

Compendiu de audit

Șomajul în rândul tinerilor și integrarea tinerilor pe piața muncii

Rapoarte de audit publicate între anii 2013 și 2017

Contact: www.contactcommittee.eu

Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2018

© Uniunea Europeană, 2018.

Sursa: Comitetul de contact al instituțiilor supreme de audit din Uniunea Europeană. Pentru utilizarea sau reproducerea în orice fel a unor fotografii sau a altor materiale pentru care Uniunea Europeană nu deține drepturile de autor, trebuie să se solicite acordul direct de la deținătorii drepturilor de autor. Hartă a Maltei, p. 70: © EuroGeographics.

Print	ISBN 978-92-872-9345-9	doi:10.2865/1362	QJ-02-18-054-RO-C
PDF	ISBN 978-92-872-9366-4	doi:10.2865/4668	QJ-02-18-054-RO-N

Stimați cititori,

În cadrul reuniunii din octombrie 2017 a Comitetului de contact al instituțiilor supreme de audit din Uniunea Europeană, prezidată și găzduită la Luxemburg de către Curtea de Conturi Europeană, președinții instituțiilor supreme de audit au discutat despre contribuția pe care o pot aduce acestea la restabilirea încrederii cetățenilor UE în instituțiile naționale și în cele europene. S-a discutat, de asemenea, despre noi produse de audit și despre modul în care rezultatele activității instituțiilor supreme de audit ar putea ajunge mai ușor la cetățenii Uniunii Europene.

Prezentul compendiu de audit face parte din noile tipuri de produse elaborate de Comitetul de contact și vine în completarea altor publicații ale comitetului, permițând o mai bună informare cu privire la activitatea recentă de audit a instituțiilor supreme de audit din Uniunea Europeană.

Această primă ediție abordează situația ocupării forței de muncă în rândul tinerilor și integrarea tinerilor pe piața muncii. Este vorba de o problemă prioritară pe agenda majorității statelor membre ale UE și a instituțiilor europene. Un nivel ridicat de ocupare a forței de muncă reprezintă un obiectiv-cheie al Strategiei Europa 2020 a UE și statele membre investesc sume importante din fondurile publice în combaterea șomajului în rândul tinerilor și în crearea de locuri de muncă. Astfel de investiții sunt adesea sprijinite cu fonduri din partea UE, care au rolul de a potența impactul proiectelor naționale. Acest fapt nu a scăpat atenției instituțiilor supreme de audit din UE, al căror scop este de a garanta faptul că fondurile respective sunt utilizate în mod eficace.

Compendiul de audit conține o introducere generală referitoare la problematica ocupării forței de muncă în rândul tinerilor și la rolul UE și al statelor membre în acest domeniu de politică și oferă o imagine de ansamblu a unor activități de audit selectate care au fost desfășurate de instituțiile supreme de audit din UE începând din 2010, inclusiv un rezumat al activității lor. Pentru mai multe informații privind aceste audituri, puteți contacta instituțiile supreme de audit în cauză.

Sperăm că veți găsi în acest compendiu de audit o sursă utilă de informații.



Ivan Klešić
Președintele Oficiului Național de Audit din Croația
Președinte al Comitetului de contact



Klaus-Heiner LEHNE
Președintele Curții de Conturi Europene
Coordonator de proiect

03	Cuvânt introductiv
06	Glosar
08	Lista acronimelor
10	Comitetul de contact și activitatea sa
11	Sinteză
12	PARTEA ÎNTÂI – Politica în domeniul ocupării forței de muncă
12	Temeiul juridic și evoluția istorică
17	Politicile și măsurile UE în domeniul ocupării forței de muncă în rândul tinerilor
21	Tinerii în statisticile referitoare la piața muncii (2008-2016)
24	Șomajul de lungă durată în rândul tinerilor
31	PARTEA A DOUA – Prezentare generală a activității desfășurate de instituțiile supreme de audit
31	Introducere
32	Metodologia de audit
33	Perioada auditată
35	Punerea în aplicare a politicilor în domeniul ocupării forței de muncă
36	Adaptarea sistemelor de educație
37	Consolidarea măsurilor de sprijin pentru căutarea unui loc de muncă
38	Sistemele de monitorizare
39	Programe de ocupare directă a forței de muncă
39	Publicarea rapoartelor
40	Urmărirea punerii în aplicare a recomandărilor formulate în urma auditurilor
41	PARTEA A TREIA — Rapoartele instituțiilor supreme de audit, pe scurt
41	Curtea de Conturi Europeană
	Șomajul în rândul tinerilor – au reușit politicile UE să schimbe situația? O evaluare a Garanției pentru tineret și a Inițiativei privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor

- 44 **Curtea de Conturi din Belgia**
Cour des Comptes/Rekenhof/Rechnungshof
Raport de audit privind alinierea sistemului de educație la piața muncii
- 47 **Oficiul Național de Audit din Bulgaria**
Сметна палата на Република България
Audit privind monitorizarea perspectivelor de angajare și a migrației absolvenților de studii universitare
- 51 **Curtea de Conturi Federală din Germania**
Bundesrechnungshof
Audit privind sprijinul acordat tinerilor cu lacune în materie de competențe
- 55 **Curtea de Conturi din Franța**
Cour des comptes
Accesul tinerilor la piața muncii – construirea de parcursuri, adaptarea sprijinului oferit de stat.
- 58 **Curtea de Conturi din Italia**
Corte dei Conti
Audit privind proiectul național „500 de tineri pentru cultură”
- 61 **Oficiul Național de Audit din Lituania**
Lietuvos Respublikos valstybės kontrolė
Raport de audit public: Utilizarea posibilităților de formare profesională
- 64 **Curtea de Conturi din Marele Ducat al Luxemburgului**
Cour des Comptes du Grand-Duché de Luxembourg
Raportele din 2011 și 2014 de monitorizare a situației în urma măsurilor luate în vederea combaterii șomajului
- 67 **Oficiul Național de Audit din Ungaria**
Állami Számvevőszék
Audit coordonat al sistemului de monitorizare a parcursului profesional al absolvenților de studii superioare
- 70 **Oficiul Național de Audit din Malta**
Uffiċċju Nazzjonali tal-Verifika (Malta)
Contribuția fondurilor structurale la Strategia Europa 2020 în domeniile ocupării forței de muncă și educației
- 73 **Oficiul Național de Audit din Polonia**
Najwyższa Izba Kontroli
Stagii și plasamente profesionale pentru șomeri în cadrul serviciilor administrației publice
- 77 **Curtea de Conturi a Portugaliei**
Tribunal de Contas
Audit privind planul strategic pentru promovarea capacității de inserție profesională a tinerilor – *Impulso Jovem*
- 80 **Oficiul Național de Audit din Slovacia**
Najvyšší kontrolný úrad Slovenskej republiky
Audit privind utilizarea eficientă și eficace a resurselor bugetare naționale alocate în vederea pregătirii absolvenților unor universități selectate pentru a reuși pe piața muncii, precum și privind realizarea unor indicatori economici selectați și a indicatorilor aplicați în procesul de predare și învățare
- 83 **Oficiul Național de Audit din Regatul Unit**
UK National Audit Office
Obținerea de rezultate prin programul de ucenicie
- 86 **Lista activităților de audit privind șomajul în rândul tinerilor efectuate, din 2010, de către instituțiile supreme de audit din UE participante**

Comitetul pentru ocuparea forței de muncă (EMCO): principalul comitet consultativ al Consiliului Ocuparea forței de muncă și afaceri sociale în domeniul ocupării forței de muncă.

Efect: schimbare care apare în urma unei intervenții și care este legată, de regulă, de obiectivele intervenției respective (de exemplu: stagii care și-au găsit un loc de muncă). Efectele pot fi prevăzute sau neprevăzute, pozitive sau negative.

Fondul european de dezvoltare regională (FEDR): urmărește consolidarea coeziunii economice și sociale în cadrul Uniunii Europene prin corectarea principalelor dezechilibre regionale cu ajutorul sprijinului financiar acordat pentru construcția de infrastructuri și pentru investiții productive care creează locuri de muncă, în special pentru întreprinderi.

Fondul european pentru investiții strategice (FEIS): mecanism de sprijinire a investițiilor creat pe baza unui regulament al Parlamentului European și al Consiliului și implementat prin intermediul unui acord între Banca Europeană de Investiții și Comisia Europeană în vederea mobilizării de fonduri pentru proiecte strategice pe teritoriul UE.

Fondul social european (FSE): vizează consolidarea coeziunii economice și sociale în Uniunea Europeană prin impulsivitatea ocupării forței de muncă și a oportunităților de angajare, în special grație unor măsuri de formare profesională, promovând un grad ridicat de ocupare a forței de muncă și crearea unor locuri de muncă mai numeroase și de mai bună calitate.

Fondurile structurale și de investiții europene (fondurile ESI): Fondul european de dezvoltare regională, Fondul social european, Fondul de coeziune, Fondul european agricol pentru dezvoltare rurală și Fondul european pentru pescuit și afaceri maritime. În contextul cadrului financiar multianual 2014-2020, aceste fonduri sunt reglementate de norme comune [care figurează în Regulamentul (UE) nr. 1303/2013, denumit „Regulamentul privind dispozițiile comune”]. Obiectivul general al acestor fonduri este de a reduce dezechilibrele regionale de la nivelul UE.

Garanția pentru tineret: angajament asumat de toate statele membre ale UE ca toți tinerii sub vârsta de 25 de ani să primească o ofertă de bună calitate de obținere a unui loc de muncă, de continuare a educației, de intrare în ucenicie sau de efectuare a unui stagiu, într-un interval de patru luni de la intrarea în șomaj sau de la momentul în care nu mai urmează o formă de învățământ formal. Acest angajament se bazează pe Recomandarea Consiliului adoptată în aprilie 2013, în urma unei propuneri din partea Comisiei Europene.

Impact: în contextul evaluării performanței, impactul se referă la consecințele socioeconomice pe termen mai lung care pot fi observate după trecerea unei anumite perioade de timp de la finalizarea unui proiect sau a unui program.

Mobilitatea forței de muncă: dreptul tuturor cetățenilor UE la liberă circulație a lucrătorilor, așa cum prevede Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene la articolul 45. Acest drept implică dreptul lucrătorilor la liberă circulație și ședere, drepturile de intrare și ședere pentru membrii familiilor lor, precum și dreptul de muncă într-un alt stat membru și dreptul de a beneficia de un tratament egal celui aplicat cetățenilor respectivului stat membru. În unele țări se aplică restricții pentru cetățenii din noile state membre.

NEET: acronimul NEET (*neither in employment, education or training*) desemnează categoria de persoane care nu sunt încadrate profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare. Acest grup include șomerii și persoanele inactive.

Ponderea șomajului în rândul tinerilor este procentul de șomeri tineri în raport cu totalul populației din această grupă de vârstă (populație formată nu doar din persoane active, ci și persoanele inactive, cum ar fi studenții).

Program operațional: program aprobat de Comisia Europeană, care acoperă investiții finanțate de UE ce urmează să fie realizate de un stat membru. Programul ia forma unui ansamblu coerent de priorități, cuprinzând măsuri în cadrul cărora vor fi cofinanțate diferite proiecte pe durata de șapte ani a cadrului financiar multianual.

Rata de ocupare a tinerilor: rata de ocupare este un indicator esențial pentru monitorizarea situației de pe piața muncii. În cazul grupei de vârstă 15-29 de ani, aceasta se calculează ca ponderea persoanelor cu vârste între 15 și 29 de ani care sunt încadrate în muncă în raport cu totalul populației din această grupă de vârstă.

Rata șomajului în rândul tinerilor este procentul șomerilor din grupa de vârstă 15-24 de ani în raport cu totalul forței de muncă (formată din populație ocupată și din șomeri) din grupa de vârstă respectivă.

Rezultat: în contextul evaluării performanței, acesta este efectul imediat și măsurabil al unui proiect sau al unui program.

Tineri: în contextul ocupării forței de muncă/al șomajului în rândul tinerilor, aceștia sunt definiți ca având vârsta cuprinsă între 15 și 25 de ani sau, în unele state membre, între 15 și 29 de ani.

ADEM:	Agenția pentru Dezvoltarea Ocupării Forței de Muncă din Luxemburg (<i>Agence pour le développement de l'emploi</i>)
EFP:	educație și formare profesională
EMCO:	Comitetul pentru ocuparea forței de muncă
FEDR:	Fondul european de dezvoltare regională
FSE:	Fondul social european
IEFP:	Principala autoritate națională privind ocuparea forței de muncă și formarea profesională în Portugalia (<i>Instituto do Emprego e Formação Profissional</i>)
MTEESS:	Ministerul Muncii, Ocupării Forței de Muncă și Economiei Sociale și Solidare din Luxemburg (<i>Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire</i>)

NEET:	persoane care nu sunt încadrate profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (<i>Not in Education, Employment or Training</i>)
STEM:	Știință, tehnologie, inginerie și matematică (componente ale pieței muncii)
TFUE:	Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene
TUE:	Tratatul privind Uniunea Europeană
UE:	Uniunea Europeană
YEI:	Inițiativa privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor (<i>Youth Employment Initiative</i>)

Comitetul de contact este un grup autonom, independent și apolitic în cadrul căruia se reunesc președinții instituțiilor supreme de audit din statele membre ale Uniunii Europene (UE) și președintele Curții de Conturi Europene. Comitetul de contact reprezintă un forum în care sunt discutate și abordate chestiuni de interes comun referitoare la UE.

În acest context, comitetul își propune să încurajeze dialogul și cooperarea în domeniul auditului și al activităților conexe. El stabilește și promovează poziții comune cu privire la chestiuni emergente legate de audit și de asigurarea răspunderii de gestiune și își sprijină membrii, precum și instituțiile supreme de audit din țările candidate și potențial candidate.

Prin intensificarea cooperării între membrii săi, Comitetul de contact contribuie, pe de o parte, la derularea în mod eficace a procesului de audit al finanțelor publice și de asigurare a răspunderii de gestiune în UE și, pe de altă parte, la îmbunătățirea gestiunii financiare și a bunei guvernante în UE în beneficiul cetățenilor acesteia.

Comitetul de contact a fost înființat în 1960. Președinția este asigurată de către instituțiile supreme de audit, pe baza unui sistem de rotație anuală. Comitetul nu are un sediu sau un secretariat formal, sprijinul administrativ necesar fiind asigurat de Curtea de Conturi Europeană.

Mai multe informații cu privire la Comitetul de contact pot fi găsite la adresa www.contactcommittee.eu.

Situația tinerilor pe piața muncii, afectată în mod dramatic de consecințele crizei financiare și economice care a început în 2008, reprezintă o provocare majoră pentru Uniunea Europeană și pentru statele sale membre. Deși, după nivelul-record înregistrat în 2013, șomajul în rândul tinerilor a scăzut în majoritatea statelor membre, acesta rămâne un motiv serios de îngrijorare: astfel, în 2016, 4,2 milioane de tineri europeni nu și-au găsit un loc de muncă, iar proporția celor care se confruntă cu șomajul pe termen lung rămâne ridicată.

Abordarea ocupării forței de muncă în rândul tinerilor este o sarcină care revine, în principal, guvernelor naționale și regionale. Uniunea Europeană sprijină însă eforturile naționale și regionale de combatere a șomajului și, în cazul în care este necesar, le completează.

Numărul din ce în ce mai mare al programelor de combatere a șomajului în rândul tinerilor și fondurile publice investite în acestea au determinat numeroase instituții supreme de audit din statele membre ale UE să includă acest subiect în programele lor de activitate.

Prezentul compendiu de audit începe cu o prezentare de ansamblu a problematicii, care include o explicație a evoluției istorice a politicilor de ocupare a forței de muncă în Uniunea Europeană. În continuarea compendiului, sunt descrise unele dintre principalele probleme legate de șomajul în rândul tinerilor.

A doua parte a documentului prezintă rezultatele unor audituri selectate desfășurate în ultimii patru ani de 13 instituții supreme de audit din statele membre (Belgia, Bulgaria, Germania, Franța, Ungaria, Italia, Lituania, Luxemburg, Malta, Polonia, Portugalia, Slovacia și Regatul Unit) și de Curtea de Conturi Europeană. Aceste audituri selectate au abordat aspecte importante legate de performanță, punând accentul pe eficiența, eficacitatea și/sau economicitatea politicilor, a programelor și a proiectelor puse în aplicare în materie de ocupare a forței de muncă.

A treia parte a compendiului conține fișe informative detaliate în care sunt descrise auditurile selectate desfășurate de treisprezece instituții supreme de audit din statele membre și de Curtea de Conturi Europeană.

PARTEA ÎNTÂI – Politica în domeniul ocupării forței de muncă

12

Temeiul juridic și evoluția istorică

1. În domeniul ocupării forței de muncă și al politicii sociale, competențele sunt partajate între UE și statele membre. Acțiunile UE includ coordonarea și monitorizarea politicilor naționale, schimbul de bune practici și elaborarea legislației în domenii precum drepturile lucrătorilor și coordonarea sistemelor de securitate socială. Legislația principală referitoare la politica în domeniul ocupării forței de muncă în UE a evoluat de-a lungul timpului. În capitolul următor sunt prezentate cele mai importante etape ale acestei evoluții.

Temeiul juridic al politicilor UE în domeniul ocupării forței de muncă

2. Temeiul juridic pentru politica de ocupare a forței de muncă la nivelul UE este articolul 3 alineatul (3) din Tratatul privind Uniunea Europeană (TUE): „Uniunea instituie o piață internă. Aceasta acționează pentru dezvoltarea durabilă a Europei, întemeiată pe o creștere economică echilibrată și pe stabilitatea prețurilor, pe o economie socială de piață cu grad ridicat de competitivitate, care **tinde spre ocuparea deplină a forței de muncă** și spre progres social [...]”.

3. Pe lângă aceasta, Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE) prevede¹ că „[s]tatele membre și Uniunea se angajează să elaboreze [...] **o strategie coordonată de ocupare a forței de muncă** și, în special, să promoveze o forță de muncă formată, calificată și adaptabilă, precum și piețe ale muncii capabile să reacționeze rapid la evoluția economiei” și că „[s]tatele membre, prin intermediul politicilor lor naționale de ocupare a forței de muncă, contribuie la realizarea obiectivelor”.

4. În plus, Uniunea² „contribuie la realizarea unui **nivel ridicat al ocupării forței de muncă** prin încurajarea cooperării dintre statele membre, precum și prin susținerea și, în cazul în care este necesar, prin completarea acțiunii lor”. În mod similar, „**promovarea ocupării forței de muncă**” este un obiectiv comun al UE și al statelor sale membre în domeniul social și în cel al ocupării forței de muncă³.

