre poradenskú prax je prediskutovanie osobných ambícií mladých ľudí v rámci možností poskytovaných miestnymi štruktúrami, ktoré im v časoch ekonomických obmedzení môžu ponúkať obmedzené alebo zjavne neatraktívne možnosti voľby.
23. Zatiaľ čo aspoň niektoré z týchto výziev sú dobre známe vo všetkých členských krajinách, v ďalšej časti uvádzame príklady, ako sa Záruka pre mladých implementuje v niektorých členských štátoch a akú úlohu v týchto vznikajúcich schémach zohráva poradenstvo.
- Je potrebné vytvoriť infraštruktúru, ktorá reaguje na rôzne kohorty mladých ľudí a tiež na meniace sa potreby jednotlivca. Napríklad akčný plán, ktorý sa dohodol s mladým človekom pred niekoľkými mesiacmi, je možno potrebné priebežne revidovať, keďže sa učia a dozrievajú a mení sa aj svet okolo nich.
 - Výzvou pre praktikov v oblasti celoživotného poradenstva v rámci VSZ a v rámci vzdelávacieho systému je, že môžu byť pod tlakom, aby ponúkli pracovné miesto alebo nejaké iné pozitívne riešenie ako napr. dobrovoľnícku prácu, zaučenie atď. v záujme dosiahnutia stanovených cieľov a zníženia celkového podielu mladých ľudí zaradených do skupiny NEET. To sa často robí v určitom problematickom kontexte, v ktorom hrozia sankcie v prístupe mladých ľudí k ekonomickej alebo inej podpore, ak sa im nepodarí zapojiť sa.
 - Napokon, je tu všadeprítomná výzva spojená s obmedzenými zdrojmi, ktoré bránia všeobecnému prístupu k procesu vývinu pre všetkých mladých ľudí či už v škole alebo počas ich mladých dospelých životov.

B) Doterajšie skúsenosti s prepájaním poradenstva a Iniciatívy Záruka pre mladých

24. V nedávnom stručnom prehľade politík Medzinárodná organizácia práce (2013) informovala o vývoji predchádzajúcich Záruk pre mladých, ktoré implementovali severské krajiny vrátane Švédska (1984), Nórska (1993), Dánska (1996) a Fínska (1996). Neskôr sa do podobných programov zamestnanosti pre mladých pustili ďalšie krajiny vrátane Rakúska, Nemecka, Holandska a Poľska (ILO, 2013). Medzitým ďalšie krajiny EÚ uvažujú o tom, že rozšíria alebo ďalej rozpracujú existujúce štruktúry tak, aby zodpovedali potrebám Záruky pre mladých. Existuje tu teda už určitá prax, ktorú jednotlivé siete a krajiny môžu zdieľať.
25. ILO k boju proti globálnej nezamestnanosti mladých vyzvalo v r. 2012. Dokument konštatoval (ILO, 2012, s. 5): „Jednostranný prístup nebude efektívny. Vyžaduje sa holistický prístup, v ktorom tak makro, ako aj mikroekonomické politiky spoločne zvyšujú zamestnateľnosť mladých ľudí a súčasne zabezpečujú produktívne pracovné príležitosti, ktoré budú absorbovať zručnosti a talent mladých ľudí.“ Cestou vpred má byť podľa ILO zoznam aktivít ako celoživotné poradenstvo „...vrátane techník hľadania zamestnania v školských osnovách, posilnenia kariérového poradenstva a zlepšenia prístupu mladých ľudí k informáciám o kariérových príležitostiach.“
26. Nasledujúca časť ukazuje niekoľko konkrétnych príkladov ako krajiny využívajú systémy a služby celoživotného poradenstva na podporu implementácie Iniciatívy Záruka pre mladých. Kategórie nástrojov sú odvodené z dokumentu Komisie, ktorý bol súčasťou „Návrhu na zriadenie Iniciatívy Záruka pre mladých“ a ktorý obsahoval príklady aktivít Záruky pre mladých, ktoré by mohli byť podporené z ESF (Európska komisia, 2012a). Údaje poskytl 17 členských krajín Európskej siete tvorcov politík celoživotného poradenstva.