5. Articolele din tratate menționate anterior sunt rezultatul unui lung proces de evoluție care a început cu Tratatul de la Roma (1957). Tratatul de la Maastricht (1992) a introdus un acord privind politica socială și un protocol social (așa-numitul „capitol social”⁴) anexat la tratat. Acordul reafirma principiile enunțate în urmă cu câțiva ani în Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor (1989)⁵. Promovarea unui nivel ridicat de ocupare a forței de muncă și de protecție socială a devenit însă o sarcină oficială atribuită Comunității Europene numai odată cu Tratatul de la Amsterdam (1997). Figura 1 de mai jos indică principalele etape în evoluția legislației și a politicii privind ocuparea forței de muncă, începând din 1957 și până în prezent, cu accent pe inițiativa privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor.

1 Articolele 145 și 146 TFUE.

2 Articolul 147 TFUE.

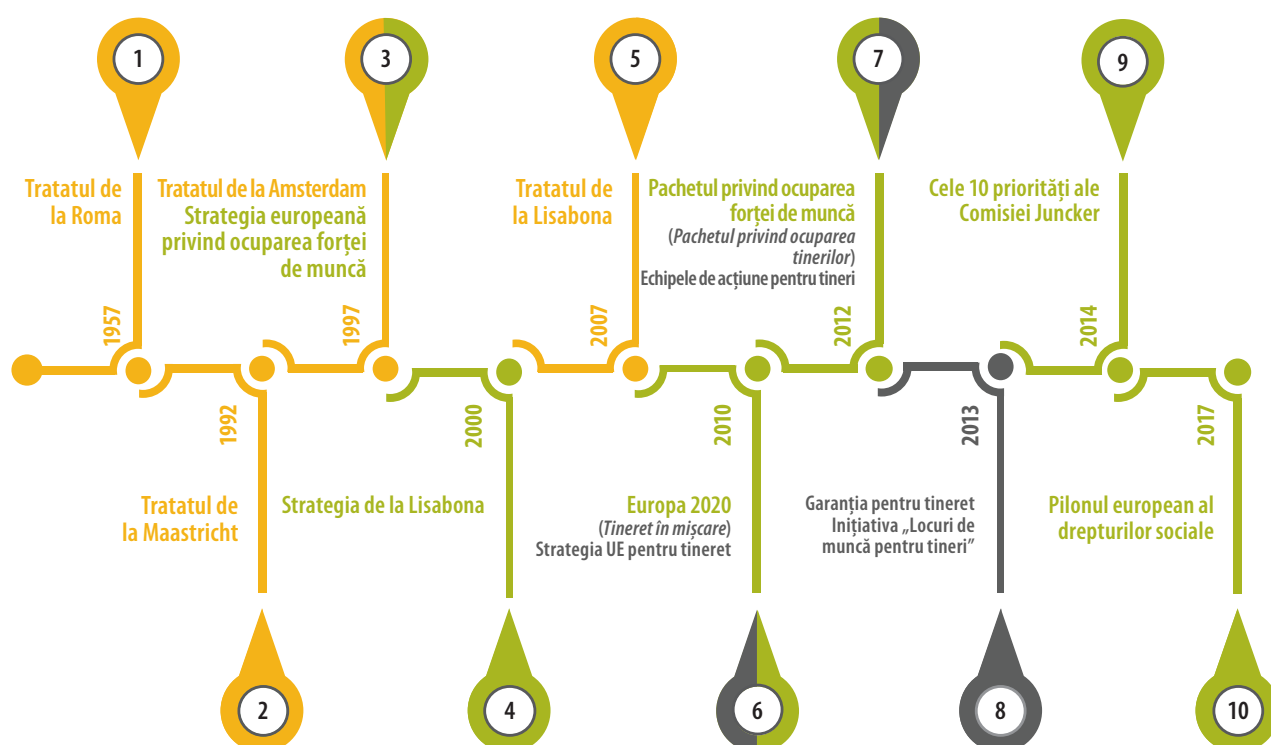
3 Articolul 151 TFUE.

4 Protocolul nr. 14 privind politica socială.

5 În această carte erau recunoscute următoarele drepturi sociale fundamentale ale lucrătorilor: libertatea de circulație; ocuparea și remunerarea; îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă; protecția socială; libertatea de asociere și dreptul de negociere colectivă; formarea profesională; egalitatea de tratament între femei și bărbați; informarea și consultarea lucrătorilor și participarea acestora; protecția sănătății și securitatea la locul de muncă; protecția copilului și a adolescenților; drepturile persoanelor în vârstă; drepturile persoanelor cu handicap.

Figura 1 – Principalele acte legislative și inițiative de politică în domeniul ocupării forței de muncă (1957-2017) (Curtea de Conturi Europeană)

Legislația și inițiativele de politică (pentru tineret)



Tratatul de la Amsterdam (1997) și Strategia europeană privind ocuparea forței de muncă

6. Odată cu Tratatul de la Amsterdam (1997) a fost atinsă o etapă crucială în implicarea UE în domeniul ocupării forței de muncă și al politicii sociale. Un nou titlu privind ocuparea forței de muncă⁶ a fost adăugat la tratat, incluzând astfel printre obiectivele UE promovarea unui nivel ridicat al ocupării forței de muncă și permițând Uniunii să adopte orientări și să adreseze recomandări statelor membre într-un cadru de „strategie coordonată”⁷, și anume Strategia europeană pentru ocuparea forței de muncă⁸, care are la bază o metodă deschisă de coordonare (MDC). De asemenea, cu această ocazie, lupta împotriva excluziunii sociale a fost menționată prima dată în tratate.

7. Această nouă abordare MDC presupunea cooperarea între UE și statele membre pe baza unor obiective și a unor orientări comune în materie de politică stabilite la nivelul UE și transpunerea acestora în politicile naționale și regionale. Pentru a veni în completarea abordării MDC, a fost instituit un proces periodic de monitorizare, de examinare și de evaluare *inter pares*, care să stea la baza învățării reciproce⁹. Tratatul prevede, de asemenea, crearea unui comitet pentru ocuparea forței de muncă¹⁰, având un caracter consultativ, pentru a promova coordonarea între statele membre a politicilor în materie de ocupare a forței de muncă și de piață a muncii.

Strategia de la Lisabona (2000) și orientările integrate pentru ocuparea forței de muncă

8. Strategia de la Lisabona, lansată în martie 2000, reprezintă un nou pas înainte în direcția recunoașterii relevanței pe care o au chestiunile sociale și cele legate de ocuparea forței de muncă pentru creșterea și competitivitatea UE. Totodată, strategia a contribuit la extinderea metodei deschise de coordonare către alte domenii de politică. Strategia de la Lisabona solicită locuri de muncă mai multe și mai bune și o mai mare coeziune socială până în 2010. Principalele instrumente pentru atingerea acestui obiectiv implicau extinderea metodei deschise de coordonare la o gamă largă de domenii de politică – incluzând, printre altele, pensiile, sănătatea și îngrijirea – fiind vorba în acest caz de așa-numita „**metodă deschisă de coordonare pentru protecție socială și incluziune socială**”, și presupuneau consolidarea rolului de orientare și de coordonare al Consiliului European.

9. După o evaluare la jumătatea perioadei, Strategia de la Lisabona a fost relansată în 2005, cu un accent mai important pe asigurarea unei creșteri mai puternice și durabile și pe crearea de locuri de muncă mai multe și mai bune¹¹. A fost instituită totodată o nouă structură de guvernare, bazată pe o abordare de tip parteneriat între statele membre și instituțiile UE. Ținând seama de evaluarea din 2005 a Strategiei de la Lisabona, **liniile directoare privind ocuparea forței de muncă** adoptate ca parte a Strategiei europene privind ocuparea forței de muncă au fost incluse în **liniile directoare integrate pentru creștere economică și ocuparea forței de muncă**.

6 Titlul VIII în versiunea consolidată a tratatului (fostul titlu VIa).

7 Parlamentul European (2015), *Politica socială și de ocupare a forței de muncă: principii generale, Fișe tehnice privind Uniunea Europeană*.

8 Articolele 145-150 TFUE.

9 Parlamentul European (2016), *Mainstreaming Employment and Social Indicators into Macroeconomic Surveillance* (Integrarea indicatorilor sociali și de ocupare a forței de muncă în supravegherea macroeconomică).

10 Articolul 150 TFUE.

11 COM(2005)24, *Working Together for Growth and Jobs: A new start for the Lisbon Strategy* (Cooperarea pentru creștere și locuri de muncă. Un nou început pentru Strategia de la Lisabona).

Tratatul de la Lisabona (2007) și Strategia Europa 2020 (2010): un obiectiv în materie de ocupare a forței de muncă

10. În 2007, Tratatul de la Lisabona a introdus alte modificări relevante pentru obiectivele sociale și privind ocuparea forței de muncă ale UE. Noua „**clauză orizontală socială**” prevedea următoarele: „În definirea și punerea în aplicare a politicilor și acțiunilor sale, Uniunea ține seama de cerințele privind **promovarea unui nivel ridicat al ocupării forței de muncă**, garantarea unei protecții sociale corespunzătoare, combaterea excluziunii sociale, precum și de cerințele privind un nivel ridicat de educație, de formare profesională și de protecție a sănătății umane”¹².

11. Trei ani mai târziu, în 2010, **ocuparea forței de muncă** a devenit unul dintre cele cinci **obiective principale** ale **Strategiei Europa 2020** — strategia globală a UE pentru o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii. Acest obiectiv viza creșterea ratei totale de ocupare a forței de muncă pentru populația cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani la 75 % până în 2020, el fiind însoțit și legat de alte două obiective principale, și anume:

- incluziunea socială și combaterea sărăciei; în cadrul acestui obiectiv, se urmărește reducerea cu 20 de milioane a numărului persoanelor amenințate de sărăcie sau de excluziune socială;
- educația; în cadrul acestui obiectiv, se urmărește reducerea la mai puțin de 10 % a ratei abandonului școlar timpuriu și creșterea la cel puțin 40 % a procentului de populație cu vârsta cuprinsă între 30 și 34 de ani cu studii superioare sau echivalente.

12. Începând din 2010, obiectivele principale din domeniul social și al ocupării forței de muncă stabilite de Strategia Europa 2020 au servit drept referință pentru evaluarea comparativă a Strategiei europene privind ocuparea forței de muncă. Aceasta este pusă în aplicare prin intermediul procesului **semestrului european**, care oferă un cadru pentru coordonarea și monitorizarea în cicluri anuale recurente a progreselor în materie macroeconomică, bugetară, socială și de ocupare a forței de muncă, prin promovarea unei coordonări strânse în materie de politici între statele membre ale UE și instituțiile UE. În special, punerea în aplicare a strategiei – sprijinită de activitatea Comitetului pentru ocuparea forței de muncă (EMCO) – poate fi structurată în următoarele patru etape din cadrul semestrului european:

- **Liniile directoare privind ocuparea forței de muncă** reprezintă priorități și obiective comune pentru politicile de ocupare a forței de muncă și sunt propuse de Comisia Europeană, fiind apoi aprobate de guvernele naționale și adoptate de Consiliul UE. Aceste linii directoare au fost adoptate inițial împreună cu orientările generale ale politicilor economice în cadrul unui pachet integrat de orientări în 2005 și au fost reformate în 2010, pentru a se ține seama de Strategia Europa 2020.
- Comisia Europeană elaborează un **raport comun privind ocuparea forței de muncă**, care se bazează pe (a) evaluarea situației ocupării forței de muncă în Europa, (b) punerea în aplicare a liniilor directoare privind ocuparea forței de muncă și (c) o evaluare a tabloului de bord al principalilor indicatori sociali și de ocupare a forței de muncă. Acest raport este publicat de Comisia Europeană și adoptat de Consiliul UE. Raportul face parte în prezent din analiza anuală a creșterii.
- **Programele naționale de reformă** sunt prezentate de către guvernele naționale, iar Comisia Europeană le analizează din perspectiva conformității lor cu Strategia Europa 2020. Aceste programe se bazează pe liniile directoare și servesc, totodată, drept referință pentru recomandările specifice fiecărei țări.

- Pe baza evaluării programelor naționale de reformă, Comisia Europeană publică o serie de **rapoarte de țară**, care analizează politicile socioeconomice ale statelor membre, și emite apoi **recomandări specifice fiecărei țări**¹³.

13. Strategia Europa 2020 propune, de asemenea, crearea a șapte inițiative emblematice. Trei dintre acestea se încadrează în domeniul ocupării forței de muncă și al afacerilor sociale:

- **Agenda pentru noi competențe și locuri de muncă** vizează remodelarea politicilor de flexisecuritate cu scopul de a îmbunătăți funcționarea pieței muncii, de a ajuta persoanele să dezvolte competențele care se vor cere în viitor și de a ameliora calitatea locurilor de muncă și condițiile de lucru;
- inițiativa **Tineret în mișcare** contribuie la îmbunătățirea educației și a formării, ajută tinerii să studieze în străinătate și facilitează pentru aceștia găsirea unui loc de muncă;
- **Platforma europeană de combatere a sărăciei și a excluziunii sociale** contribuie la difuzarea celor mai bune practici și pune la dispoziție finanțare pentru a susține incluziunea socială și a combate discriminarea.

14. În 2012, Comisia Europeană a adoptat un „**pachet privind ocuparea forței de muncă**”¹⁴, format dintr-o serie de documente de politică în care este analizat modul în care politicile UE privind ocuparea forței de muncă se intersectează cu diferite alte politici urmărite în sprijinul creșterii inteligente, durabile și favorabile incluziunii. Acest pachet de documente identifica sectoarele de pe piața muncii din UE cu cel mai mare potențial de creștere și cele mai eficiente modalități prin care țările din UE ar putea crea mai multe locuri de muncă. Pachetul propunea măsuri ce vizau sprijinirea creării de locuri de muncă, restaurarea dinamismului piețelor muncii și îmbunătățirea guvernancei UE. Pachetul privind ocuparea forței de muncă includea, de asemenea, un „**pachet privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor**”.

15. În 2014, noua Comisie Juncker a stabilit **zece priorități de politică** ce urmau să servească drept mandat politic pentru mandatul de cinci ani al Comisiei Europene. Prima prioritate a acestor orientări politice constă într-un „**nou impuls pentru locuri de muncă, creștere și investiții**” și include, printre altele, lansarea unui plan de investiții pentru Europa¹⁵.

16. Recent, cu ocazia Summitului social care a avut loc în noiembrie 2017, Parlamentul European, Consiliul și Comisia Europeană și-au declarat în comun angajamentul față de **Pilonul european al drepturilor sociale**¹⁶, care a fost anunțat pentru prima dată de președintele Juncker în discursul său privind starea Uniunii din 2015 și a fost prezentat de către Comisia Europeană în aprilie 2017. Pilonul stabilește 20 de principii și drepturi esențiale structurate în jurul a trei categorii: egalitate de șanse și de acces pe piața muncii, condiții de lucru echitabile și protecție și incluziune socială. Pilonul social este însoțit de un „tablou de bord social” pentru monitorizarea progreselor realizate.

13 A se vedea <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=ro>.

14 COM(2012) 173 final.

15 A se vedea https://ec.europa.eu/commission/priorities/jobs-growth-and-investment/investment-plan-europe-juncker-plan_ro.

16 COM(2017) 250.

Politicile și măsurile UE în domeniul ocupării forței de muncă în rândul tinerilor

17. Mandatul UE în domeniul ocupării forței de muncă în rândul tinerilor și marja sa de manevră sunt aceleași cu cele descrise mai sus în legătură cu problematica ocupării forței de muncă în rândul adulților. Cu toate acestea, în ceea ce privește cazul specific al tinerilor, ele sunt completate de o strategie mai amplă a UE pentru tineret. UE sprijină tinerii în ceea ce privește încadrarea în muncă, incluziunea socială și capacitatea de inserție profesională, în special prin agenda sa pentru locuri de muncă, creștere și investiții, prin Strategia Europa 2020 și prin fonduri UE precum Erasmus+, Fondul social european (FSE) și Inițiativa privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor¹⁷.

Strategia UE pentru tineret (2010)

18. **Strategia UE pentru tineret**, convenită de miniștrii statelor membre, stabilește un cadru de cooperare în conformitate cu articolele 6 și 165 TFUE, care acoperă perioada 2010-2018. Această strategie urmărește două obiective principale:

- crearea unui număr mai mare de oportunități egale pentru toți tinerii în educație și pe piața forței de muncă;
- încurajarea tinerilor să participe activ la viața societății¹⁸.

19. Politica UE în domeniul tineretului pune un accent deosebit pe creșterea incluziunii sociale a tuturor tinerilor, pe creșterea participării la viața democratică și civică, precum și pe facilitarea tranziției la vârsta adultă, axându-se în special pe integrarea pe piața muncii¹⁹. Obiectivele sunt realizate prin intermediul unei abordări duale, care cuprinde:

- **inițiative specifice pentru tineret**, care vizează să încurajeze învățarea non-formală, participarea, activitățile de voluntariat, activitățile pentru tineret, mobilitatea și informațiile;
- **„integrarea” inițiativelor transsectoriale**, pentru a se asigura faptul că aspectele legate de tineret sunt luate în considerare la elaborarea, implementarea și evaluarea politicilor și a acțiunilor din alte domenii care au un impact semnificativ asupra tinerilor, precum educația, ocuparea forței de muncă sau sănătatea și bunăstarea.

20. Strategia UE pentru tineret propune inițiative în opt domenii, inclusiv în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și spiritul antreprenorial. Statelor membre le revine responsabilitatea principală în ceea ce privește politicile în domeniul ocupării forței de muncă, al educației, al formării și al tineretului, însă Uniunea Europeană are rolul de a sprijini eforturile statelor membre și și-a asumat acest rol de multă vreme²⁰. Strategia este pusă în aplicare de către statele membre ale UE, cu sprijinul Comisiei Europene.

17 A se vedea <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1176&langId=ro>.

18 A se vedea https://ec.europa.eu/youth/policy/youth-strategy_en.

19 Comisia Europeană (2015), *Raportul UE privind tineretul pentru anul 2015*.

20 COM(2016) 940 final.

Inițiativa emblematică „Tineret în mișcare” (2010)

21. Ca parte a Strategiei Europa 2020 pentru o „creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii”, inițiativa emblematică **„Tineret în mișcare”** prevede un pachet cuprinzător de măsuri din domeniul educației și al ocupării forței de muncă, destinate tinerilor. Printre acestea se numără **Inițiativa privind oportunitățile pentru tineri**²¹ (2011) și **„Primul tău loc de muncă EURES”**²². Obiectivele globale ale inițiativei emblematică sunt de a îmbunătăți nivelul de educație al tinerilor și capacitatea lor de inserție profesională, de a reduce șomajul în rândul tinerilor și de a crește rata de ocupare a acestei categorii.