Nástroje	Príklady aktivít celoživotného poradenstva v členských krajinách
<p>Poskytovať mladým ľuďom kontaktné miesta</p>	<p>V Dánsku sú poradenské centrá pre mladých spadajúce pod obce a mestá zodpovedné za to, že kontaktujú všetkých 15-17-ročných, ktorí sa neriadia individuálnym plánom vzdelávania. Všetkých týchto mladých ľudí musia centrá kontaktovať do 5 dní a v priebehu ďalších 30 dní im musia poskytnúť ponuku vzdelávania. Keď mladý človek odchádza z povinného vzdelávania buď do odborného vzdelávania alebo vyššieho stredného vzdelávania, centrum musí zhodnotiť, či má nevyhnutné vzdelávacie, osobnostné a sociálne zručnosti. Poradenstvo sa poskytuje aj mladým ľuďom vo veku do 25 rokov, ktorí nie sú zaradení alebo neukončili vyššie stredné alebo vyššie vzdelanie po ukončení povinnej školskej dochádzky.</p> <p>Poradcovia zapájajú mladých ľudí do rozhovorov o ich budúcnosti prostredníctvom radu široko koncipovaných aktivít, priamou prácou s mladými ľuďmi v školách alebo mládežníckych centrách. V Rakúsku sú napríklad úrady verejných služieb zamestnanosti (AMS) miestami prvého kontaktu pre mladých nezamestnaných ľudí. V AMS sa realizujú široko koncipované služby, v rámci ktorých sa mladým ľuďom prostredníctvom prvých rozhovorov zabezpečovaných poradcom pre mládež snažia pomôcť pri spracovaní podrobného zhodnotenia rizík a potrieb.</p>
<p>Implementovať široko koncipované stratégie</p>	<p>V Bulharsku a Rumunsku boli nedávno otvorené centrá kariérového poradenstva, ktoré slúžia ako kontaktné miesta pre poradenské aktivity pre mladých ľudí. V Bulharsku v rámci školského systému od r. 2012 pôsobí 28 regionálnych centier kariérového poradenstva. V Rumunsku bolo nedávno otvorených šesť pilotných centier celoživotného vzdelávania.</p> <p>V Chorvátsku bolo v júli 2013 zriadených osem centier celoživotného poradenstva (volajú sa CISOK), a to mimo škôl a VSZ; niekoľko ďalších sa plánuje v blízkej budúcnosti. Cieľom zriadenia CISOK je zabezpečiť, aby služby kariérového poradenstva boli dostupnejšie verejnosti. V roku 2013 boli v Záhrebe a Splitte zriadené aj Centrá pre mládež, tri ďalšie sa plánujú otvoriť vo väčších regionálnych úradoch v r. 2014 a v nasledujúcom období sa plánuje ich rozšírenie na všetky regionálne úrady VSZ.</p> <p>V Grécku sa mladým ľuďom ponúkajú poukážky, ktoré možno vymeniť za programy odbornej prípravy alebo za špecializované programy kariérového poradenstva a podpory. Vyvíjajú sa tiež nástroje IKT poradenstva (EOPPEP – Ministerstvo školstva a náboženských vecí) a skupinové poradenské aktivity (OAED – VSZ), ktoré majú zlepšiť prístup rôznych cieľových skupín k službám kariérového poradenstva.</p> <p>Vo Francúzsku boli na základe zákona z 24. novembra 2009 vybudované systémy, ktoré znamenajú, že služby sú schopné identifikovať a ďalej sledovať každého mladého človeka, ktorý zanechal školu alebo učebný pomer a ktorý nie je zaregistrovaný verejnými službami. Teritoriálne platformy sú organizované tak, aby bolo možné dostať sa do kontaktu s týmito mladými ľuďmi a vytvoriť pre nich individuálny program, ktorý ich bude sprevádzať na ceste späť do vzdelávania alebo odbornej prípravy. Zákon taktiež vyžaduje, aby všetci aktéri na príslušnom území rýchlo skoorinovali svoje aktivity a aby používali transparentné systémy, ktoré zabezpečia, že podporu dostanú všetci mladí ľudia starší ako 16 rokov bez formálnej kvalifikácie.</p> <p>V niekoľkých členských krajinách (DE, AT, HU, HR, CZ) majú verejné služby zamestnanosti vlastné kapacity na poskytovanie poradenstva v rámci školského systému. Tieto VSZ rozvinuli spoluprácu so školami a žiakom poskytujú hodiny kariérovej výchovy. Iné VSZ zabezpečujú tieto úlohy prostredníctvom externých dodávateľov.</p>

<p>Poskytovať personalizované poradenstvo pre individuálne akčné plány v oblasti zamestnávania a vzdelávania</p>	<p>V Poľsku vstupuje do platnosti legislatíva, na základe ktorej bude zriadený „asistent zákazníka“: odborný pracovník, ktorý bude priamo a priebežne pomáhať nezamestnanej osobe. To bude sprevádzané legislatívnou požiadavkou, aby po zaregistrovaní sa na úrade práce spoločne pripravili individuálne akčné plány.</p> <p>Práca s mladými nezamestnanými a nezapojenými ľuďmi, ich podpora v tom, aby vedeli formulovať vlastnú predstavu o svojej budúcnosti a vypracovávanie akčného plánu, ktorý sami aj zrealizujú, patria medzi základné aspekty poradenskej praxe.</p> <p>V Grécku existujúci, nedávno zriadený Interaktívny internetový poradenský portál pre adolescentov (www.eopep.gr/teens) a Portál celoživotného poradenstva pre dospelých podporujú kariérové plánovanie u mladých ľudí a ďalších cieľových skupín.</p> <p>V Rakúsku AMS zohrávajú hlavnú úlohu v národnom programe záruky pre mladých. VSZ musia najprv mladým ľuďom ponúknuť vhodné pracovné miesto alebo vyučenie. V priebehu prvého kontaktu VSZ zisťujú, aký typ služieb a podpory by sa pre individuálneho klienta hodil najlepšie, výsledok je potom zmluvne zakotvený v cieľovej dohode. Ak je to potrebné, konzultuje sa to so špecialistami (internými alebo externými). Veľmi dôležitým nástrojom je v tomto kontexte profesijné poradenstvo. Mladý ľuďom vo veku 15-19 rokov, ktorí majú nízku úroveň zručností, VSZ poskytujú komplexné služby odbornej prípravy a starostlivosti. Základným cieľom je pomôcť tejto vekovej skupine nadviazať na povinnú školskú dochádzku a potom si dokončiť vyučenie v nejakej spoločnosti. Ďalšie podporné programy, ktorých súčasťou je aj kariérové poradenstvo, sú k dispozícii pre mladých ľudí so špecifickými potrebami: Youth Coaching je napríklad pre mladých ľudí ohrozených exklúziou a tých s ťažkosťami v učení a zdravotným postihnutím. Účastníci môžu byť „koučovaní“ počas dlhého časového obdobia a môžu sa do tohto koučovacieho programu vrátiť niekoľkokrát. Youth Coaching sa nachádza niekde na hranici medzi školou a trhom práce. Je určený všetkým mladým ľuďom so špecifickými potrebami vrátane tých, ktorí sú ohrození vylúčením, a zahŕňa odstupňované spektrum poradenských a podporných služieb umožňujúcich účastníkom vstúpiť do vhodnej odbornej prípravy zabezpečujúcej udržateľnú integráciu na trhu práce. V prípade, že ide o špecifické potreby, služby Youth Coaching sa môžu poskytovať až do veku 25 rokov.</p> <p>V Nemecku je poradenstvo pre ohrozených mladých ľudí pri prechode zo školy do práce spolkovou iniciatívou s názvom „Vzdelávacie reťazce a koučovanie“. Sú navrhnuté ako prevencia pred vypadnutím zo vzdelávania a predčasným odchodom zo školy, táto iniciatíva Spolkového ministerstva školstva a výskumu sa prepája s existujúcimi programami a nástrojmi jednotlivých spolkových krajín Nemecka (Länder). Kombinuje sa tiež s programom „Koučovanie pri prechode do práce“ Spolkového ministerstva práce a sociálnych vecí, ktorého cieľom je podporiť prechod zo všeobecného do odborného vzdelávania, ako aj prevencia pred vypadnutím z oboch systémov.</p> <p>Na Malte Korporácia pre zamestnanosť a odbornú prípravu (Employment and Training Corporation, ETC) má Poradcov pre zamestnanosť mladých ľudí, ktorí ponúkajú individuálne služby kariérového poradenstva všetkým zaevidovaným mladým uchádzačom o zamestnanie. Okrem toho ETC poradcovia pre mládež sa zúčastňujú aj na mnohých aktivitách organizovaných ostatnými aktérmi.</p>
<p>Poskytovať tým, ktorí predčasne odchádzajú zo školy, a tým mladým ľuďom, ktorí majú nízku úroveň zručností, možnosti opätovne vstúpiť do vzdelávania a odbornej prípravy alebo programy vzdelávania druhej šance, zacielené na nesúlad zručností a zlepšenie digitálnych zručností</p>	<p>Poradenský odborníci môžu pomáhať mladým ľuďom pohnúť sa dopredu pri príležitostiach druhej šance a následne umiestniť ich do programov, ktoré sú pre nich najvhodnejšie. Metóda „Prvá práca“ v Estónsku a „Prvé pracovné miesto“ v Lotyšsku majú v pláne integrovať poradenské aktivity do týchto programov, ktoré sú v oboch prípadoch spojené so schémami dotovaných miezd.</p> <p>Švédsko má garanciu pracovného miesta pre mladých ľudí, ktorá zahŕňa študijné a kariérové poradenstvo s koučovaním počas aktivít hľadania si práce. Mladí ľudia zaradení do tohto programu sa môžu zúčastňovať aj na programoch získavania pracovných skúseností, umiestňovania, vzdelávania a odbornej prípravy, grantoch pre začínajúcich podnikateľov a ak je to potrebné, aj na programe pracovnej rehabilitácie.</p> <p>V Holandsku sa program s objemom 25 miliónov € zameriava na mladých ľudí, ktorí odchádzajú z odborného vzdelávania a stávajú sa nezamestnanými – program im poskytuje cieleňé kariérové poradenstvo.</p> <p>Na Cypre tí, ktorí predčasne odchádzajú zo vzdelávania a ktorí sú vo veku 15 až 17 rokov, majú možnosť navštevovať jeden rok nový typ školy „učňovskú prípravku“, na konci ktorej sa im umožní podrobiť sa skúške a opätovne vstúpiť do mainstreamových škôl (stredných alebo odborných škôl).</p>