22. **Inițiativa privind oportunitățile pentru tineri**, adoptată de Comisia Europeană în 2011, se adresa în mod specific tinerilor care nu lucrează și nici nu urmează studii sau cursuri de formare profesională și urmarea să combine acțiunile concrete ale statelor membre și ale UE cu prioritățile identificate în:

- Strategia Europa 2020;
- concluziile Consiliului UE din iunie 2011 privind încadrarea în muncă a tinerilor²³;
- Recomandarea Consiliului UE privind politicile de reducere a părăsirii timpurii a școlii²⁴.

23. **„Primul tău loc de muncă EURES”** este un „sistem de mobilitate specific”. El urmărește ocuparea posturilor vacante într-un anumit sector, pentru o anumită specialitate, într-o țară sau într-un grup de țări sau sprijină anumite grupuri de lucrători cu disponibilitate mai mare pentru mobilitate, precum tinerii. Sistemul, pus în aplicare de serviciile naționale pentru ocuparea forței de muncă, se adresează tinerilor (cu vârsta până la 35 de ani), dar și angajatorilor din țările UE-28, Norvegia și Islanda, și își propune să le găsească tinerilor un loc de muncă, un stagiu sau un post de ucenic în alt stat membru.

21 COM(2011) 933 final.

22 A se vedea <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=993&langId=ro>.

23 Concluziile Consiliului 11838/11 din 20 iunie 2011 privind promovarea încadrării în muncă a tinerilor.

24 JO C 191(2011).

Pachetul privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor și echipele de acțiune pentru tineri (2012)

24. În decembrie 2012, Consiliul UE a adresat majorității statelor membre ale UE unele recomandări punctuale cu privire la combaterea șomajului în rândul tinerilor. În același an, Comisia Europeană a propus un „**pachet privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor**”, constând într-o serie de măsuri menite să ajute statele membre să abordeze în mod specific șomajul și excluziunea socială în rândul tinerilor, ținând seama de rata ridicată și persistentă a șomajului în rândul tinerilor. Aceste măsuri au luat următoarele forme:

- **Garanția pentru tineret** (aprilie 2013): un angajament asumat de toate statele membre pentru a se asigura că toți tinerii cu vârsta sub 25 de ani beneficiază fie de:
 - o ofertă de bună calitate de ocupare a unui loc de muncă;
 - o ofertă de continuare a educației;
 - o ofertă de intrare în ucenicie sau
 - o ofertă de efectuare a unui stagiu

într-un interval de patru luni de la intrarea în șomaj sau de la momentul în care nu mai urmează o formă de învățământ formal. Acest angajament se bazează pe Recomandarea Consiliului adoptată în aprilie 2013, în urma unei propuneri din partea Comisiei Europene.

- **Alianța europeană pentru ucenicii** (iulie 2013), care reunește autorități publice, întreprinderi, parteneri sociali și furnizori de educație și formare profesională, reprezentanți ai tinerilor și alți actori esențiali cu scopul de a promova sistemele și inițiativele de ucenicie în Europa. Obiectivul comun este de a îmbunătăți calitatea, oferta și imaginea stagiilor de ucenicie în Europa. Recent, mobilitatea stagiilor de ucenicie a devenit, de asemenea, un subiect important.
- **Cadrul de calitate pentru stagii** (martie 2014): este vorba de o recomandare a Consiliului care propune orientări pentru stagii în afara educației formale pentru a se asigura un conținut educațional de înaltă calitate și condiții de muncă echitabile.

25. Tot în 2012, Comisia Europeană, împreună cu cele opt state membre care înregistrau la acel moment cele mai ridicate niveluri de șomaj în rândul tinerilor, au creat așa-numitele „**echipe de acțiune pentru tineri**”²⁵, formate din experți naționali și din funcționari ai UE. Aceste echipe aveau rolul de a identifica măsuri de natură să asigure utilizarea finanțării din partea UE (inclusiv finanțarea prin FSE) încă disponibile pentru perioada de programare 2007-2013, în vederea sprijinirii oportunităților de angajare pentru tineri în cadrul întreprinderilor mici și mijlocii.

25 A se vedea Raportul special nr. 3/2015 al Curții: Garanția pentru tineret instituită de UE: primele măsuri au fost adoptate, dar se prefigurează riscuri în ceea ce privește implementarea.

Inițiativa privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor (2013)

26. Inițiativa privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor (cunoscută și ca YEI sau inițiativa „Locuri de muncă pentru tineri”) oferă sprijin financiar pentru punerea în aplicare a pachetului privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor și, în special, a Garanției pentru tineret. Această inițiativă este **complementară** altor acțiuni întreprinse la nivel național, completând în special sprijinul disponibil prin FSE. Măsurile din cadrul inițiativei sunt concepute să ajungă direct la tineri. Ele vizează exclusiv tinerii care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET), inclusiv tinerii șomeri de lungă durată și tinerii care nu sunt înregistrați ca persoane aflate în căutarea unui loc de muncă din regiunile cu o rată a șomajului în rândul tinerilor de peste 25 %.

27. **Bugetul total alocat inițiativei** (pentru toate statele membre ale UE eligibile) este de 6,4 miliarde de euro pentru perioada 2014-2020 (3,2 miliarde de euro provin de la linia bugetară dedicată ocupării forței de muncă în rândul tinerilor, iar restul de 3,2 miliarde, din FSE). Contribuția FSE este completată din resursele financiare proprii ale statelor membre eligibile. La 14 septembrie 2016, Comisia Europeană a propus suplimentarea bugetului inițiativei²⁶. În acest sens, în perioada 2017-2020 ar trebui să fie alocată o sumă suplimentară de 1,2 miliarde de euro, din care 233 de milioane de euro sunt incluși în proiectul de buget pentru 2018²⁷, iar 500 milioane de euro sunt prevăzuți într-un buget rectificativ pentru 2017²⁸.

Ultimele evoluții (2013-2017)

28. Tot în 2013, Comisia Europeană a prezentat o comunicare²⁹ care descrie măsurile ce trebuie luate neîntârziat pentru a-i ajuta pe tineri să se reîntoarcă în câmpul muncii, să revină la studii sau să urmeze cursuri de formare. Aceste măsuri au ca scop accelerarea punerii în aplicare a Garanției pentru tineret, stimularea investițiilor în tineri prin intermediul FSE, accelerarea punerii în practică a Inițiativei privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor, sprijinirea mobilității forței de muncă în interiorul UE prin intermediul EURES³⁰ și dezvoltarea de instrumente la nivelul UE pentru a ajuta statele membre și întreprinderile din UE să recruteze tineri.

29. La 7 decembrie 2016, în comunicarea³¹ sa intitulată „Investiția în tinerii Europei”, Comisia Europeană a propus eforturi reînnoite de sprijinire a tinerilor sub forma unui pachet de măsuri destinat acestora, care propune trei linii de acțiune:

- o posibilități mai bune de acces la încadrarea în muncă;
- o oportunități mai bune prin educație și formare;
- o posibilități mai bune de manifestare a solidarității, de mobilitate în scop educațional și de participare.

26 COM(2016) 603 final.

27 A se vedea http://ec.europa.eu/budget/biblio/documents/2018/2018_en.cfm#draft_budget01.

28 COM(2017) 222.

29 COM(2013) 447.

30 EURES este portalul mobilității pentru ocuparea forței de muncă în UE. Scopul său este de a oferi informații, consiliere și servicii de recrutare/plasare a forței de muncă în sprijinul lucrătorilor și al angajatorilor, precum și al oricărui cetățean care dorește să beneficieze de principiul liberei circulații a persoanelor. A se vedea <https://ec.europa.eu/eures/public/ro/homepage>.

31 COM(2016) 940 final.

30. Ca parte a acestui pachet, Comisia Europeană a lansat Corpul european de solidaritate³² și a prezentat o altă comunicare privind îmbunătățirea și modernizarea educației³³.

Tinerii în statisticile referitoare la piața muncii (2008-2016)

31. Situația tinerilor pe piața muncii, afectată în mod dramatic de consecințele crizei economice care a început în 2008, reprezintă o provocare majoră pentru Uniunea Europeană. Criza a afectat deosebit de puternic tinerii și a mărit discrepanța între cei care dispun de mai multe oportunități și cei care dispun de mai puține. Unii tineri sunt din ce în ce mai des excluși din viața socială și civică, ceea ce îi expune riscului de dezangajare, de marginalizare sau chiar de radicalizare³⁴.

32. Numeroși tineri se luptă să găsească un loc de muncă de calitate, ceea ce reprezintă un obstacol serios în calea independenței lor. Deși, după nivelul-record înregistrat în 2013, șomajul în rândul tinerilor a scăzut în majoritatea statelor membre, acesta rămâne un motiv serios de îngrijorare: astfel, în 2016, 4,2 milioane de tineri europeni nu și-au găsit un loc de muncă, iar proporția celor care se confruntă cu șomajul pe termen lung rămâne ridicată.

Rata șomajului în rândul tinerilor

33. Rata șomajului în rândul tinerilor este calculată ca procentul șomerilor tineri din totalul populației active tinere (a se vedea figura 2).

Figura 2: Rata șomajului în rândul tinerilor: explicație (Curtea de Conturi Europeană)

Rata șomajului în rândul tinerilor: Șomeri/populația activă (populație ocupată + șomeri)



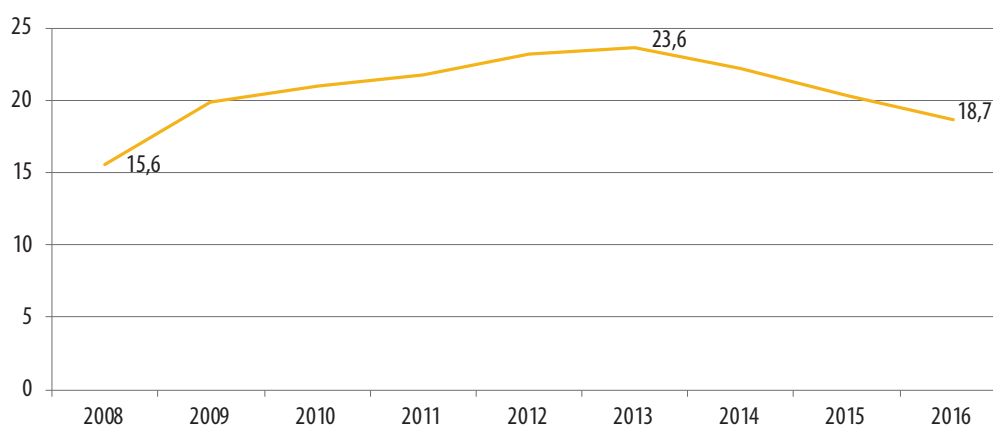
32 COM(2016) 942 final.

33 COM(2016) 941 final.

34 Comisia Europeană (2015), Raportul UE privind tineretul pentru anul 2015.

34. Rata șomajului în rândul tinerilor³⁵ (15-24 de ani) a fost de 18,7 % în anul 2016, cu 4,9 puncte procentuale sub nivelul maxim atins în 2013 (23,6 %, a se vedea figura 3). Situația pare să se fi îmbunătățit începând din 2013, anul în care rata șomajului în rândul tinerilor a atins nivelul său cel mai ridicat în UE-28 și în majoritatea statelor membre ale UE.

Figura 3 – Șomajul în rândul tinerilor (15-24 de ani) în UE-28 (2008-2016) (Sursa: Eurostat yth_empl_100)



35. În pofida acestor semne de revenire, rata șomajului în rândul tinerilor continuă să fie deosebit de ridicată. În plus, aceasta este în continuare de peste două ori mai mare decât rata globală a șomajului, care, în 2016, era de 7,5 % pentru UE-28.

36. Cele mai mari îmbunătățiri între 2013 și 2016, exprimate în puncte procentuale, au fost observate în Croația (-18,7 puncte procentuale), Ungaria (-13,7 puncte procentuale) și Slovacia (-11,5 puncte procentuale). În 2016, Grecia înregistra în continuare cea mai ridicată rată a șomajului în rândul tinerilor (47,3 %) dintre toate statele membre, în pofida unei reduceri cu 11 puncte procentuale față de nivelul-record de 58,3 % atins în 2013. Spania (44,4 %) și Italia (37,8 %) se situează pe locul doi, respectiv trei, în clasamentul statelor membre cu cele mai ridicate rate ale șomajului în rândul tinerilor.

37. În cifre absolute, la nivelul UE, numărul șomerilor tineri a scăzut cu 1,4 milioane între 2013 și 2016 (de la 5,6 milioane la 4,2 milioane³⁶).

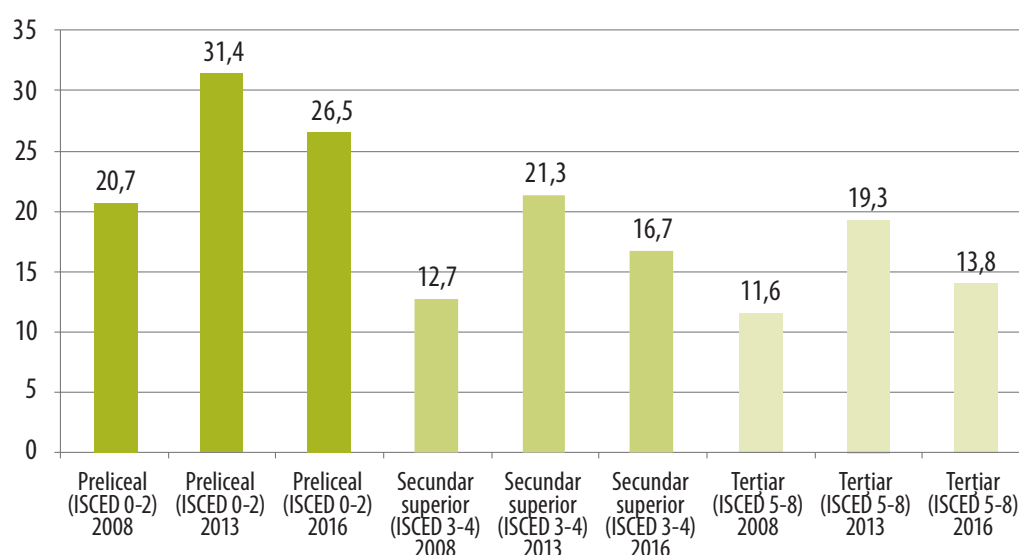
35 Rata șomajului pentru o anumită grupă de vârstă desemnează procentul de șomeri din grupa de vârstă respectivă în raport cu totalul forței de muncă (formată din populație ocupată și din șomeri). Conceptul de șomer, astfel cum este definit de Eurostat în conformitate cu orientările Organizației Mondiale a Muncii, desemnează o persoană cu vârsta cuprinsă între 15 și 74 de ani (sau între 16 și 74 de ani în Spania, Italia, Regatul Unit, Islanda și Norvegia) care a) nu a desfășurat nicio activitate în săptămâna de referință; b) este disponibil să înceapă să lucreze în următoarele două săptămâni (sau a găsit deja un loc de muncă unde va începe activitatea în următoarele trei luni) și c) a căutat de lucru în mod activ oricând în decursul ultimelor patru săptămâni.

36 Sursa: Eurostat, cod [une_rt_a].

Rata șomajului în rândul tinerilor în funcție de nivelul de educație

38. Nivelul de instruire reprezintă un factor important pentru viața profesională viitoare a tinerilor. După cum reiese din figura 4, cu cât este mai ridicat nivelul de instruire, cu atât este mai scăzută rata șomajului înregistrată în rândul tinerilor. Rata șomajului în rândul tinerilor cu un nivel scăzut de educație (26,5 %) este de două ori mai mare decât rata șomajului în rândul tinerilor cu studii superioare (13,8 %). O diferență similară (de 10 puncte procentuale) poate fi observată și în cazul tinerilor care au absolvit nivelul secundar superior de învățământ.

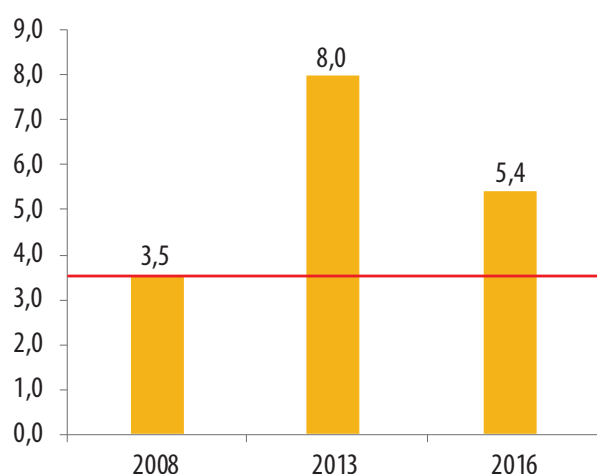
Figura 4 – Nivelul șomajului în rândul tinerilor în UE-28, per nivel de educație, în perioada 2008-2016
(Sursa: Eurostat, ythempl_090)



39. Dintr-o perspectivă comparativă, pentru toate cele trei grupuri, modificările observate între 2013 și 2016 arată o îmbunătățire (-5 puncte procentuale). Cu toate acestea, dacă se iau în considerare toate nivelurile de educație, rata șomajului în rândul tinerilor înregistrată în 2016 rămâne totuși mai mare decât în 2008. Altfel spus, șomajul în rândul tinerilor nu a revenit la nivelurile de dinaintea crizei. În plus, datele arată că, în timpul crizei economice, și tinerii cu studii superioare s-au confruntat cu dificultăți din ce în ce mai mari pe piața muncii. Pe lângă aceasta, criza economică a însemnat o provocare considerabilă pentru tinerii absolvenți din multe țări, deoarece aceștia s-au văzut adesea supracalificați pentru oportunitățile de muncă existente pe piață³⁷.

Șomajul de lungă durată în rândul tinerilor

Figura 5 – Rata șomajului de lungă durată în rândul tinerilor în UE-28, în perioada 2008-2016 (Sursa: Eurostat, yth_empl_120)



40. Situația șomerilor tineri devine și mai complicată în cazul în care aceștia petrec o perioadă lungă de timp fără să găsească un loc de muncă. Perioadele de șomaj pe termen lung³⁸ au consecințe importante pentru viitorul profesional al tinerilor: cu cât mai mult timp se află în șomaj un tânăr, cu atât devine mai dificilă intrarea sa pe piața muncii.

41. De la începutul crizei economice și financiare în anul 2008, rata șomajului pe termen lung (12 luni sau mai mult) în rândul tinerilor în UE-28 a crescut cu 1,9 puncte procentuale (de la 3,5 % în 2008 la 5,4 % în 2016). Cel mai ridicat nivel a fost atins în 2013 (8 %). Între timp, s-a conturat o tendință pozitivă (-2,6 puncte procentuale), dar rata șomajului pe termen lung în rândul tinerilor rămâne în continuare cu mult peste nivelul înregistrat înainte de criză (figura 5).