<p>Povzbudzovať školy a služby zamestnanosti, aby podporovali a poskytovali pokračujúce, ďalšie poradenstvo o podnikaní a samozamestnávajú pre mladých ľudí a zabezpečovali lepšiu dostupnosť podporných služieb pre začínajúcich podnikateľov</p>	<p>V Maďarsku program spolufinancovaný zo zdrojov EÚ (ESF) (SROP 2.3.6), prvý raz ohlásený v r. 2012, pokračuje aj v r. 2013. Program podporuje mladých ľudí vo veku 18-35 rokov, aby sa mohli stať podnikateľmi. Podporuje získavanie a ďalší rozvoj podnikateľských znalostí a zručností (finančné znalosti, business plán, marketing, právne veci) a zabezpečuje nenávratnú pomoc pre mladých podnikateľov ako podporu na rozbehnutie podniku.</p> <p>V Grécku existuje niekoľko aktivít na podporu podnikania mladých ľudí: finančná a poradenská podpora mladých podnikateľov, dotácia na zriadenie družstevných spoločností a vytvorenie centier podnikania, ktoré podporujú podnikateľstvo prostredníctvom štipendií, odborného vzdelávania a seminárov.</p>
<p>Využívať ciele a dobre navrhnuté systémy dotovania miezd a nábora na podporu zamestnávateľov, aby mladým ľuďom poskytli vyučenie alebo pracovné miesto, osobitne tým, ktorí sú od trhu práce vzdialení najviac</p>	<p>Vo Fínsku sa na podporu práce VSZ s mladými uchádzačmi o zamestnanie vyčlenili ďalšie zdroje. Tie umožňujú viac možností kariérového poradenstva v úradoch práce spolu s prevádzkovaním Karty šance, čo je karta na dotáciu mzdy znižujúca hranicu, pri ktorej si zamestnávateľ môže dovoliť prijať mladých ľudí, a podporujúca aktívne hľadanie zamestnania. Dobre nastavené poradenské služby predchádzajúce nástrojom aktívnej politiky trhu práce (APTP) tiež zlepšujú ciele a na mieru šité nástroje.</p> <p>Česká republika má program určený špecificky pre mladých ľudí vo veku do 30 rokov bez pracovných skúseností. Začína poradenstvom a preškolením (ak je to nevyhnutné) ako prvý krok pred odborným výcvikom, ktorý je sprevádzaný dotáciou mzdy. Mladý človek naďalej dostáva poradenstvo z úradu práce, spolu s mentoringom od zamestnávateľa viažucim sa k pracovnému miestu. Cieľom je udržať mladého človeka na tomto pracovnom mieste tak dlho, ako je to možné.</p> <p>Grécka organizácia pracovných síl (OAED) Ministerstva práce v Grécku v rámci APTP a VSZ poskytujú široké spektrum dotovaných programov pre zamestnávateľov, ktorí ponúkajú nezamestnaným vrátane mladých ľudí vo veku 16 až 24 rokov pracovné miesta alebo možnosti získať odborné skúsenosti. Evidovaným nezamestnaným ľuďom z rozličných cieľových skupín program ponúka 10 000 päťmesačných pracovných miest na plný úväzok.</p> <p>Slovensko ako dočasný nástroj od júla 2013 do decembra 2014 zaviedlo núdzový nástroj ponúkajúci mladým ľuďom vo veku do 30 rokov permanentné ponuky zamestnania výmenou za oslobodenie zamestnávateľov platiť za takéhoto zamestnanca odvody zo mzdy počas 24 mesiacov.</p> <p>Francúzsko začalo s implementáciou Záruky pre mladých od septembra 2013. Tento program sa zameriava na skupinu NET vo veku od 18 do 25 rokov. Každý ich užívateľ sa skontaktuje s miestnym úradom („Missions Locales“) pre sociálne a pracovné začlenenie. Mladý človek sa zaväzuje, že sa dobrovoľne zapojí do ciest vedúcich k zamestnaniu alebo kurzom odbornej prípravy. Môže im byť poskytnutá finančná podpora počas trvania zmluvy.</p> <p>V Taliansku legislatívne nariadenie č. 76/2013 zahŕňa rad spôsobov na implementáciu záruky pre mladých vrátane vyučenia v odbore a alokácie finančných zdrojov na poskytnutie stáže. Nariadenie ustanovuje zriadenie špecializovaného "Mission Board" koordinované Ministerstvom práce a sociálnych vecí a združujúce prezidentov ISFOL a ITALIALAVORO, generálneho riaditeľa INPS, manažérov generálneho riaditeľstva ministerstva práce a sociálnej politiky s odbornými znalosťami v konkrétnej oblasti intervencie a zástupcov Konferencie štátu a regiónov, UPI a únie obchodných a priemyselných komôr, remesiel a poľnohospodárstva.</p>
<p>Podporovať zamestnaneckú/ pracovnú mobilitu prostredníctvom oboznamovania mladých ľudí s možnosťami, ktoré existujú v rôznych oblastiach</p>	<p>Úlohou poradenstva je zvyšovať vedomie o možnostiach, ktoré existujú v iných lokalitách a v iných krajinách, a podporiť tých, ktorí prišli nedávno a hľadajú príležitosti. V Nemecku napríklad majú VSZ rad bezplatných a celoštátne dostupných služieb zahŕňajúcich printové a on-line médiá, skupinové a individuálne poradenstvo. Tak ako pre všetkých občanov, aj pre mladých ľudí, ktorí prišli z iných krajín, sú VSZ miestom prvého kontaktu. VSZ poskytujú rad služieb na podporu vyhľadávania pracovných príležitostí a integrácie.</p>