42. La nivelul statelor membre, Grecia (25,1 %) și Italia (19,4 %) sunt principalele două țări cu cele mai ridicate rate ale șomajului pe termen lung înregistrate în rândul tinerilor în 2016. Grecia și Italia sunt în același timp țările în care s-au observat cele mai mari creșteri față de 2008, și anume cu 17,3 puncte procentuale pentru Grecia și cu 11,3 puncte procentuale pentru Italia în 2013. Celelalte trei țări în care rata șomajului pe termen lung în rândul tinerilor a fost de peste 20 % în 2013 (Spania, Croația și Slovacia) au demonstrat îmbunătățiri remarcabile în 2016.

³⁸ Rata șomajului de lungă durată desemnează raportul, exprimat procentual, între numărul de persoane care se află în șomaj de 12 luni sau mai mult și numărul total de șomeri de pe piața muncii.

Tinerii șomeri ca procent din totalul populației tinere (ponderea șomajului în rândul tinerilor)

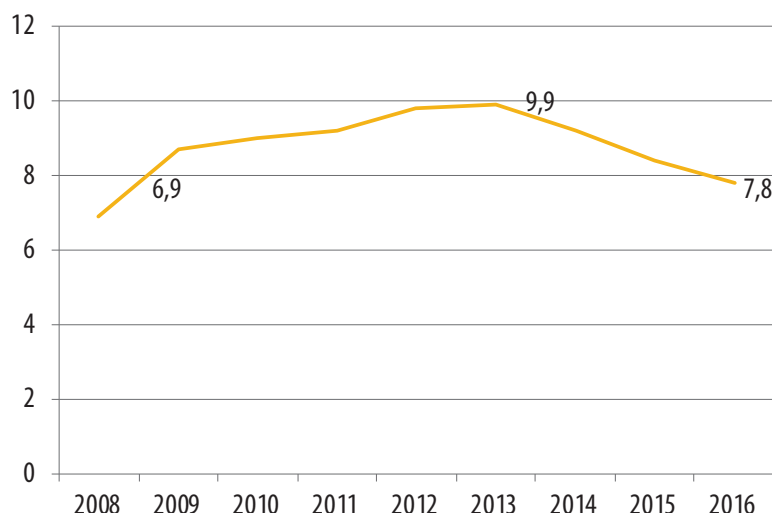
43. Un număr mare de tineri nu fac parte din populația activă, care este populația de referință utilizată pentru a se calcula nivelul șomajului în rândul tinerilor (a se vedea figura 6). De exemplu, mulți tineri studiază cu normă întreagă și nu lucrează sau nu își caută un loc de muncă. Ponderea șomajului în rândul tinerilor ține seama și de această categorie și indică proporția șomerilor tineri în raport cu totalul populației tinere (populație ocupată + șomeri + inactivi)³⁹.

Figura 6 – Ponderea șomajului în rândul tinerilor: explicație

Ponderea șomajului în rândul tinerilor: Șomeri/populația de tineri



Figura 7 – Ponderea șomajului în rândul tinerilor în UE-28, în perioada 2008-2016 (Sursa: Eurostat, yth_empl_140)



39 Pentru explicații suplimentare, a se vedea pagina Eurostat consacrată statisticilor privind șomajul: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics

44. Ponderea șomajului în rândul tinerilor a fost de 7,8 % în anul 2016, cu 0,9 puncte procentuale mai mare decât în 2008 (6,9 %), dar cu 2,1 puncte procentuale sub nivelul maxim atins în 2013 (9,9 %, a se vedea figura 7). La nivelul statelor membre, analiza arată în ce măsură situația diferă de la o țară la alta în Europa.

45. Spania (14,7 %), Grecia (11,7 %) și Croația (11,6 %) sunt statele membre care au înregistrat cele mai ridicate ponderi ale șomajului în rândul tinerilor în 2016. În total, între 2008 și 2016, aceasta a crescut cu cel puțin 1 punct procentual în 14 state membre. În schimb, în aceeași perioadă, Regatul Unit (-1,7 puncte procentuale) și Germania (-2,0 puncte procentuale) au înregistrat ambele o scădere.

46. O comparație între rata șomajului și ponderea șomajului indică o situație foarte dificilă pentru tineri în Grecia, Spania, Italia și Cipru. Tinerii fără loc de muncă din aceste țări constituie un procent relativ ridicat atât din totalul forței de muncă, cât și din totalul populației cu vârste cuprinse între 15 și 24 de ani.

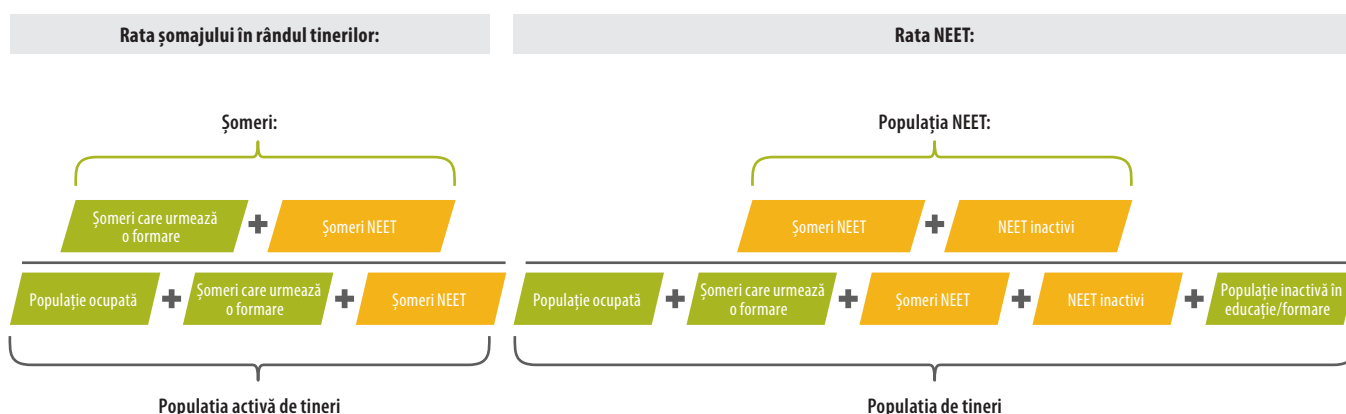
Rata NEET

47. Pe lângă grupul șomerilor tineri (aceștia fiind persoane disponibile să înceapă să lucreze și care caută în mod activ un loc de muncă), există o altă mare categorie importantă de tineri care sunt mai puțin motivați să fie proactivi și care, prin urmare, au și mai multe dificultăți la intrarea pe piața muncii. Este vorba de tinerii inactivi care nu urmează niciun program de educație sau de formare, ei fiind deci incluși în categoria „tinerilor NEET inactivi”. Luate împreună, aceste două grupuri („șomerii NEET” și „tinerii NEET inactivi”) cu vârste între 15 și 24 de ani formează o populație distinctă numită „NEET”⁴⁰. Rata NEET măsoară procentul de tineri care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program de educație sau de formare în raport cu totalul populației tinere, în mod similar cu rata șomajului în rândul tinerilor.

48. Principala diferență față de rata șomajului în rândul tinerilor este că rata NEET ia în considerare și categoria numeroasă a tinerilor „inactivi”. Din acest motiv, rata NEET este mai mică decât rata șomajului în rândul tinerilor în termeni procentuali, în timp ce, în cifre absolute, populația NEET este mai mare decât populația de șomeri.

40 A se vedea Raportul special nr. 5/2017 al Curții: Șomajul în rândul tinerilor – au reușit politicile UE să schimbe situația? O evaluare a Garanției pentru tineret și a Inițiativei privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor.

Figura 8 – Rata șomajului în rândul tinerilor în comparație cu rata NEET

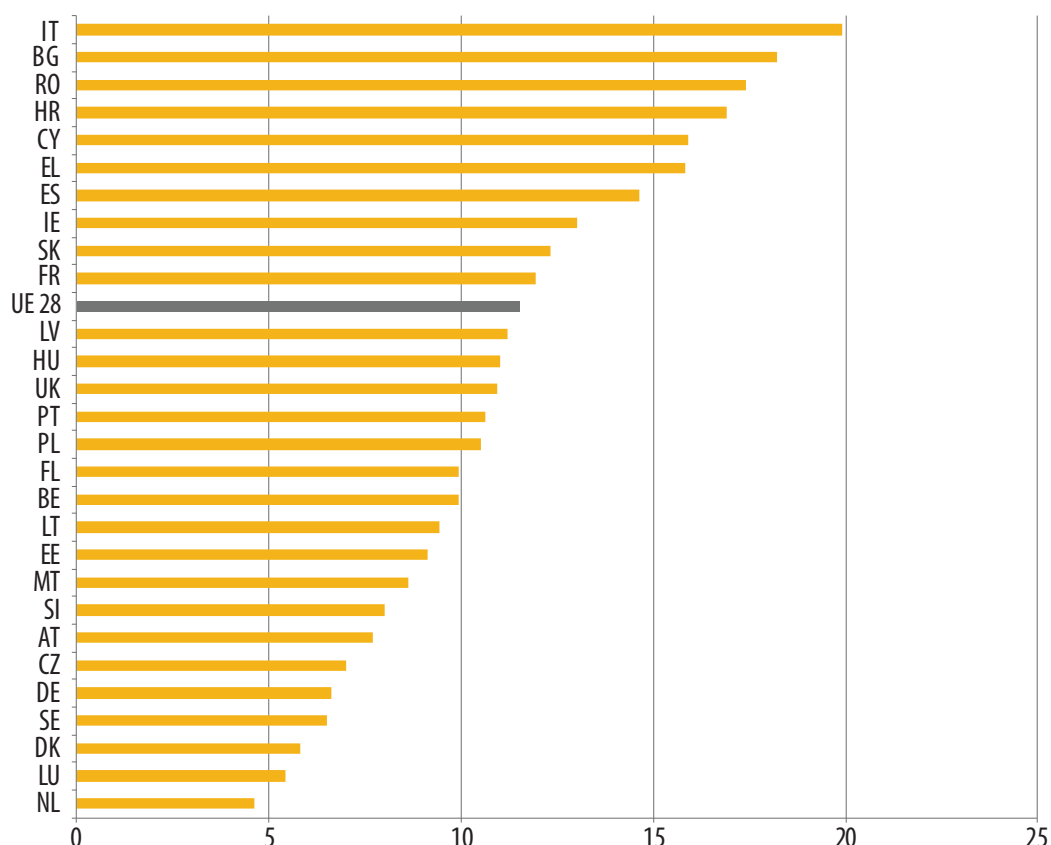


Sursa: Curtea de Conturi Europeană.

49. Între 2008 și 2013, la nivelul UE-28, rata NEET a crescut cu 2,1 puncte procentuale, până la 13,0 %, ca să scadă ulterior cu 1,5 puncte procentuale, până la 11,5 % în 2016. La nivelul statelor membre, situația variază. După cum se arată în figura 9, 10 state membre au înregistrat în 2016 o rată NEET superioară mediei pentru UE-28. Italia (19,9 %), Bulgaria (18,2 %) și România (17,4 %) au fost statele membre cu cele mai ridicate rate NEET în 2016.

50. Dintr-o perspectivă comparativă, statele membre care au înregistrat cele mai mari creșteri între 2008 și 2016 au fost Cipru (+ 6,0 puncte procentuale), România (+ 5,8 puncte procentuale) și Croația (+ 5,3 puncte procentuale).

Figura 9 – Rata NEET la nivel de stat membru, 2016 (Sursa: Eurostat, yth_empl_150)



51. Punctul de cotitură a intervenit în 2013, când aproape toate statele membre au atins nivelul lor maxim al ratei NEET; situația a început să se îmbunătățească lent ulterior.

52. Cu toate acestea, în 2016, doar opt state membre aveau o rată NEET mai mică decât în 2013 (Belgia, Danemarca, Irlanda, Letonia, Luxemburg, Ungaria, Suedia și Regatul Unit).

Rata de ocupare a tinerilor

53. Dacă indicatorii prezentați anterior asigură o imagine de ansamblu a situației șomerilor tineri sau a populației tinere inactive, indicatorul de ocupare a forței de muncă în rândul tinerilor ne ajută să înțelegem dacă procentul celor care au un loc de muncă este în creștere sau nu. Rata de ocupare a tinerilor reprezintă procentul tinerilor încadrați în muncă în raport cu totalul populației de tineri (a se vedea figura 10).

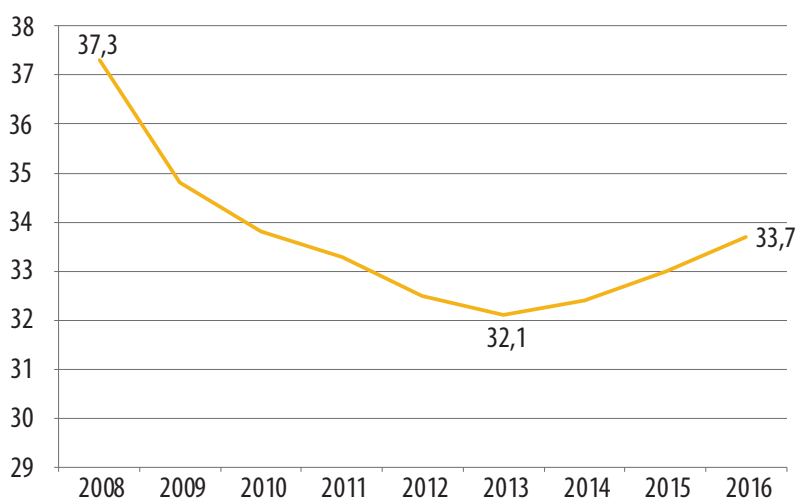
Figura 10 – Rata de ocupare a tinerilor: explicație

Rata ocupării forței de muncă în rândul tinerilor: Populația ocupată/populația de tineri



54. La nivelul UE-28, chiar dacă s-au observat ușoare semne de îmbunătățire începând din 2013, diferența între 2008 și 2016 rămâne negativă. În timp ce, în 2008, rata de ocupare a tinerilor a fost de 37,3 %, în 2016 aceasta era cu 3,6 puncte procentuale mai mică (33,7 %, a se vedea figura 11).

Figura 11 – Rata de ocupare a tinerilor în perioada 2008-2016 (Sursa: Eurostat, yth_empl_020)



55. Și în acest caz, situația diferă în mod considerabil între statele membre: numai nouă dintre acestea (Danemarca, Germania, Estonia, Malta, Țările de Jos, Austria, Finlanda, Suedia și Regatul Unit) înregistrau o rată de ocupare a tinerilor mai ridicată decât media pentru UE-28, în timp ce marea majoritate (restul de 19 state membre) prezentau o rată mai mică decât această medie.

56. În patru state membre (Bulgaria, Grecia, Spania și Italia), rata de ocupare a tinerilor se situează, de fapt, sub 20 %, ceea ce înseamnă că doar un tânăr din cinci, sau chiar mai puțin, este încadrat în muncă.

57. Dintr-o perspectivă comparativă, în 2016, numai șapte state membre se aflau într-o situație mai bună decât în 2008, și anume Republica Cehă, Estonia, Lituania, Luxemburg, Ungaria, Polonia și Suedia.

58. Situația este complicată și mai mult de procentul ridicat de contracte temporare⁴¹ în rândul tinerilor lucrători în mai multe state membre. Contractele temporare reprezintă un pas important în tranziția de la educație la piața muncii. Ratele relativ ridicate de ocupare temporară a tinerilor pot fi însă considerate în același timp ca un indicator al insecurității profesionale⁴².

59. La nivelul UE-28, numărul tinerilor angajați cu contracte temporare era de 43,8 % din numărul total de angajați. În zece state membre, procentul acestora era chiar mai mare. Este vorba de Germania, Spania, Franța, Italia, Croația, Țările de Jos, Polonia, Portugalia, Slovenia și Suedia.

41 Un contract temporar este un contract pe durată determinată care încetează în cazul în care sunt îndeplinite anumite criterii obiective, cum ar fi finalizarea unei activități sau reîntoarcerea angajatului care a fost înlocuit temporar (Eurostat).

42 Comisia Europeană (2015), Raportul UE privind tineretul pentru anul 2015.

PARTEA A DOUA – Prezentare generală a activității desfășurate de instituțiile supreme de audit

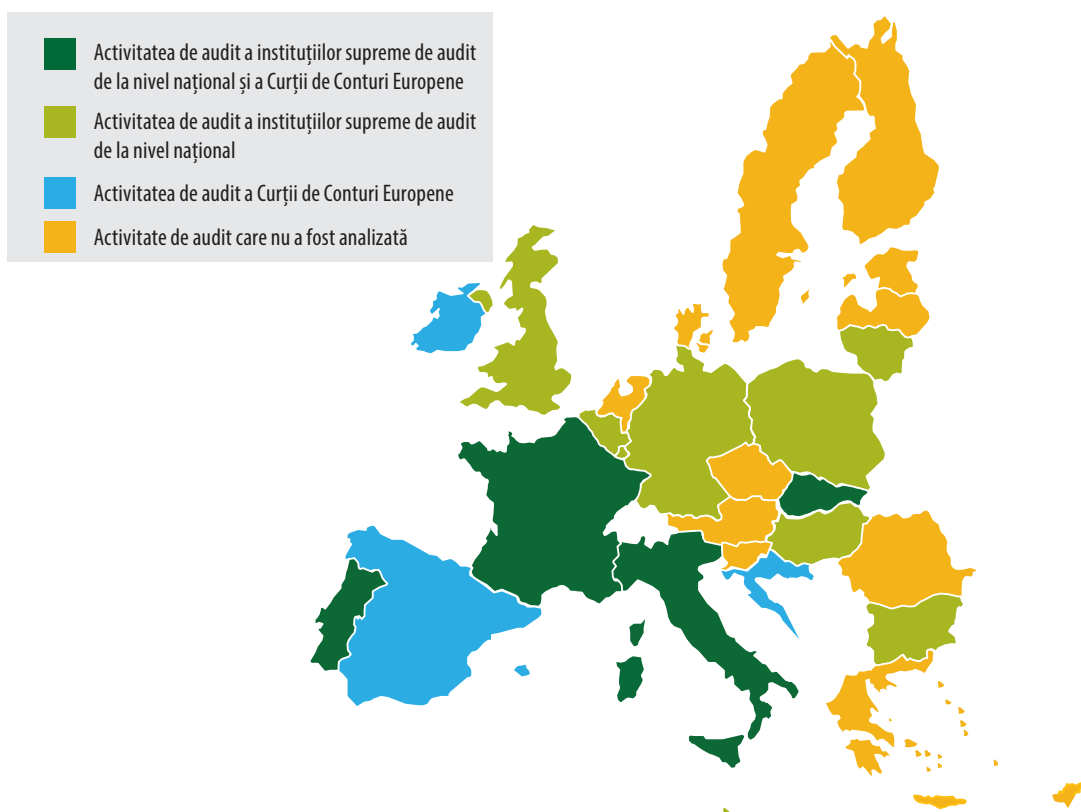
31

Introducere

60. Șomajul în rândul tinerilor se află pe bună dreptate printre prioritățile Comisiei Europene și ale guvernelor din numeroase state membre. Atenția acordată acestei probleme a dat un impuls unui număr mare de inițiative de la nivel național și de la nivelul Uniunii Europene. Acestea implică o gamă largă de părți interesate din domeniul educației și al serviciilor sociale. Totodată, acest interes a mobilizat fonduri publice importante în vederea îmbunătățirii șanselor tinerilor de a găsi un loc de muncă. Numărul din ce în ce mai mare de programe de combatere a șomajului în rândul tinerilor, precum și cuantumul fondurilor publice investite în acest sens au determinat instituțiile supreme de audit să includă aceste tipuri de măsuri în activitatea lor.