<p>Zlepšiť kvalitu mechanizmov na podporu mladých ľudí, ktorí vypadli z aktivačných schém a nemajú už prístup k podporám</p>	<p>Mladí, ťažko dostupní ľudia sú pre aktivačné nástroje trhu práce určitou výzvou. V Nórsku si túto skutočnosť uvedomujú, ako aj to, že na niektorých mladých ľudí v tejto situácii sa asi nedá spoľahnúť a že im bude chýbať motivácia chodiť na pohovory, pokiaľ sa v tomto smere nevyvinie nejaké väčšie úsilie. Ukázalo sa, že účasť na službách kariérového poradenstva alebo na kurzoch má pozitívne efekty na motiváciu a plánovanie ďalších krokov. To sa potom kombinuje v programoch, ktoré zahŕňajú aktivačné plány a párovanie pracovných miest zacielené na mladých nezamestnaných ľudí. Prístupom je úzke následné sledovanie a na mieru šité nástroje trhu práce ako pracovná prax, odborná príprava pre trh práce a dotované mzdy, ktoré sú v prípade mladých ľudí v Nórsku typickými prístupmi typu „najprv práca“. Kombinácia pracovnej praxe a kurikulárnych tém zo školy sa ukázali ako efektívny model osobitne pre tých najmladších. Schémy sú založené na postupoch úzkej spolupráce medzi službami zamestnanosti (NAV) a školami a potom na záväzných dohodách na úrovni kraja. Smerom, ktorý sa presadzuje stále viac, sú súbežné multidisciplinárne služby vrátane príspevkov z oblasti služieb duševného zdravia a sociálnych vecí.</p> <p>V Nemecku sa uplatňuje preventívny prístup. Spolkový úrad práce (BA) ponúka mladým ľuďom profesijnú a/alebo študijnú orientáciu, poradenstvo a umiestnenie na odborné vzdelávanie. Pracujú s inštitúciami poskytujúcimi odborné vzdelávanie, ktoré môžu ľuďom na pracovnej praxi za istých okolností poskytnúť prídavky. Tieto vzdelávacie inštitúcie môžu dostať aj podporu pre učňov s nedostatočnými výsledkami, ak hrozí, že neukončia odborné vzdelávanie.</p>
<p>Monitorovať a hodnotiť všetky aktivity a programy, ktoré podporujú Záruku pre mladých, aby bolo možné vypracovať postupy a intervencie viac založené na dôkazoch toho, čo, kde a prečo funguje</p>	<p>Mladí ľudia, ktorým hrozí, že sa nezapoja do trhu práce, sú v strede záujmu služieb celoživotného poradenstva. Služby si vytvárajú obsiahle údaje o jednotlivcoch a miestnych trhoch práce. Sú to rozhodujúce manažérske informácie, ktoré poskytujú tvorcom politik a riadiacim pracovníkom správy o tom, aká je efektívnosť týchto služieb.</p> <p>Vo Fínsku sú jasné očakávania rozličných partnerov stanovených Ministerstvom školstva a kultúry, obcami a správou služieb zamestnanosti. Tieto majú podobu cieľov ako je maximálne prípustný prítok mladých ľudí do nezamestnanosti trvajúcej dlhšie ako tri mesiace. V nadväznosti na tieto ciele sa vypracovávajú systémy, ktoré podporujú monitorovanie aktivity. Dopĺňajú sa hodnotiacim prieskumom zahŕňajúcim prehľad údajov, ktoré poskytujú vysvetlenia zistených skutočností.</p>
<p>Podporovať aktivity vzájomného učenia sa medzi všetkými zainteresovanými stranami na národnej, regionálnej a miestnej úrovni</p>	<p>Každá krajina má vlastnú organizačnú štruktúru a systémy a každá si vypracováva vlastné spôsoby, ako využiť celoživotné poradenstvo na podporu implementácie Záruky pre mladých. Poradenské služby ťažia z toho, že sa navzájom od seba učia: siete ako Európska sieť tvorcov politik celoživotného poradenstva (ELGPN) môžu pomôcť pri facilitácii tejto výmeny informácií a myšlienok. Sieť už vytvorila aj domovskú stránku pre prípadové štúdie z oblasti poradenstva z jednotlivých krajín. K dispozícii sú Koncepcné poznámky o flexibilitate a poradenstve, ako aj o rozvoji zručností pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy.</p>
<p>Posilniť kapacity všetkých zainteresovaných strán vrátane relevantných služieb zamestnanosti zapojených do tvorby, implementácie a hodnotenia programov Záruky pre mladých</p>	<p>Záruka pre mladých bude efektívna len vtedy, ak sa budú všetky zainteresované strany vo vzájomnej spolupráci primerane angažovať a aktívne participovať na jej realizácii. Od každej zainteresovanej strany sa bude vyžadovať, aby reflektovala to, čo robí a ako by sa to dalo zlepšiť. Služby celoživotného poradenstva sa už k takejto reflexii a zlepšovaniu zaviazali.</p> <p>Napríklad v Holandsku sa významne investuje do stimulácie kariérového poradenstva vo vzdelávaní, s osobitným dôrazom na profesionalizáciu učiteľov odborného vzdelávania a prípravy v kariérovom poradenstve. Aj v Nemecku sa kvalita poradenstva zabezpečuje prostredníctvom zavedenia celoštátnej Koncepcie poradenstva v r. 2009.</p> <p>V Rumunsku bolo od roku 2005 zriadených 42 Centier pre zdroje a pedagogickú pomoc (CJRAE), inštitúcií, ktoré majú na úrovni regiónu koordinovať tieto aktivity.</p> <p>V Rakúsku a Nemecku verejné služby zamestnanosti majú byť vstupnými bodmi pre prístup k záruke pre mladých. Nemecké VSZ (BA) integrovali ciele európskej Záruky pre mladých do stratégie VSZ a je tu silná kultúra spolupráce so všetkými zainteresovanými stranami.</p>

C) Implikácie pre Európsku komisiu a členské krajiny ELGPN

27. Berlínska deklarácia ministrov práce členských krajín EÚ a komisára pre zamestnanosť, sociálne veci a inklúziu (3. júla 2013) popísala potrebu silnejšej integračnej politiky v Európe a poukázala na kľúčové piliere Záruky pre mladých. Popisuje tri aktivity:

- zlepšiť kvalifikácie, zručnosti a prax;
- uľahčiť vstup na trh práce, podporiť mladých ľudí v prístupe k zamestnaniu a poskytnúť primerané rady a poradenstvo;
- podporiť verejne podporované zamestnanie (s. 3).

Deklarácia zdôrazňuje úlohu vstupných podporných programov kariéry pre európsku mládež (s. 6) a vzájomné prepojenie častí národných programov Záruky pre mladých realizovaných v rámci vyučovania a v podmienkach pracoviska (s. 8); v oboch prípadoch sú potrebné kvalitné služby celoživotného poradenstva vo všetkých prvkoch Iniciatív Záruky pre mladých.

28. Celoživotné poradenstvo možno vnímať podobne ako maltu v murive, spájajúcu rôzne časti programov Záruky pre mladých a umožňujúcu mladým ľuďom získať súvislý rozsah skúseností, preskúmať svoje záujmy, zručnosti a postoje a budovať si svoje vlastné kariérové portfóliá.

29. Niektoré krajiny už majú celoštátne programy Záruky pre mladých, zatiaľ čo iné si budú svoje národné systémy vytvárať v blízkej budúcnosti. Je veľmi dôležité prepojiť nové IZM s existujúcimi službami, ktoré mladých ľudí v rámci VSZ, vzdelávacích a sociálnych služieb už podporujú. Tieto zahŕňajú poradenské služby a aktivity. To krajinám zabezpečí väčšiu efektívnosť prostredníctvom využitia už existujúcich zručností a zdrojov a tým, že mladí ľudia a ich rodiny, rovnako aj poskytovatelia

odbornej prípravy a zamestnávateľa budú o týchto službách vedieť a že služby budú trvalo dostupné.

30. Služby celoživotného poradenstva sú aj životne dôležitým systémom včasného varovania pre vlády a business lídrov. Pracujú na pomedzí medzi ponukou a dopytom na miestnom trhu práce. Dokážu tiež identifikovať, kde je trh práce nefunkčný a môžu poskytnúť lokálne riešenia, ktoré sa môžu prepájať s cieľmi Záruky pre mladých a tak rozvíjať prístupy, ktoré fungujú ako preventívne nástroje.

31. Celoživotné poradenstvo je cennou súčasťou programov Záruky pre mladých. Môže posilniť krátkodobé ciele (napr. učiť, ako si hľadať zamestnanie), ale tiež dlhodobé ciele (napr. učiť mobilizovať zručnosti pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy). Celoživotné poradenstvo pomáha pri napĺňaní osobných kariérových aspirácií (ako súkromné blaho), ale okrem toho naplňa sociálne ciele vrátane integrácie do trhu práce a odbornej prípravy (ako verejné blaho). Poradenstvo je aj stavebným kameňom programov personálneho učenia sa alebo pracovnej mobility.

32. Rozličné nástroje mobility na posilnenie kvality a geografickej mobility v rámci Európskej únie ako EQAVET, ECTS, EURES a EUROPASS možno využívať na účely Záruky pre mladých prostredníctvom rozvoja aktivít celoživotného poradenstva v rámci národných programov. Poradenstvo môže preniesť pozitívne výstupy týchto nástrojov do jazyka mladých ľudí.