61. Această parte a compendiului de audit prezintă o sinteză a rezultatelor unor audituri selectate desfășurate în ultimii patru ani de treisprezece instituții supreme de audit din statele membre⁴³ și de Curtea de Conturi Europeană. Auditul desfășurat de Curte a vizat șapte state membre⁴⁴. Acoperirea geografică a auditurilor prezentate în compendiu este ilustrată în figura 12.

Figura 12 – Activitatea instituțiilor supreme de audit din Uniunea Europeană care este reflectată în compendiu



43 Belgia, Bulgaria, Germania, Franța, Ungaria, Italia, Lituania, Luxemburg, Malta, Polonia, Portugalia, Slovacia, Regatul Unit.

44 Irlanda, Spania, Franța, Croația, Italia, Portugalia și Slovacia.

62. Auditurile reflectate în acest compendiu au abordat aspecte legate de performanță care afectau politicile și proiectele în cauză sau au inclus aspecte importante legate de evaluarea performanței. Altfel spus, instituțiile supreme de audit s-au axat pe eficiența, eficacitatea și/sau economicitatea politicilor, a programelor și a proiectelor puse în aplicare.

Metodologia de audit

63. Instituțiile supreme de audit își desfășoară auditurile în conformitate cu standardele internaționale în materie de audit (ISSAI) și cu standardele relevante de punere în aplicare elaborate la nivel național pentru a se asigura calitatea activităților și a rapoartelor de audit.

64. Metodologia și procedurile de audit au fost selectate și aplicate individual, pentru a se asigura efectuarea sarcinii de audit într-un mod cât mai eficace posibil. După caz și în conformitate cu repartizarea competențelor în statul membru respectiv, instituțiile supreme de audit au desfășurat auditurile în colaborare cu instituțiile de audit de la nivel regional. Două audituri acoperite de prezentul compendiu au fost realizate ca parte a unui audit internațional coordonat (a se vedea contribuțiile instituțiilor supreme de audit din Bulgaria și Ungaria).

65. După caz, auditorii au analizat politicile UE și aplicarea cadrului juridic în statele membre și au examinat probe specifice contextului național. O parte importantă a activității a constat în analizarea unor seturi mari de date (Ungaria, Luxemburg și Slovacia). În plus, instituțiile supreme de audit au examinat fondurile alocate din bugetele naționale.

66. Unele audituri au inclus o analiză internațională. De exemplu, instituția supremă de audit din Franța a analizat punerea în aplicare a ajutorului în șapte regiuni și a procedat apoi la o comparație cu cheltuielile similare efectuate în Germania, Elveția, Danemarca, Țările de Jos și Regatul Unit.

67. Analiza documentelor a fost completată cu interviuri cu reprezentanți ai autorităților naționale și regionale de resort. De asemenea, auditorii au desfășurat interviuri cu persoane care beneficiaseră de măsurile de ocupare a forței de muncă. O serie de sondaje au fost desfășurate pentru a se obține un spectru mai larg de opinii sau pentru a se ajunge la un număr mai mare de respondenți.

Perioada auditată

68. Efectele măsurilor structurale și impactul programelor sunt adesea dificil de auditat într-o etapă timpurie a implementării lor. Auditurile incluse în acest compendiu s-au axat pe programe multianuale puse în aplicare între 2010 și 2016 și acopereau, de regulă, o perioadă de trei ani.

69. **Tabelul** de mai jos redă o imagine de ansamblu a principalelor obiective/domenii vizate de activitatea de audit a instituțiilor supreme de audit. Unele audituri acopereau două sau mai multe dintre aceste domenii de interes. De exemplu, evaluarea programelor de ocupare a forței de muncă a fost deseori completată cu o evaluare a obiectivelor politicilor și a sistemului de monitorizare relevant. Trei dintre aceste audituri (Malta, Portugalia și Curtea de Conturi Europeană) au inclus o examinare a FSE sau a Fondului european de dezvoltare regională (FEDR), lucru care se explică prin aceea că fondurile structurale au fost adesea utilizate pentru a potența efectele programelor naționale.

70. De asemenea, două audituri au acoperit proiecte specifice prin care tinerilor li se ofereau direct locuri de muncă în sectorul public (Italia, Polonia). Aceste proiecte au luat forma unor stagii în administrația publică sau în domeniul protecției patrimoniului cultural.

Tabel – Prezentare generală a activității de audit a instituțiilor supreme de audit care este reflectată în acest compendiu

Instituția supremă de audit	Titlul auditului	Domeniul principal vizat					
		Punerea în aplicare a politicii de ocupare a forței de muncă	Sistemul de educație	Sprijinul în căutarea unui loc de muncă	Sistemele de monitorizare	Proiecte de ocupare directă a forței de muncă	Fonduri din partea UE
Belgia	Alinierea sistemului de educație la piața muncii		✓				
Bulgaria	Monitorizarea perspectivelor de angajare și a migrației absolvenților de studii universitare	✓			✓		
Germania	Sprijinul acordat tinerilor cu lacune în materie de competențe	✓		✓			
Franța	Accesul tinerilor la piața muncii – construirea de parcursuri, adaptarea sprijinului oferit de stat	✓		✓			
Italia	Audit privind proiectul național „500 de tineri pentru cultură”					✓	
Lituania	Utilizarea posibilităților de formare profesională	✓	✓				
Luxemburg	Rapoartele speciale din 2011 și din 2014 privind măsurile de combatere a șomajului			✓	✓		
Ungaria	Audit coordonat al sistemului de monitorizare a parcursului profesional al absolvenților de studii superioare				✓		
Malta	Contribuția fondurilor structurale la Strategia Europa 2020 în domeniile ocupării forței de muncă și educației	✓			✓		✓
Polonia	Stagii și plasamente profesionale pentru șomeri în cadrul serviciilor administrației publice					✓	
Portugalia	Audit privind planul strategic pentru promovarea capacității de inserție profesională a tinerilor – <i>Impulso Jovem</i>	✓		✓	✓		✓
Slovacia	Audit privind utilizarea eficientă și eficace a resurselor bugetare naționale alocate în vederea pregătirii absolvenților unor universități selectate pentru a reuși pe piața muncii, precum și privind realizarea unor indicatori economici selectați și a indicatorilor aplicați în procesul de predare și învățare		✓				
Regatul Unit	Obținerea de rezultate prin programul de ucenicie		✓	✓			
Curtea de Conturi Europeană	Șomajul în rândul tinerilor – au reușit politicile UE să schimbe situația? O evaluare a Garanției pentru tineret și a Inițiativei privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor	✓			✓		✓

Punerea în aplicare a politicilor în domeniul ocupării forței de muncă

Obiectivele auditurilor

71. Șapte instituții supreme de audit au auditat punerea în aplicare a politicilor sau a programelor de ocupare a forței de muncă. În cele mai multe cazuri, acestea au verificat, de regulă, dacă legislația relevantă era eficace și permitea acordarea unui sprijin adecvat pentru grupuri-țintă definite în mod precis. În cadrul auditurilor respective, a fost evaluată și funcționarea sistemelor existente de gestiune, de monitorizare și de control.

72. În trei cazuri, instituțiile supreme de audit au evaluat dacă sprijinul UE direcționat prin intermediul programelor operaționale ale statelor membre a fost conceput și implementat în mod eficace și dacă acesta a contribuit la punerea în aplicare a obiectivelor strategice ale UE în domeniul ocupării forței de muncă și al educației (Strategia Europa 2020).

Principalele observații de audit

73. Eficacitatea și eficiența programelor și a măsurilor auditate au variat în mod semnificativ. Aspectele considerate problematice într-unul dintre proiecte nu au ridicat preocupări în cadrul altor audituri.

74. Auditorii au constatat că, uneori, schemele naționale nu au ținut cont de nevoile reale ale tinerilor sau de experiența dobândită din derularea unor scheme anterioare. Astfel, eficiența ajutorului de stat pentru tinerii aflați în căutarea unui loc de muncă a variat foarte mult. În urma unui audit, s-a constatat, de exemplu, că efectele abordărilor intensive și pe termen scurt sunt mai bune decât sprijinul pe termen lung.

75. Numeroși actori de pe piața muncii au oferit sprijin și soluții pentru tineri, ceea ce a avut drept rezultat un număr prea mare de scheme create. Uneori, măsurile noi se regăseau în concurență cu alternative existente mai atractive. Acest lucru a condus la situații în care ucenicii care primiseră deja un sprijin sub forma cursurilor de formare pentru debutanți au putut beneficia de mai multe scheme de sprijin. În plus, autoritățile responsabile nu au fost în măsură să explice motivele pentru care a fost necesar un astfel de nivel de suprapunere a sprijinului. Această situație demonstrează că agențiile de ocupare a forței de muncă nu au reușit să evalueze dacă criteriile de eligibilitate pentru acordarea sprijinului pentru cursurile de formare fuseseră respectate în toate cazurile. Într-un alt caz, auditorii au concluzionat că finanțarea agențiilor ar trebui să se bazeze pe rezultatele acestora și pe natura grupurilor lor țintă.

76. În unele cazuri, gestionarea, monitorizarea și controlul programelor și al măsurilor nu au fost sprijinite de un sistem eficient de informații și de gestiune. De asemenea, auditorii au ridicat semne de întrebare cu privire la volumul de fonduri alocate de statele membre pentru a pune în aplicare anumite acțiuni. În sfârșit, deficiențele de la nivelul sistemelor de informații de gestiune au avut drept rezultat punerea în aplicare a unor măsuri parțial incoerente cu cele preconizate.

Adaptarea sistemelor de educație

Obiectivele auditurilor

77. Patru audituri au analizat problema șomajului în rândul tinerilor din perspectiva eficacității sistemelor de educație. A fost vizată, în special, alinierea mandatului, a planificării și a conținutului programelor de învățământ la nevoile reale ale pieței muncii.

78. Într-un caz, auditorii au evaluat dacă centrele de formare răspundeau nevoilor pieței muncii și erau utilizate așa cum se prevăzuse. În cadrul unui alt audit, a fost verificată utilizarea eficientă a fondurilor publice, mai precis raportul dintre numărul de studenți și finanțările nerambursabile alocate de la bugetul național. Această evaluare a inclus contribuția finanțărilor nerambursabile la succesul absolvenților pe piața muncii.

Principalele observații de audit

79. Planurile de acțiune elaborate în ceea ce privește învățământul secundar au obținut doar rezultate limitate din cauza lipsei de criterii detaliate. Ca urmare, gama de cursuri adaptate cu succes la nevoile pieței muncii a rămas limitată. Auditorii au identificat anumite standarde de calificare și instrumente educaționale contradictorii sau incompatibile. În plus, existau puține stimulente pentru oferirea unor astfel de cursuri.

80. În Lituania, auditorii au constatat că, în pofida investițiilor în îmbunătățirea infrastructurii de formare, numărul cursanților nu crescuse în ultimii doi ani în cazul a jumătate dintre organisme auditate. Această situație se explică parțial prin faptul că peste jumătate din aceste centre erau utilizate mai puțin de cinci ore pe zi.

81. În Slovacia, auditorii au constatat că universitățile produceau prea mulți absolvenți care nu reușeau să găsească un loc de muncă în domeniile lor de studiu și că nu exista o corelare suficientă cu nevoile pieței muncii. Această observație se aplică în special în ceea ce privește sistemul de finanțare a învățământului superior. Finanțarea universităților nu era condiționată de succesul absolvenților lor pe piața muncii, majoritatea fondurilor fiind alocate exclusiv în funcție de numărul de studenți înscriși.

82. Au existat însă și mai multe constatări pozitive. Angajatorii din unele state membre (Belgia, Regatul Unit) erau în general mulțumiți de calitatea formării orientate spre piața muncii. În unele cazuri, studenții s-au declarat de asemenea satisfăcuți de programele de învățământ. Astfel, în cadrul unui sondaj realizat în Slovacia, aproape toți absolvenții au declarat că apreciau în mod deosebit calitatea studiilor lor universitare, chiar dacă doar jumătate dintre ei ar fi ales din nou să studieze același subiect. În schimb, în Regatul Unit, ucenicii au exprimat opinii mai puțin pozitive cu privire la calitatea prestațiilor de care au beneficiat.

Consolidarea măsurilor de sprijin pentru căutarea unui loc de muncă

Obiectivele auditurilor

83. În cazul celor cinci audituri care s-au axat pe capacitatea centrelor de ocupare a forței de muncă și a altor proiecte similare de a facilita plasarea forței de muncă (cum ar fi programul de ucenicie desfășurat în Regatul Unit), instituțiile supreme de audit au pus accentul pe eficacitatea și eficiența inițiativelor întreprinse pentru a încuraja încadrarea în muncă a tinerilor.

84. Aceste audituri au acoperit adesea mai multe aspecte, cum ar fi adecvarea cadrelor de politică și sistemele de monitorizare relevante. Prin urmare, anumite observații care figurează în alte părți ale acestei analize sunt relevante și pentru această secțiune.

Principalele observații de audit

85. Evaluarea rezultatelor acestor audituri a fost un exercițiu dificil, deoarece legătura între măsurile analizate și capacitatea de inserție profesională a participanților era adesea dificil de stabilit. Eficiența ajutorului de stat pentru tinerii aflați în căutarea unui loc de muncă a variat foarte mult. De exemplu, auditorii din cadrul instituției supreme de audit din Luxemburg au constatat că datele colectate erau neconcludente, întrucât nu exista nicio indicație cu privire la capacitatea de inserție profesională a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Auditorii din Franța au ajuns la concluzia că eficiența sprijinului de stat pentru tinerii aflați în căutarea unui loc de muncă a variat foarte mult și că părțile interesate de la nivel regional trebuie să își unească eforturile pentru a colabora într-un mod mai eficace și pentru a îmbunătăți modul în care este urmărit parcursul șomerilor tineri.

86. Un audit efectuat în Portugalia a arătat că măsurile de gestionare și de control prevăzute de planul pentru îmbunătățirea capacității de inserție profesională a tinerilor nu au fost susținute de un sistem eficient și adecvat de agregare a datelor și de gestiune. În consecință, punerea în aplicare era departe de a fi îndeplinit obiectivele preconizate, aceasta din cauza întârzierilor și a concurenței cu alte programe de stagii existente, care erau mai atractive.

87. În ceea ce privește programul de ucenicie auditat în Regatul Unit, serviciul responsabil nu definise modul în care urma să utilizeze creșterea numărului de ucenicii pentru a obține îmbunătățiri la nivelul productivității. Procesul de elaborare a noilor standarde de formare a mobilizat resurse importante din partea angajatorilor și a durat mai mult decât fusese prevăzut. În timp ce angajatorii s-au declarat foarte mulțumiți de calitatea formării propuse și de beneficiile obținute, ucenicii au exprimat păreri mai puțin optimiste cu privire la calitatea prestațiilor primite. Pe lângă aceasta, Inspectoratul Educației a considerat că aproximativ o cincime din furnizori trebuiau să îmbunătățească calitatea formărilor oferite.

Sistemele de monitorizare

Obiectivele auditurilor

88. Monitorizarea și gestionarea colectării de date sunt aspecte vitale pentru un proces decizional bazat pe elemente concrete. Aceste acțiuni permit o evaluare adecvată a situației actuale pentru orice politică sau program și sunt indispensabile pentru luarea de decizii cu privire la îmbunătățiri viitoare.

89. Auditurile desfășurate de instituțiile supreme de audit din Bulgaria și Ungaria s-au axat pe măsurile de monitorizare a evoluției carierei absolvenților. Cele două instituții au evaluat eficacitatea mecanismelor de monitorizare a rezultatelor în materie de carieră și a migrației absolvenților de studii universitare.

90. Alte audituri și-au propus să verifice dacă sistemele de monitorizare fuseseră structurate în mod corespunzător și dacă erau capabile să furnizeze informații de gestiune exacte și fiabile. S-a considerat că o monitorizare robustă reprezenta un factor indispensabil în structurarea unui instrument de asistență decizională ce oferea feedback instituțiilor de învățământ care propuneau formări specifice. Totodată, era nevoie de informații temeinice și pentru a contribui la orientarea profesională tinerilor.

Principalele observații de audit

91. Introducerea unui sistem de monitorizare robust și fiabil într-un mediu complex este o sarcină dificilă. În unele cazuri, sistemele de monitorizare au fost utilizate în mod eficace. Această utilizare eficace a permis organizațiilor respective să demonstreze că și-au dus la îndeplinire sarcinile în mod corespunzător, în conformitate cu țintele stabilite, în toate etapele proiectului. Astfel de sisteme au reprezentat un sprijin eficace pentru procesul decizional, de exemplu, punând la dispoziție date referitoare la natura încadrării în muncă a absolvenților. Datorită informațiilor fiabile furnizate, unele dintre instituțiile de învățământ implicate și-au atins obiectivele fixate sau le-au depășit.