33. ELGPN by mala podporiť všetky členské krajiny v tom, aby uzákoonili fundamentálnu úlohu, ktorú má poradenstvo pri dosahovaní a udržateľnom zabezpečovaní Záruky pre mladých prostredníctvom:

- potvrdenia úlohy poradenstva v rámci všetkých národných politík vzťahujúcich sa k Záruke pre mladých;
 - požadovania, aby poradenstvo bolo súčasťou všetkých relevantných služieb, ktoré sa zabezpečujú v rámci Záruky pre mladých;
 - vypracovania národných/regionálnych horizontálnych politík celoživotného poradenstva a prostredníctvom nich prepojenia rôznych sektorových prvkov národných Iniciatív Záruky pre mladých z perspektívy mladých ľudí ako koncových užívateľov.
34. ELGPN by mala budovať údajovú základňu v prospech ďalšieho rozpracovania záveru ILO, aby si mladí ľudia, ktorí sa zapoja do programov Záruky pre mladých, našli prácu rýchlejšie a udržali si ju dlhšie ako tí, ktorí sa nezapoja. Špecifickejšie, je potrebné mať dôkazy, ktoré potvrdia, o čo rýchlejšie si mladí ľudia zapojení do programov Záruky pre mladých s prvkami poradenstva nájdu prácu a zotravia v zamestnaní dlhšie ako tí, ktorí sa do programov nezapoja.
35. Príručka ELGPN „Rozvoj politík celoživotného poradenstva: Európsky nástroj pre tvorcov politík“ (ELGPN, 2012) je dostupná v niekoľkých európskych jazykoch. Sumarizuje kroky smerujúce k rozvoju národných služieb a systémov celoživotného poradenstva. Jednotlivé časti Príručky prepájajú celoživotné poradenstvo s prístupom pre všetkých (vrátane tých, ktorí patria do skupiny NEET) a skúma koordináciu a spoluprácu jednotlivých sektorov a inštitúcií (napr. škôl, VSZ, zamestnávateľov atď.). Tieto poznatky sa dajú využiť pri plánovaní a rozvoji národných IZM. Národné Iniciatívy Záruky pre mladých sa musia stať pre mladých Európanov rámcom na získavanie zručností pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy prostredníctvom rôznych prvkov programov, aby následne boli schopní riadiť svoju vlastnú kariéru.
36. Nakoniec, poradenstvo by malo byť v členských krajinách v rámci Záruky pre mladých silnejšie zakomponované v rozvoji politiky troch balíkov pre Zamestnanosť, Prehodnotenie vzdelávania a Sociálne investície.
37. **Bez celoživotného poradenstva by Iniciatíva Záruka pre mladých mohla poskytnúť len dočasné udržanie mladých ľudí mimo ulice; s celoživotným poradenstvom to však môže byť pre nich odrazový mostík k lepšej budúcnosti.**