92. În pofida eforturilor depuse de autoritățile competente și a realizărilor pe care acestea le-au obținut, au fost identificate și cazuri care s-au bucurat de un succes mai redus, măsurile aplicate nefiind întotdeauna eficace. Aceste erori și deficiențe pot fi clasificate în următoarele categorii:

- o proiectare incorectă – procedurile sau responsabilitățile pentru colectarea, compilarea, analizarea și evaluarea datelor privind participanții nu au fost definite cu precizie. De exemplu, nu era clar care a fost quantumul fondurilor alocate de statele membre pentru diferitele măsuri. În plus, cifrele nu erau concludente, întrucât nu exista nicio indicație cu privire la capacitatea de inserție profesională a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă;
- o utilizare incorectă – gestionarea, monitorizarea și controlul anumitor măsuri nu au fost sprijinite de un sistem eficient de agregare de informații și de gestiune. În consecință, datele nu au fost utilizate la determinarea, de exemplu, a numărului de studenți admiși la cursuri universitare;
- o date irelevante sau caduce – activitatea de elaborare a unor indicatori de performanță era doar la început. Au fost observate unele limitări în ceea ce privește urmărirea parcursului profesional al anumitor categorii de absolvenți. Datele incomplete și fragmentare au afectat în mod negativ capacitatea de a actualiza evaluările inițiale privind măsurile de încadrare în muncă a tinerilor.

Programe de ocupare directă a forței de muncă

Obiectivele auditurilor

93. Proiectele auditate din această ultimă categorie ofereau în mod direct locuri de muncă pentru tineri. Unul dintre proiecte propunea stagii în administrația publică (în Polonia), iar celălalt oferea locuri de muncă în conservarea patrimoniului cultural italian. În ambele cazuri, auditorii au evaluat modul de punere în aplicare a proiectelor și rezultatele obținute.

Principalele observații de audit

94. Recrutarea pentru stagiile analizate în Polonia nu a fost transparentă – majoritatea entităților publice nu au publicat pe site-urile lor de internet informații cu privire la locurile de muncă vacante și la procedurile de recrutare. În plus, unele instituții nu erau pregătite să primească un număr mare de stagiaari: astfel, participanților li s-au încredințat uneori sarcinile cele mai simple, cum ar fi fotocopierea de documente. În plus, sistemul de mentorat nu a funcționat întotdeauna foarte bine. Au existat cazuri în care un singur mentor era responsabil de un număr excesiv de persoane, ceea ce a însemnat că îndrumarea asigurată nu a avut întotdeauna o substanță reală.

95. Proiectul legat de patrimoniul cultural a fost pus în aplicare în conformitate cu obiectivele sale, și anume de a oferi tinerilor o formare profesională și de a contribui la restaurarea patrimoniului cultural, adesea prin relansarea unor inițiative abandonate. Auditorii au criticat, printre altele, complexitatea normelor și a procedurilor birocratice, lipsa de echipament sau echipamentele depășite, deficitele de finanțare și timpul insuficient alocat pentru finalizarea unor sarcini complexe. În unele cazuri s-a înregistrat o rată ridicată de rotație a ucenicilor, ceea ce s-a tradus prin creșterea volumului de muncă și printr-o penurie de personal.

96. În general, proiectele s-au bucurat de o primire pozitivă și participanții la ambele proiecte au apreciat oportunitățile de care beneficiaseră.

Publicarea rapoartelor

97. Toate rapoartele incluse în acest compendiu au fost publicate pe site-urile instituțiilor supreme de audit care le-au elaborat. Pentru a se bucura de o mediatizare mai intensă, publicarea rapoartelor a fost de regulă însoțită de comunicate de presă.

98. În cazul unor instituții supreme de audit, abordarea în materie de comunicare include prezentări destinate principalelor părți interesate, care sunt, de regulă, parlamentele naționale sau comisiile parlamentare specializate și organismele și agențiile guvernamentale de resort.

99. În plus, unele instituții și-au prezentat rapoartele în cadrul unor conferințe și seminare internaționale, fiind vorba, de obicei, de cazuri de utilizare a fondurilor UE sau de audituri desfășurate în cadrul unei cooperări internaționale.

Urmărirea punerii în aplicare a recomandărilor formulate în urma auditurilor

100. Ca o chestiune de principiu și de bună practică, toate instituțiile supreme de audit urmăresc situația punerii în aplicare a recomandărilor pe care le-au formulat în cadrul auditurilor lor. Abordarea aleasă depinde de normele interne ale fiecărei instituții. De exemplu, acestea pot urmări punerea în aplicare a fiecărei recomandări sau pot face acest lucru ca parte a unei alte sarcini de audit.

101. Acțiunile de urmărire au fost întreprinse, de regulă, la un interval cuprins între șase luni și trei ani de la expirarea termenului pentru punerea în aplicare a recomandărilor, în conformitate cu normele interne ale fiecărei instituții. Unele instituții supreme de audit procedează la un astfel de exercițiu fără să își stabilească un anumit calendar în acest sens.

102. În ceea ce privește rapoartele incluse în acest compendiu, o instituție își finalizase deja auditul de urmărire a măsurilor luate în urma recomandărilor, iar o altă instituție nu prevede astfel de verificări suplimentare.



Curtea de Conturi Europeană

Șomajul în rândul tinerilor – au reușit politicile UE să schimbe situația? O evaluare a Garanției pentru tineret și a Inițiativei privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor

Prezentare generală

103. În cadrul acestui raport a fost examinat progresul Garanției pentru tineret a UE, care a fost creată printr-o recomandare a Consiliului pentru a asigura faptul că tinerii sub 25 de ani primesc o ofertă de loc de muncă, de continuare a educației, de ucenicie sau de stagiu în termen de patru luni de la data la care nu își mai continuă studiile sau de la pierderea locului de muncă. De asemenea, a fost evaluată Inițiativa privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor (YEI), care a permis creșterea sprijinului financiar pentru persoanele cu cele mai mari dificultăți. În urma auditului, Curtea a constatat progrese limitate și rezultate care nu se ridicau la înălțimea așteptărilor.

104. Inițiativa privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor dispune de un buget aprobat de 6,4 miliarde de euro: 3,2 miliarde de euro provin dintr-o nouă linie bugetară specială a UE, iar restul de 3,2 miliarde vor fi prelevate din alocările naționale FSE.

Modul în care s-a efectuat auditul

105. Principalele entități auditate au fost Comisia Europeană și organismele de implementare din șapte state membre: Irlanda, Spania, Franța, Croația, Italia, Portugalia și Slovacia. Printre altele, organismele auditate erau direct implicate în implementarea programelor Garanției pentru tineret și/sau în gestionarea YEI și a programelor operaționale FSE care vizau problema șomajului în rândul tinerilor.

106. Probele au fost obținute în urma unor examinări documentare realizate la nivelul UE și la nivelul statelor membre, precum și în urma unor interviuri desfășurate cu autoritățile naționale responsabile. Auditorii au analizat probele colectate și au procedat la o examinare a unui eșantion de persoane care beneficiaseră de oferte subvenționate prin YEI.

107. În total, pentru această sarcină de audit – de la planificare până la publicare – au fost alocate 190 de persoane-săptămână. Echipa de audit a fost formată dintr-un coordonator și nouă auditori, fiind alcătuită astfel încât să permită auditorilor să desfășoare proceduri de audit în toate statele membre selectate.

108. Activitatea de audit s-a desfășurat între septembrie 2015 și martie 2017.

Observații principale

109. Chiar dacă cele șapte state membre vizitate realizaseră progrese în implementarea Garanției pentru tineret și obținuseră unele rezultate, situația de la momentul auditului – la mai bine de trei ani de la adoptarea recomandării Consiliului – nu se ridica la înălțimea așteptărilor inițiale formulate cu ocazia lansării garanției, care urmărea să asigure faptul că toți tinerii NEET (care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare) primesc în termen de patru luni o ofertă de bună calitate de muncă, de stagiu, de ucenicie sau de continuare a studiilor.

110. Niciunul dintre statele membre vizitate nu reușise deocamdată să garanteze că toți tinerii NEET aveau posibilitatea de a accepta o ofertă prezentată în termenul de patru luni, care să îi ajute să intre pe piața muncii în mod durabil. Un factor important care contribuie la această situație este faptul că întreaga populație NEET nu putea fi acoperită doar cu resursele disponibile din bugetul UE.

111. De asemenea, nu era clar care a fost cuantumul fondurilor naționale alocate de statele membre pentru implementarea Garanției pentru tineret.

112. Totodată, s-a concluzionat că, la data auditului, contribuția Inițiativei privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor la realizarea obiectivelor Garanției pentru tineret în cele cinci state membre vizitate era foarte limitată.

Recomandări

113. Printre cele mai importante aspecte semnalate, Curtea consideră că statele membre și Comisia ar trebui:

- să canalizeze așteptările stabilind obiective și ținte realiste și realizabile;
- înainte de conceperea sistemelor, să realizeze evaluări ale decalajului între situația existentă și obiectivele urmărite, precum și analize de piață;
- să își îmbunătățească sistemele de monitorizare și de raportare.

În plus, statele membre ar trebui:

- să facă un bilanț complet al costurilor pe care le presupune implementarea Garanției pentru tineret și să își adapteze sistemele în funcție de finanțarea disponibilă;
- să se asigure că ofertele corespund profilurilor participanților și cererii de pe piața muncii și că duc la ocuparea unui loc de muncă.

În fine, Comisia ar trebui:

- să se asigure că statele membre demonstrează modul în care măsurile privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor finanțate de UE vor răspunde în mod adecvat nevoilor tinerilor.

Publicare și urmărirea punerii în aplicare a recomandărilor

114. Raportul a fost publicat la începutului lui aprilie 2017. La acea dată, au fost organizate o serie de informări pentru presă și pentru părțile interesate, care au avut loc la Bruxelles. La sfârșitul lunii aprilie 2017, raportul a fost prezentat Comisiei pentru control bugetar (CONT) și Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale (EMPL) din cadrul Parlamentului European, precum și Grupului de lucru pentru chestiuni sociale al Consiliului European.

115. Pe lângă aceasta, în mai 2017 a avut loc la Bruxelles o conferință la nivel înalt, găzduită de Parlamentul European, care a abordat concluziile raportului Curții. Experți recunoscuți din instituțiile europene, profesioniști din domeniu și reprezentanți ai tinerilor și ai patronatului, precum și alte părți interesate din sectorul public și din cel privat au avut schimburi de opinii și idei cu privire la schemele UE de ocupare a forței de muncă în rândul tinerilor și au discutat despre căile de urmat în ceea ce privește măsurile de stimulare a încadrării în muncă a tinerilor.

116. Conform procedurii standard, o acțiune de urmărire a punerii în aplicare a recomandărilor urmează să fie desfășurată cu privire la acest raport în termen de trei ani de la data publicării sale.

Impactul preconizat

- 117.** Raportul și recomandările sale ar trebui să contribuie la îmbunătățirea politicii în următoarele domenii:
- o mai bună concepție a politicilor, o mai bună direcționare și stabilirea de obiective mai realiste pe baza unei analize riguroase a nevoilor pentru viitoare inițiative similare de politică de la nivelul UE;
 - creșterea transparenței în ceea ce privește fondurile UE și fondurile publice naționale alocate Garanției pentru tineret în statele membre;
 - o mai bună direcționare în procesul de selecție a proiectelor în statele membre, astfel încât să se răspundă mai bine nevoilor identificate, oferindu-se un sprijin personalizat care să corespundă nevoilor pieței muncii și asigurându-se astfel durabilitatea rezultatelor obținute;
 - metode mai comprehensive, mai robuste și mai rapide de colectare a datelor în statele membre, care să permită o analiză a politicilor și aducerea de modificări pe baza probelor colectate în urma proiectelor deja implementate.



Curtea de Conturi din Belgia

Cour des Comptes/Rekenhof/Rechnungshof

Raport de audit privind alinierea sistemului de educație la piața muncii

Prezentare generală

118. În 2014, Curtea de Conturi din Belgia a efectuat un audit privind alinierea sistemului de educație la piața muncii. Această instituție a investigat alinierea învățământului secundar la piața muncii, aliniere care trebuia să fie încă optimizată. Mulți elevi din învățământul tehnic și profesional de masă părăseau al treilea an al învățământului secundar cu calificări care nu erau atât de utile pe piața muncii pe cât ar fi putut fi. Deși Decretul privind cadrul calificărilor din 2009 a asigurat parțial o mai bună aliniere, existau probleme în punerea sa în aplicare în ceea ce privește sfera de aplicare, calendarul și lipsa de informații.

Modul în care s-a efectuat auditul

119. Instituția supremă de audit și-a întemeiat auditul performanței pe următoarele întrebări:

- Care este politica generală a guvernului flamand cu privire la alinierea sistemului de educație la piața muncii?
- Oferta de formare este adaptată nevoilor de pe piața muncii?
- Conținutul formării este concentrat pe ceea ce elevii au nevoie să știe și să poată face pentru a exercita o profesie?

120. Auditul evidențiază problemele și politicile privind alinierea și subliniază două aspecte legate de stabilirea disciplinelor predate în principalele licee din învățământul secundar superior, inclusiv planificarea și conținutul. Instituția supremă de audit a folosit pentru auditul său norme și reglementări, documente oficiale și dosarele administrației. Acesta a examinat programele școlare pentru anii 2007-2010, 2010-2014 și 2014-2015. Echipa de audit formată din doi auditori a desfășurat interviuri cu personalul Ministerului Educației, al Agenției pentru Asigurarea Calității în Educație și Formare, al Inspectoratului pentru Educație, al Agenției pentru Servicii Educaționale, precum și cu reprezentanți a șapte sectoare de ocupare a forței de muncă.

Observații principale

Sistemul de educație flamand și politica privind piața muncii

121. Politica flamandă de aliniere a sistemului de educație la piața muncii constă în diferite componente: planul de acțiune pentru știință, tehnologie, inginerie și matematică (STEM), structura de calificări flamandă, învățarea la locul de muncă, consolidarea învățării și a muncii, îmbunătățirea formării profesionale, pilonul vocațional („*beroepskolom*”) și centrele tehnologice regionale. Până în prezent, planul de acțiune STEM a produs rezultate limitate. În vederea reformării învățământului secundar, guvernul flamand a procedat la o examinare a cursurilor de formare. O notă de politică din 2009-2014 privind sistemul de educație a evidențiat lacune specifice și probleme de aliniere a învățământului secundar și superior la piața muncii.

Rolul guvernului flamand

122. Guvernul flamand poate stabili noi cursuri de formare ca răspuns la evoluțiile sociale, educaționale sau tehnologice și la nevoile de pe piața muncii. Guvernul stabilește procedurile și criteriile pentru aprobarea de noi cursuri de formare, bazate pe nevoile existente, iar propunerile sunt înaintate unui comitet de reprezentanți oficiali și experți. Auditorii au constatat însă că, adesea, lipseau criterii detaliate. Există norme privind crearea și modificarea cursurilor de formare, dar nu există norme obligatorii cu privire la formările depășite. Sunt definite două tipuri de calificări: profesionale și educaționale.

Procedură și legislație

123. Orice participant la piața muncii poate transmite propuneri de cursuri noi comitetului de validare. În 2006, guvernul a decis să evalueze învățământul secundar prin analizarea tuturor liniilor de studiu în vederea actualizării și a raționalizării gamei de cursuri existente. A fost stabilit un plan general de reformare a învățământului secundar, bazat pe competențe-cheie europene, care încorporează noi cursuri de formare cu conținut actualizat, pentru a îmbunătăți alinierea, și înlocuia tipurile de educație cu domenii de studiu, menținând în același timp structura pe ani de studiu. Legislația actuală este direcționată spre orientarea noilor cursuri de formare către piața muncii. Cu toate acestea, instituția supremă de audit a constatat că gama de cursuri orientate cu succes către piață a rămas limitată. În plus, aceasta a constatat că guvernul flamand oferea puține stimulente pentru organizarea unor astfel de cursuri. În viitor, calificările educaționale se vor baza pe calificări finale specifice și pe calificări profesionale, astfel încât școlile și instituțiile să nu ofere cursuri pentru care nu există cerere pe piața muncii.

124. Instituția supremă de audit a concluzionat că sectoarele de activitate sunt în general satisfăcute de calitatea formării orientate către piața muncii, observându-se totuși deficiențe calitative ocazionale și, mai ales, o lipsă de tehnicieni care au absolvit învățământul secundar.

125. Guvernul flamand a dorit să alinieze mai bine formarea la piața muncii, prin punerea în aplicare pe deplin a Decretului din 2009 privind structura calificărilor, modificat în 2011, și prin aplicarea planului de acțiune STEM, care se preconizează că va genera rezultate mai bune pe termen lung. Cu toate acestea, până în prezent, punerea în aplicare a decretului a fost lentă, iar acesta continuă să dea naștere la preocupări, chiar și după modificarea sa.

Recomandări

- Guvernul flamand și administrația flamandă ar trebui să continue examinarea cursurilor de formare pentru a-și forma o opinie clară cu privire la relevanța acestora pentru actuala piață a muncii.
- Guvernul ar trebui să actualizeze sau să elimine cursurile de formare depășite.
- Introducerea unui sistem de reglementare pentru a asigura faptul că școlile elimină cursurile de formare orientate către piața muncii care nu satisfac nevoile existente pe această piață și încurajarea școlilor să ofere formările necesare.
- Norme juridice generale privind calificările.
- Cadre didactice implicate mai din timp în crearea de calificări profesionale.
- Guvernul ar putea verifica utilizarea unor descriptori pentru calificările finale.
- Guvernul ar trebui să ia măsuri pentru a se asigura că relevanța calificărilor profesionale este demonstrată corespunzător.
- Profilurile de competență profesională validate de autoritățile flamande trebuie să fie complete și să răspundă nevoilor existente.

Publicare și urmărirea punerii în aplicare a recomandărilor

126. Raportul de audit a fost prezentat parlamentului flamand și publicat în noiembrie 2014. Raportul și comunicatul de presă sunt disponibile pe site-ul internet al instituției supreme de audit (www.rekenhof.be).

127. Ministrul Educației a aprobat raportul și a întrebat care este motivul pentru care, în opinia instituției supreme de audit, nu este clar modul în care abordarea orientată spre competențe și descriptorii pot fi aplicați pentru dezvoltarea personală. De asemenea, ministrul a ridicat problema dacă partenerii de pe piața muncii ar putea fi implicați mai din timp în crearea unor calificări profesionale și a afirmat totodată necesitatea unei abordări cuprinzătoare în ceea ce privește schimbarea gamei de opțiuni educaționale.

Impactul preconizat

128. Punerea în aplicare a recomandărilor ar trebui să contribuie la o mai bună aliniere a sistemului de educație la nevoile pieței muncii. În viitor, programele școlare vor trebui să prevadă în mod clar calificările finale și calificările profesionale. Această abordare orientată spre competențe implică însă și riscuri și este neclar dacă ea este compatibilă cu misiunea mai extinsă a educației în ceea ce privește societatea și dezvoltarea personală.



Oficiul Național de Audit din Bulgaria

Сметна палата на Република България

Audit privind monitorizarea perspectivelor de angajare și a migrației absolvenților de studii universitare

Prezentare generală

129. Acest raport de audit examinează eficacitatea mecanismelor de monitorizare a perspectivelor de angajare și a migrației absolvenților de studii universitare.