Referencie

- AMS (2011). Low youth unemployment resulting from company-based vocational training and PES focus on apprenticeship training. Youth Guarantee host country paper, PES to PES Dialogue Forum, Vienna, 22–23 March 2011.
- AMS (2013). PES approaches to low-skilled adults and young people: work first or train first? PES to PES Dialogue Forum, Vilnius, June.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2013). Concluding Statement by Federal Chancellor Merkel to the Berlin Conference on Youth Employment. July.
- Commission of the European Communities (1994). *European Social Policy: A Way Forward*. White paper. Com (94) final, 27.7.94. http://aei.pitt.edu/1118/1/social_policy_white_paper_COM_94_333_A.pdf
- Commission of the European Communities (2009). *An EU Strategy for Youth – Investing and Empowering: A Renewed Open Method of Coordination to Address Youth Challenges and Opportunities*. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Brussels, 27.4.09. COM(2009) 200 final.
- Commission of the European Communities (2012a). *Towards a Job-Rich Recovery*. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Strasbourg, 18.4.12. COM(2012) 173 final.
- Commission of the European Communities (2012b). *Rethinking Education: Investing in Skills for Better Socio-Economic Outcomes*. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Strasbourg, 20.11.12. COM(2012) 669 final.
- Commission of the European Communities (2013). *Towards Social Investment for Growth and Cohesion – Including Implementing the European Social Fund 2014–2020*. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. COM(2013) 83 final.
- Council of the European Union (2004). *Strengthening Policies, Systems and Practices in the Field of Guidance throughout Life in Europe*. Resolution 8448/04. EDUC 89 SOC 179, May.
- Council of the European Union (2009). *Resolution of 27 November 2009 on a Renewed Framework for European Cooperation in the Youth Field (2010–2018)*.
- Council of the European Union (2012). *Moving Youth into Employment*. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. SWD (2012) 406 final.
- Council of the European Union & Commission of the European Communities (2012). *Joint Report of the Council and the Commission on the Implementation of the Renewed Framework for European Cooperation in the Youth Field (2010–18)*. 2012/C 394/03.
- Council of the European Union (2013). Agreement on Council recommendation on youth guarantee schemes, Brussels, 17 April 2013 8548/13 (OR. en) PRESSE 151.
- European Commission (2011). *European Public Employment Services and Lifelong Guidance*. PES to PES Dialogue Forum, DG Employment, Social Affairs and Inclusion, Brussels. (Authors: Borbély-Pecze, T.B. & Watts, A.G.).
- European Commission (2012a). *Council Recommendation on Establishing a Youth Guarantee*. SWD (2012) 409 final. Brussels, 5.12.12 COM(2012) 729 final.
- European Commission (2012b). *Job Profiles and Training for Employment Counsellors*. Analytical Paper, PES to PES Dialogue Forum, DG Employment, Social Affairs and Inclusion, Brussels. (Author: Sienkiewicz, Ł.)
- European Commission (2013). Declaration of the EU Ministers of Labour and the Commissioner for Employment, Social Affairs and Inclusion agreed at the Conference on Youth Employment. *Actions to Foster Youth Employment in the Member States*. Berlin, 3 July.
- Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs Council (EPSCO) (2013). *Communication on Youth Guarantee*. 28 February.
- European Parliament (2013) Plenary Session *Youth unemployment: ensure good quality traineeships, say MEPs* Employment policy – 11-09-2013 <http://www.europarl.europa.eu/news/en/news-room/content/20130906IPR18864/html/Youth-unemployment-ensure-good-quality-traineeships-say-MEPs>
- Eurofound (2012a). *NEETs – Young People Not in Employment, Education or Training: Characteristics, Costs and Policy Responses in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2012b). *Evaluation of the Effectiveness of Policy Measures Implemented by Member States to Increase the Employability and to Promote a Higher Employment Participation of Young People in Europe*. Dublin: Eurofound.
- Eurostat (2013). *February 2013 Euro-Indicators*, 2 April.
- Federal Ministry of Labour, Social Affairs and Consumer Protection (2012). *Labour Market Policy in Austria*. Vienna.
- Hughes, D. & Borbély-Pecze T.B. (2012). *Youth Unemployment: A Crisis in Our Midst*. ELGPN Concept Note No.2. Jyvaskyla, Finland: ELGPN.
- International Labour Organization (2012). *The Youth Employment Crisis: A Call for Action*. Resolution and Conclusions of the 101st Session of the International Labour Conference, Geneva.
- International Labour Organization (2013). *Youth Guarantees: a Response to the Youth Employment Crisis?* Employment Policy Brief. Geneva: ILO.
- Spielhofer, T., Benton, T., Evans, K., Featherstone, G., Golden, S., Nelson, J. & Smith, P. (2009). *Increasing Participation: Understanding Young People Who Do Not Participate in Education or Training at 16 and 17*. DCSF Research Report 072. London: Department for Children, Schools and Families.
- Sultana, R.G. (2009). Work Package 1: Career management skills for target groups: policy issues for Europe. Reflection Note, Peer Learning Event held in Prague, 5–7 October.
- Sultana, R.G. (2012). Learning career management skills in Europe: a critical review. *Journal of Education and Work*, 5(2), 225–248.
- Super, D.E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282–298.



EUROPEAN LIFELONG GUIDANCE POLICY NETWORK (ELGPN) aims to assist the European Union Member States (and the neighbouring countries eligible for the Erasmus+ Programme) and the European Commission in developing European co-operation on lifelong guidance in both the education and the employment sectors. The purpose of the Network is to promote co-operation and systems development at member-country level in implementing the priorities identified in EU 2020 strategies and EU Resolutions on Lifelong Guidance (2004; 2008). The Network was established in 2007 by the Member States; the Commission has supported its activities under the Lifelong Learning Programme and the Erasmus+ Programme.

INICIATÍVA ZÁRUKA PRE MLADÝCH je európsky politický nástroj navrhnutý na to, aby podporil všetkých mladých ľudí v prístupe k udržateľnému zamestnaniu. Je zárukou, že všetci mladí ľudia vo veku do 25 rokov, ktorí stratia prácu alebo si neájdu prácu po skončení školy, dostanú do 4 mesiacov kvalitnú ponuku zamestnania, ďalšieho vzdelávania, vyučenia alebo stáže. Na európskej úrovni by Záruka by mala byť v platnosti od r. 2014. Niektoré krajiny už Záruku pre mladých plnia a do nástrojov jej politik zabudovali celoživotné poradenstvo. Táto koncepčná poznámka poskytuje zdôvodnenie pre budovanie podpory kariérového poradenstva v nástrojoch politik každej krajiny a opisuje, ako to už niektoré krajiny robia.

Koncepčná poznámka bola spracovaná na základe poverenia ELGPN a podporila ju referenčná skupina zložená z jej členov. Vyjadrené názory sú však názormi autorov a nereprezentujú nevyhnutne názory ELGPN alebo jej členských krajín.

Autormi sú Dr Tibor Bors Borbély-Pecze (Maďarsko) a Jo Hutchinson (Spojené kráľovstvo).