130. Performanța activităților de monitorizare a fost evaluată în funcție de următoarele criterii:

- o reguli clare pentru urmărirea parcursului profesional al absolvenților de studii universitare;
- o instituirea unui sistem pentru monitorizarea carierelor;
- o condiții prealabile pentru monitorizarea proceselor de migrație;
- o monitorizarea efectivă a acestor procese în rândul absolvenților de învățământ superior.

Modul în care s-a efectuat auditul

131. Auditul a acoperit perioada cuprinsă între 1 ianuarie 2013 și 31 decembrie 2015 și a examinat acțiunile întreprinse de mai multe organisme de stat și instituții pentru a monitoriza perspectivele de angajare ale absolvenților și procesele de migrație în rândul acestora.

Observații principale

132. La nivelul UE și la nivel național, o serie de documente abordează necesitatea colectării de informații privind perspectivele de angajare ale absolvenților. Instrumentele juridice actuale stabilesc, în principiu, că diferitele organisme însărcinate cu punerea în aplicare a politicilor de învățământ superior și de ocupare a forței de muncă trebuie să coopereze prin schimburi de informații, dar nu stabilesc proceduri sau responsabilități pentru colectarea, compilarea, analiza și evaluarea datelor cu privire la absolvenți.

133. Universitățile au instituit sisteme de urmărire și monitorizare a carierelor absolvenților. În marea majoritate a universităților, metodele de colectare și sursele utilizate nu sunt suficient de robuste, ceea ce înseamnă că datele colectate nu sunt complete sau actualizate.

134. Sistemul bulgar de clasificare a universităților este un instrument fiabil pentru monitorizarea carierelor absolvenților, întrucât utilizează date din surse obiective, centralizate. Există limitări în ceea ce privește urmărirea parcursului profesional al anumitor categorii de absolvenți: cei care absolvă în străinătate, cei care nu plătesc contribuții de asigurări sociale și șomerii neînregistrați la serviciul de ocupare a forței de muncă.

135. Întrucât datele cu privire la absolvenți furnizate de sistemul de clasificare sunt fiabile, acestea pot fi utilizate fără rezerve de Ministerul Educației și Științei la stabilirea finanțării învățământului superior și a politicii de admitere, dar în perioada auditată nu s-a procedat pe această bază. În 2016, ministerul a stabilit o legătură între admiterile la universitate și finanțare, pe de o parte, și perspectivele de angajare, pe de altă parte; acest lucru a contribuit la consolidarea rolului sistemului de clasificare în această privință.

136. Parlamentul European și Comisia au subliniat gravitatea problemelor pe care mobilitatea asimetrică și „exodul de creiere” le ridică pentru statele membre și au evidențiat necesitatea abordării acestei probleme atât la nivel național, cât și la nivelul UE. Politica Bulgariei în materie de gestionare a proceselor de migrație în rândul absolvenților se concentrează pe două domenii principale — convingerea expatriaților bulgari să se întoarcă acasă și atragerea în țară a unor cetățeni străini înalt calificați — și este descrisă într-o serie de documente strategice.

137. Măsurile de monitorizare a perspectivelor de angajare și a migrației absolvenților de studii universitare nu sunt eficace pentru următoarele motive:

- o politica privind migrația lucrătorilor înalt calificați este extrem de fragmentată;
- o la nivelul organismelor însărcinate cu gestionarea proceselor de migrație lipsesc obiective clare, măsuri specifice sau responsabilități precise pentru urmărirea parcursului profesional al absolvenților;
- o există puține reglementări referitoare la colectarea și analizarea la nivel național a informațiilor privind migrația lucrătorilor;
- o sistemele de monitorizare a migrației absolvenților nu sunt fiabile nici la nivel național, nici în cadrul departamentelor în cauză.

138. În pofida anumitor limitări, sistemul bulgar de clasificare a universităților s-a dovedit a fi foarte eficace în monitorizarea, la nivel național, a perspectivelor de angajare ale absolvenților.

Recomandări

139. Auditul a permis formularea următoarelor recomandări.

Ministrul muncii și politicilor sociale ar trebui:

- Să efectueze o analiză cu privire la impactul politicii de gestionare a proceselor de migrație în rândul lucrătorilor înalt calificați și la necesitatea unor schimbări de politică.
- Să efectueze o analiză a:
 - caracteristicilor și a limitărilor informațiilor disponibile cu privire la migrația lucrătorilor înalt calificați, precum și a posibilelor modalități de a depăși aceste limitări;
 - posibilităților de a institui un mecanism pentru colectarea, schimbul și consolidarea informațiilor privind migrația lucrătorilor înalt calificați, indiferent dacă sunt bulgari sau străini, și de a stabili o legătură logică.
- Să elaboreze acte legislative prin care să instituie o structură sau un organism dedicat însărcinat cu colectarea și analizarea informațiilor privind procesele de migrație a forței de muncă existente în Bulgaria.
- Să instituie un sistem național de monitorizare a proceselor de migrație a forței de muncă, inclusiv migrația absolvenților de studii universitare.
- Să negocieze un mecanism adecvat pentru schimbul interministerial și interdepartamental de informații privind migrația forței de muncă, inclusiv cea a lucrătorilor înalt calificați, având în vedere noua agendă pentru competențe în Europa adoptată de Comisie în 2016 și Rezoluția Parlamentului European 2015/2281(INI).

Ministrul educației și științei ar trebui:

- Să revizuiască indicatorii din planul de acțiune pentru punerea în aplicare a Strategiei pentru dezvoltarea învățământului superior în Republica Bulgaria.
- Să stabilească obiectivele și caracteristicile specifice ale unei foi de parcurs naționale pe tema „educație pentru o carieră”, împreună cu indicatori pentru monitorizarea punerii în aplicare a acesteia.
- Să elaboreze acte legislative privind funcționarea sistemului bulgar de clasificare a universităților pentru a se asigura că acesta este fiabil și solid din punct de vedere operațional.
- Să îmbunătățească funcționalitatea registrului de certificate APOSTILLE în vederea extinderii capacității acestuia de a sorta și a extrage datele necesare pentru elaborarea de politici.
- În cadrul comitetului interministerial pentru probleme de educație privind bulgarii care trăiesc în străinătate, să monitorizeze punerea în aplicare a politicii în domeniul educației pentru comunitățile bulgare și pentru persoanele aflate în afara țării în ceea ce privește rezultatele măsurilor de încurajare a celor care au rădăcini în Bulgaria să își continue studiile la universități din Bulgaria și să evalueze astfel impactul acestor măsuri.
- Să îl asiste pe ministrul muncii și politicilor sociale cu analizele menționate la primul și la al doilea subpunct din recomandările adresate acestuia prezentate mai sus.

Publicare și urmărirea punerii în aplicare a recomandărilor

140. Raportul de audit a fost adoptat prin decizia Oficiului de Audit din Bulgaria la 24 aprilie 2017, a fost transmis Adunării Naționale și a făcut obiectul unui comunicat de presă. Raportul a fost prezentat la 31 mai 2017 în cadrul unui seminar Europa 2020 în Malta.

141. Verificările de urmărire a situației recomandărilor se vor efectua după termenul-limită pentru punerea în aplicare a acestora (aprilie 2018).

Impactul preconizat

142. Se preconizează că auditul va conduce la îmbunătățirea eficacității activităților de monitorizare a perspectivelor de angajare și a migrației absolvenților de studii universitare și va sprijini autoritățile de resort.



Curtea de Conturi Federală din Germania

Bundesrechnungshof

Audit privind sprijinul acordat tinerilor cu lacune în materie de competențe

Prezentare generală

143. Agenția Federală Germană pentru Ocuparea Forței de Muncă oferă consiliere și sprijin financiar pentru persoane aflate în căutarea unui loc de muncă sau a unei formări profesionale în Germania și le propune acestora posturi adecvate. Agenția este un organism public autonom, finanțat prin contribuții ale angajatorilor și ale angajaților, și primește subvenții și rambursări din bugetul federal.

144. În 2011 a fost introdusă o nouă legislație care permite oficiilor locale ale Agenției Federale pentru Ocuparea Forței de Muncă să ofere subvenții angajatorilor care, prin cursuri de formare la locul de muncă pentru debutanți (*Einstiegsqualifizierung*), oferă sprijin tinerilor care întâmpină dificultăți în privința accesului pe piața muncii. Obiectivul unor astfel de cursuri de formare este de a oferi tinerilor calificați corespunzător o bază pentru dobândirea unor competențe profesionale. Aceste cursuri sunt concepute ca o cale de acces la formare profesională în întreprinderi pentru grupul-țintă. Sprijinul financiar este de asemenea menit să stimuleze angajatorii să ofere formare la locul de muncă, crescând astfel capacitatea de formare a întreprinderilor.

145. Instituția supremă de audit din Germania este mandatată să auditeze Agenția Federală pentru Ocuparea Forței de Muncă. În cadrul auditului s-a examinat dacă noua legislație s-a dovedit eficientă și au fost identificate unele probleme legate de sprijin.

146. Între 2011 și 2015, agențiile locale de ocupare a forței de muncă au oferit sprijin în valoare totală de aproape 174 de milioane de euro pentru cursuri de formare pentru debutanți – o medie de aproximativ 35 de milioane de euro pe an.

Modul în care s-a efectuat auditul

147. Principalele entități auditate au fost Agenția Federală pentru Ocuparea Forței de Muncă și cinci agenții de ocupare a forței de muncă din patru landuri (state federale).

148. Echipa de audit a selectat agențiile locale de ocupare a forței de muncă în funcție de regiune și de numărul de subvenții oferite. Aceasta a selectat și a examinat un eșantion din subvențiile respective. Auditorii au

examinat de asemenea procese informatice și date statistice și au desfășurat interviuri cu personalul specializat și cu cel de conducere din agențiile locale de ocupare a forței de muncă.

149. Echipa a petrecut un total de 154 de zile lucrătoare pentru a obține probe la fața locului.

150. Auditul a fost efectuat în iunie și iulie 2015 și a acoperit în mod aprofundat măsuri finanțate în 2013 și 2014. Echipa de audit a examinat dacă agențiile locale de ocupare a forței de muncă:

- au analizat în mod corespunzător cererile angajatorilor pentru subvenții destinate plății salariilor ucenicilor;
- au oferit tinerilor un mentorat adecvat pe durata cursurilor de formare pentru debutanți;
- au monitorizat succesul sprijinului acordat.

151. Auditorii au examinat de asemenea în ce măsură Agenția Federală pentru Ocuparea Forței de Muncă a supervizat agențiile locale de ocupare a forței de muncă cu privire la sprijinul acordat pentru cursurile de formare pentru debutanți.

Observații principale

152. Procedura de depunere a cererilor

- În aproape unul din zece cazuri examinate, agențiile locale de ocupare a forței de muncă nu au reușit să evalueze dacă fuseseră îndeplinite criteriile de eligibilitate pentru acordarea sprijinului pentru cursurile de formare pentru debutanți sau nu au reușit să facă acest lucru în timp util. În unele cazuri, persoanele care au beneficiat de sprijin nu corespundeau obiectivului formării sau finalizaseră deja formarea profesională în străinătate.
- În jumătate dintre cazurile examinate nu existau „contracte de inserție” valabile, impuse de normele legale. În alte 26 % dintre cazurile examinate, agențiile nu au specificat într-un contract de inserție valabil că sprijinul acordat pentru cursuri de formare pentru debutanți era unul dintre beneficiile oferite.
- Sprijinul pentru cursuri de formare pentru debutanți reprezintă un beneficiu discreționar. În toate cazurile examinate, agențiile au finanțat cursurile de formare pentru debutanți cu suma maximă și pentru durata maximă admisă de 12 luni. În niciunul dintre aceste cazuri nu a fost furnizată vreo dovadă cu privire la motivul pentru care era necesar sprijinul maxim.
- În unele cazuri, ucenicii care primeau sprijin pentru cursuri de formare pentru debutanți beneficiau concomitent de alte măsuri menite să îi ajute să găsească un loc de muncă. În unele cazuri, angajatorul era sponsorul și pentru aceste alte măsuri, ceea ce însemna că acesta beneficia de sprijin în cadrul ambelor categorii de măsuri. Finanțarea concomitentă a două măsuri care ofereau locuri de muncă cu normă întreagă nu este însă permisă.

153. Mentoratul oferit de agențiile locale de ocupare a forței de muncă

În jumătate dintre programele de cursuri pentru debutanți care au durat cel puțin trei luni, agențiile nu au stabilit niciun contact cu ucenicii. În peste un sfert dintre cazuri, acestea nu au contactat nici angajatorul.

154. Monitorizarea

Organizația care beneficiază de sprijin trebuie să certifice în mod legal competențele și cunoștințele transmise. În marea majoritate a cazurilor în care cursurile de formare pentru debutanți nu au fost urmate de formare profesională, nu s-au eliberat certificate. În unele cazuri, agențiile nu au păstrat copii după certificate.

Recomandări

155. Procedura de depunere a cererilor

- Înaintea aprobării oricărui ajutor nerambursabil, agențiile locale ar trebui să organizeze o consultare față în față cu persoana care dorește să devină ucenic pentru a examina cerințele legale și ar trebui să documenteze rezultatul. Atunci când supervizează agențiile locale, Agenția Federală pentru Ocuparea Forței de Muncă ar trebui să se asigure că acestea verifică cu atenție dacă au fost îndeplinite toate cerințele de eligibilitate înainte de a finanța orice cursuri de formare pentru debutanți. Agențiile ar trebui să se asigure că persoanele care doresc să devină ucenici sunt potrivite pentru profesia pentru care solicită formare.
- Agențiile locale ar trebui să își îmbunătățească practicile administrative și să încheie contracte de inserție cu toate persoanele care solicită formare, astfel cum prevede legea. Contractele de inserție ar trebui să stabilească obiectivele urmărite și să prevadă atât sarcinile agențiilor, cât și pe cele ale ucenicilor potențiali, împreună cu beneficiile care urmează a fi oferite.
- Agenția Federală pentru Ocuparea Forței de Muncă ar trebui să se asigure că toate agențiile exercită o putere de apreciere adecvată. Acest lucru implică informarea lor în mod mai detaliat despre obligația care le revine de a exercita o putere de apreciere, despre ce înseamnă să exercite o putere de apreciere și despre obligația lor de a gestiona finanțarea cu prudență. În plus, agenția trebuie să prevină dubla finanțare nejustificată.

156. Mentoratul oferit de agențiile locale de ocupare a forței de muncă

Agențiile ar trebui să îi îndrume pe ucenici și pe angajatori mai îndeaproape pe durata cursurilor de formare pentru debutanți decât au făcut-o până în prezent, pentru a evita abandonul, și ar trebui să îi sprijine pe ucenici în căutarea de cursuri de formare profesională ulterior.

157. Monitorizarea

Ar trebui să fie mai bine utilizate informațiile privind cunoștințele și competențele transmise pe durata cursurilor de formare pentru debutanți atunci când are loc corelarea ulterioară a ucenicilor cu posturile.

Publicare și urmărirea punerii în aplicare a recomandărilor

158. Raportul final de audit a fost publicat pe site-ul internet al instituției supreme de audit din Germania la 13 iulie 2017 (<https://www.bundesrechnungshof.de/en/veroeffentlichungen>).

159. Instituția supremă de audit din Germania își rezervă dreptul de a verifica dacă Agenția Federală pentru Ocuparea Forței de Muncă și agențiile locale pun în aplicare sprijinul în mod corespunzător.

Impactul preconizat

Agențiile locale de ocupare a forței de muncă trebuie să furnizeze sprijin adecvat și eficient din punctul de vedere al costurilor pentru cursurile de formare pentru debutanți. Agenția Federală pentru Ocuparea Forței de Muncă trebuie să se asigure, ca parte a monitorizării pe care o efectuează, că sprijinul este pus în aplicare în mod corespunzător. Obiectivul este ca sprijinul pentru cursuri de formare la locul de muncă pentru debutanți să constituie într-adevăr o cale de acces la formare profesională în întreprinderi pentru ucenicii care întâmpină dificultăți în găsirea unui loc de muncă.



Curtea de Conturi din Franța

Cour des comptes

Accesul tinerilor la piața muncii – construirea de parcursuri, adaptarea sprijinului oferit de stat.

Prezentare generală

160. Structura pieței muncii din Franța îi dezavantajează în mod deosebit pe tineri, iar rata șomajului în rândul acestora este de două ori mai mare în comparație cu restul populației. Tinerii au nevoie de mai mult timp pentru a găsi un loc de muncă stabil, se confruntă mai frecvent cu insecuritatea locului de muncă și cu munca involuntară cu fracțiune de normă, și prezintă o rată a sărăciei ridicată. Timp de mai multe decenii, o serie de măsuri de asistență puse în aplicare de diverși operatori au fost implementate pentru a remedia această situație. Măsurile respective au inclus sprijin financiar pentru întreprinderile care angajează tineri, sprijin acordat de serviciul de ocupare a forței de muncă din Franța și acces la formare.

161. Acest sistem de sprijin acordat de stat a costat 10,5 miliarde de euro în 2015, iar acest cost este în creștere, dar rezultatele obținute în termeni de acces la locuri de muncă pe termen lung nu sunt pe măsura obiectivelor stabilite sau a resurselor mobilizate.

Modul în care s-a efectuat auditul

162. Auditul a fost realizat împreună cu camerele de conturi de la nivel regional din Franța. Entitățile auditate au fost ministerele franceze responsabile cu ocuparea forței de muncă, cu educația națională, cu învățământul superior, Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă din Franța și alte organizații din mediul de afaceri și din sectorul ocupării forței de muncă. Punerea în aplicare a ajutorului a fost analizată în șapte regiuni din Franța și s-au făcut comparații internaționale cu Germania, Elveția, Danemarca, Țările de Jos și Regatul Unit. Camera de Comerț din Franța a efectuat de asemenea un sondaj în cadrul căruia s-au colectat opiniile a aproximativ 1 000 de lideri din mediul de afaceri cu privire la ajutoarele de stat și la ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor.

163. Auditul a utilizat date privind încadrarea în muncă a tinerilor cu vârste cuprinse între 15 și 25 de ani în perioada 2010-2015 și s-a axat pe eficacitatea și eficiența măsurilor adoptate pentru promovarea ocupării forței de muncă în rândul tinerilor. Acesta a implicat analiza statisticilor privind ocuparea forței de muncă, a alocațiilor bugetare și a execuției contractelor, precum și interviuri cu persoane fizice.

Observații principale

164. Accesul tinerilor la locuri de muncă s-a deteriorat atât în ceea ce privește cantitatea, cât și calitatea. Aceștia se confruntă cu dificultăți tot mai mari, care conduc la rate ale șomajului mai ridicate și la o neconcordanță între calificările lor și locul de muncă, care este adesea instabil.

165. Aceste dificultăți sunt semnificativ mai mari pentru tinerii fără nicio calificare recunoscută, pentru șomerii pe termen lung, pentru persoanele care au migrat în Franța și pentru cele care locuiesc în zonele urbane și rurale cele mai defavorizate. Prin urmare, politicile de promovare a ocupării forței de muncă în rândul tinerilor ar trebui să vizeze în primul rând aceste grupuri. Caracterul dual al pieței muncii, care îi protejează pe angajați, dar oferă locuri de muncă pe termen scurt și instabile pentru ceilalți, îi dezavantajează pe noii veniți în raport cu cei care lucrează deja. Eficiența sprijinului acordat de stat tinerilor aflați în căutarea unui loc de muncă variază mult în funcție de instrumentele de politică utilizate: efectele abordărilor intensive și pe termen scurt sunt mai bune decât cele ale sprijinului pe termen lung acordat de agenții guvernamentale.

166. Finanțarea de la stat ar trebui acordată cu prioritate pentru instrumentele de politică ce s-au dovedit a fi cele mai eficace și ar trebui îmbunătățită coordonarea între numeroșii operatori care participă la sprijinirea ocupării forței de muncă în rândul tinerilor. Foarte adesea, programele naționale sunt elaborate fără a se ține seama de nevoile reale ale tinerilor sau de experiența dobândită din schemele anterioare și s-a constatat că au fost introduse prea multe sisteme de sprijin. Diferitele părți interesate de la nivel regional trebuie să își unească eforturile pentru a colabora cu mai multă eficacitate și pentru a îmbunătăți modul în care este urmărit parcursul șomerilor tineri. Rezultatele nu sunt suficient luate în considerare la elaborarea schemelor și la alocarea de resurse, iar finanțarea agențiilor ar trebui să se bazeze pe rezultatele sprijinului pe care acestea îl oferă și pe natura grupurilor lor țintă.

Recomandări

167. Curtea de Conturi din Franța a emis două orientări:

- concentrarea într-o mai mare măsură a sprijinului acordat de stat pe tinerii care întâmpină cele mai mari dificultăți în privința accesului la muncă;
- privilegierea răspunsurilor rapide și a măsurilor intensive;

168. și 12 recomandări:

- reducerea duratei contractelor subvenționate;
- facilitarea tranziției de la contracte subvenționate la formare în vederea calificării;
- transferarea treptată a bugetului pentru contracte subvenționate către programe de sprijin mai intensive;
- introducerea unui control al prezenței participanților la programele pentru care se plătesc indemnizații;

- instituirea unui singur organism comun pentru fiecare program, similar celui care există deja pentru Garanția pentru tineret, care să adopte decizii privind admiterea tinerilor și urmărirea parcursului acestora;
- raționalizarea și îmbunătățirea gestionării oficiilor locale de ocupare a forței de muncă prin punerea în comun a funcțiilor administrative, financiare și de gestionare a proiectului;
- elaborarea unui contract multianual pentru fiecare oficiu local de ocupare a forței de muncă, care să stabilească obiective și un cadru de evaluare a performanței;
- distribuirea tinerilor în programe pe baza unui set comun de criterii;
- crearea unui mijloc de urmărire a progreselor individuale și a rezultatelor programelor, care să utilizeze un identificator comun;
- reducerea numărului de programe de sprijin și simplificarea conținutului acestora;
- oferirea unei libertăți mai mari pentru operatori în utilizarea resurselor de care dispun pentru organizarea conținutului sprijinului, în schimbul remunerării în funcție de performanțe;
- promovarea accesului la formare pentru tinerii aflați în căutarea unui loc de muncă.

169. În general, Curtea de Conturi din Franța a recomandat să se acorde mai puțin prioritate contractelor subvenționate, care conduc la efecte de balast atât în sectorul privat, cât și în cel public, și să se recurgă în mai mare măsură la forme tradiționale de formare în alternanță.

Publicare și urmărirea punerii în aplicare a recomandărilor

170. Raportul a fost publicat în septembrie 2016. Un comunicat de presă a fost publicat la 5 octombrie 2016. Acesta poate fi consultat pe site-ul internet al Curții de Conturi din Franța la adresa <https://www.ccomptes.fr/en/publications/employment-access-young-people>.

171. Exercițiul de urmărire a punerii în aplicare a recomandărilor Curții de Conturi din Franța va fi efectuat la sfârșitul anului 2017.

Impactul preconizat

172. Raționalizarea și gestionarea îmbunătățită a programelor pentru ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor în Franța, în vederea creșterii perspectivelor economice și sociale ale tinerilor care vor intra în viitor pe piața muncii.



Curtea de Conturi din Italia

Corte dei Conti

Audit privind proiectul național „500 de tineri pentru cultură”

Prezentare generală

173. La 6 decembrie 2013, Ministerul Patrimoniului Cultural și Turismului a aprobat un program special pentru dezvoltarea inventarierii, a catalogării și a digitalizării patrimoniului cultural. Un plan de formare în trei etape a fost elaborat pentru a fi pus în aplicare după selectarea a 500 de tineri care să urmeze un an de instruire în acest domeniu.

174. Prin urmare, programul a avut un scop dublu. În primul rând, obiectivul acestuia fost combaterea șomajului în rândul tinerilor, în conformitate cu Recomandarea Uniunii Europene din 22 aprilie 2013. În al doilea rând, programul urmărea să protejeze, să consolideze și să imprime un nou suflu patrimoniului cultural aflat în pericol de deteriorare și să stimuleze în același timp industria turismului, utilizând resurse pentru măsuri de urgență.

175. Planul a cuprins trei proiecte diferite la nivel național. Primul, intitulat „Teritoriu: excelență”, a avut ca obiect reprezentarea online a traseelor culturale/turistice care includ monumente, situri arheologice, arhitectură și colecții. Al doilea, intitulat „Mari procese de război și pace: locuri și conținut”, a oferit cursuri online privind locurile și datele istorice care alcătuiesc memoria colectivă a Primului Război Mondial. Al treilea proiect din cadrul programului de formare s-a referit la patrimoniul cultural intangibil, axându-se pe surse audiovizuale.

176. Ministerul Patrimoniului Cultural din Italia a alocat 2,5 milioane de euro pentru exercițiul financiar 2014 pentru punerea în aplicare a proiectului „500 de tineri pentru cultură”, sumă care urma să fie completată ulterior cu fonduri de la bugetul UE.

177. În cadrul auditului au fost examinate aspecte legate de planificare, criteriile de selecție a proiectelor, proceduri de selecție a cursanților, etape procedurale, stadiul punerii în aplicare a programelor de formare profesională (dintr-o perspectivă temporală, financiară și contabilă) și impactul managerial al activităților.

Modul în care s-a efectuat auditul

178. Auditul s-a axat pe selecția cursanților de către Ministerul Patrimoniului Cultural și Turismului, precum și pe activitățile desfășurate în legătură cu catalogarea și digitalizarea patrimoniului cultural aflat în stare de degradare.

179. În esență, metodologia de audit a inclus verificări și analize documentare. Persoana responsabilă de audit (*Magistrato*) a transmis Ministerului Patrimoniului Cultural două note prin care a solicitat informații legate de activitățile desfășurate, de procedurile utilizate, de calendarul diverselor etape și de utilizarea fondurilor disponibile.

180. Întrucât cursurile de formare au avut loc în toată țara, principalul contact pentru procedura contradictorie a fost Departamentul Administrației Centrale din cadrul acestui minister, precum și Oficiul Bugetar Central (biroul de contabilitate extern al Ministerului Economiei și Finanțelor) de pe lângă Ministerul Patrimoniului Cultural.

181. Echipa de audit a fost compusă din *Magistrato* și din cinci funcționari care i-au acordat sprijinul necesar.

182. Acest audit financiar și al performanței a acoperit perioada 2013-2015 și a fost efectuat între aprilie 2016 (când a fost trimisă Ministerului Patrimoniului Cultural prima notă) și octombrie 2016.

Observații principale

183. Din program au rezultat mai multe aspecte pozitive.

184. Selecția proiectelor s-a realizat în conformitate cu obiectivele de formare a tinerilor și de dezvoltare a patrimoniului digital. La 30 aprilie 2016, mai multe inventare, cataloage și articole digitalizate populau bazele de date ale celor trei institute centrale. Institutele au considerat programul util și au fost în măsură să relanseze inițiative abandonate.

185. În general, evaluările participanților au fost foarte bune. Cursul a fost calificat drept „excelent” de 119 dintre cei 140 de cursanți.

186. Pe de altă parte, criticile cele mai relevante s-au referit la dificultatea gestionării selecției cursanților, ilustrată, printre altele, de numărul mare de cursanți care s-au retras din program și au fost înlocuiți. Principalele motive de retragere includeau valoarea redusă a subvențiilor acordate, plasarea cursanților în afara regiunii lor de origine sau lipsa stabilității.

187. O altă critică s-a referit la evoluția lentă a proiectelor din cauza unor proceduri excesiv de birocratice. Până la 30 iunie 2016, data prevăzută pentru încheierea lor, 28 dintre cele 144 de proiecte fuseseră realizate într-o proporție mai mică de jumătate.

188. Părțile interesate au furnizat feedback prin intermediul unui formular și s-au plâns de lipsa de echipamente (sau de echipamente învechite), de deficite de finanțare, de timp insuficient pentru îndeplinirea unor sarcini complexe, de lipsuri organizatorice, de un volum de muncă crescut și de lipsă de personal.

189. Din punct de vedere contabil, s-au realizat economii substanțiale, care se ridică la 18,5 % din suma alocată. Utilizarea integrală a acestei sume ar fi permis formarea unui număr mai mare de tineri.

Recomandări

190. În viitor, astfel de programe ar trebui:

- să exploreze toate posibilitățile existente pe piața muncii din sectorul privat;
- să îmbunătățească competențele participanților;
- să cartografieze traseele turistice/culturale;
- să semneze acorduri cu regiunile după încheierea programelor pentru crearea de întreprinderi noi inovatoare.

Publicare și urmărirea punerii în aplicare a recomandărilor

191. Raportul a fost aprobat de Camera Centrală de Audit al Performanței la 29 septembrie 2016.

192. Acesta a fost publicat oficial și pe site-ul internet și a fost trimis Parlamentului și Guvernului la 7 octombrie 2016. El a făcut obiectul unui comunicat de presă.

193. *Corte dei conti* a primit răspuns din partea autorităților în aprilie 2017. Singurul aspect relevant privea posibilitatea ca tinerii cursanți să fie adăugați în viitor pe o listă profesională de experți în patrimoniul cultural.

Impactul preconizat

194. Raportul și recomandările cuprinse în acesta ar trebui să îmbunătățească politica de formare a tinerilor, calendarul proiectelor, stimulentele pentru beneficiari și legătura cu piața muncii, contribuind astfel la inițiative viitoare similare.



Oficiul Național de Audit din Lituania

Lietuvos Respublikos valstybės kontrolė

Raport de audit public: Utilizarea posibilităților de formare profesională

Prezentare generală

195. Politica de educație și formare profesională (EFP) și satisfacerea nevoilor existente pe piața muncii sunt factori importanți pentru competitivitatea și bunăstarea statului pe termen lung.

196. În 2014, doar 33 % din populația de tineri a țării a optat pentru EFP (media UE este de 50 %), în timp ce o altă parte dintre aceștia, după absolvirea învățământului general, s-au înscris imediat la instituții de învățământ superior sau au intrat pe piața muncii fără nicio formare profesională. Aproximativ 22 % din populație era angajată fără să fi obținut o calificare certificată.

197. În perioada de sprijin financiar acordat de UE cuprinsă între 2007 și 2013, cea mai mare atenție și finanțare au fost direcționate spre trei domenii ale activității EFP: infrastructura educațională, îmbunătățirea calificărilor cadrelor didactice și actualizarea conținutului educațional. Atractivitatea și calitatea EFP depind de această combinație.

198. În perioada 2012-2015, în Lituania și-au deschis porțile un total de 42 de centre de formare practică pentru sectoare specifice, centre în care s-au investit 118 milioane de euro. Centrele au fost înființate în 33 din 74 de instituții EFP (45 %) și au fost dotate cu cele mai noi echipamente de formare practică pentru a instrui orice rezident lituanian care dorește să obțină o calificare sau să dezvolte o calificare existentă. S-a luat decizia de a-i dota pe formatorii din învățământul profesional cu competențe tehnologice, care reprezintă o parte importantă a activității într-o nouă bază de formare practică. Astfel, pentru aceștia s-au organizat stagii în diverse întreprinderi comerciale.

199. Pentru a asigura faptul că serviciile furnizate de instituțiile de învățământ corespund nevoilor de pe piața muncii și sunt flexibile, s-au realizat investiții pentru elaborarea de calificări și pentru actualizarea conținutului învățământului profesional, fapt care a condus la 10 noi standarde de calificare, la 60 de programe de formare profesională modulară și la 14 instrumente de învățământ sectoriale. Instituțiile vor trebui să treacă la un sistem EFP modular până în anul 2021.

200. Procentul tinerilor care studiază în instituții EFP și al adulților care participă la programe de învățare pe tot parcursul vieții în Lituania este unul dintre cele mai reduse din Uniunea Europeană. Acest fapt a determinat Oficiul Național de Audit să analizeze dacă investițiile realizate în EFP îmbunătățesc calitatea și atractivitatea acestui tip de instruire.

201. Scopul auditului a fost să evalueze dacă dezvoltarea centrelor de formare a răspuns nevoilor în schimbare de pe piața muncii, dacă acestea au fost utilizate în conformitate cu destinația lor, dacă programele EFP au fost reînnoite și dacă competențele tehnice ale personalului didactic au fost actualizate periodic.

Modul în care s-a efectuat auditul

202. Entitățile care au făcut obiectul acestui audit au fost Ministerul Educației și Științei și Centrul pentru Dezvoltarea Calificărilor și a Educației și Formării Profesionale din Lituania.

203. Dintre cele 33 de instituții EFP, 18 (55 %), care găzduiesc 26 din cele 42 de centre de formare (62 %) din țară, au fost selectate pentru audit. La sondajul organizat au participat aproximativ 400 de cursanți care beneficiau de formare în centre și aproximativ 200 de cadre didactice care lucrau în acestea. De asemenea, s-au desfășurat interviuri cu reprezentanți din șapte întreprinderi asociate și din trei colegii.

204. Auditul a acoperit perioada 2012-2014, iar pentru evaluarea impactului s-au folosit și date din 2015.

Observații principale

205. În cadrul auditului s-a descoperit că echipamentul a fost utilizat foarte diferit de la o instituție EFP la alta și nu a fost întotdeauna disponibil pentru toate grupele de vârstă. Noile standarde de calificare, programele EFP modulare și instrumentele educaționale nu erau întotdeauna dezvoltate în mod coerent și erau adesea incompatibile.

206. Un total de 118 milioane de euro au fost investiți în îmbunătățirea infrastructurii EFP, dar, în aproximativ jumătate dintre instituțiile auditate, numărul cursanților din programele de formare inițială propuse de centrele de formare nu crescuse în ultimii doi ani.

- Resursele a 60 % dintre aceste centre erau utilizate doar până la 5 ore pe zi, întrucât nu toate instituțiile au început să ofere noi programe de formare profesională, nu fuseseră stabilite obiective specifice pentru promovarea pe piață a noilor facilități ale centrelor și nu fuseseră concepute soluții pentru a finanța cursuri de instruire a unor cursanți sau cadre didactice noi.
- Nu a existat o metodă coerentă pentru stabilirea taxelor pentru servicii de formare.
- Aproximativ 500 000 de euro au fost alocați pentru dezvoltarea standardelor de calificare, dar aceste standarde nu au fost adoptate. Aproximativ 1 milion de euro au fost alocați pentru dezvoltarea programelor EFP modulare, dar numai 24 din cele 60 de programe au fost înregistrate și doar 9 au început să fie testate în instituțiile EFP în 2015. Acest lucru s-a datorat faptului că nu a existat un proces coerent de implementare a proiectelor, documentele de descriere a standardelor de calificare nu erau complete, standardele de calificare nu fuseseră evaluate în totalitate înainte de înregistrare, iar legislația relevantă fusese modificată, astfel încât unele programe nu mai erau conforme cu aceasta.
- Numai câteva cadre didactice au participat la activitățile proiectului, iar instruirea a fost întreruptă după încheierea acestuia.

Recomandări

- 207.** Raportul de audit cuprinde o serie de recomandări pentru ambele instituții auditate, inclusiv:
- evaluarea motivelor pentru achiziționarea de echipamente de formare și pentru alocarea finanțării pentru renovare, precum și evaluarea compatibilității acestor măsuri cu nevoile de pe piața muncii;
 - recomandări detaliate pentru sporirea utilizării eficace a centrelor de formare;
 - calcularea taxelor astfel încât să se genereze venituri;
 - asigurarea faptului că standardele, programele și instrumentele sunt compatibile, coerente și înregistrate;
 - stabilirea cerințelor pentru comisiile EFP și a unor termene-limită pentru obținerea de rezultate;
 - revizuirea programelor în conformitate cu noua legislație și cu noile standarde pentru a asigura faptul că acestea sunt relevante;
 - organizarea de cursuri de formare profesională pentru cadrele didactice.

Publicare și urmărirea punerii în aplicare a recomandărilor

208. Raportul de audit, însoțit de un comunicat de presă, a fost publicat la 28 februarie 2016. Acesta este disponibil pe site-ul internet al [Oficiului Național de Audit din Lituania](#), cu rezumate în engleză și lituaniană. Rezultatele auditului au fost de asemenea prezentate de Oficiul Național de Audit în fața Comisiei de audit și a Comisiei pentru educație, știință și cultură din Parlamentul Lituaniei.

209. O procedură standardizată de urmărire a situației fiecărei recomandări în parte este în desfășurare.

Impactul preconizat

210. Dacă recomandările sunt puse în aplicare în mod adecvat, acestea vor conduce la o utilizare sporită a centrelor de formare practică, s-ar putea genera fonduri pentru reînnoirea echipamentelor, programele EFP ar fi mai bine aliniate la nevoile de pe piața muncii, cadrele didactice ar beneficia în continuare de formare, iar investiția suplimentară planificată de aproximativ 57 de milioane de euro în infrastructura centrelor de formare practică și în conținut educațional actualizat ar fi mai bine utilizată.



Curtea de Conturi din Marele Ducat al Luxemburgului

Cour des Comptes du Grand-Duché de Luxembourg

Rapoartele din 2011 și 2014 de monitorizare a situației în urma măsurilor luate în vederea combaterii șomajului

Prezentare generală

211. Raportul special inițial al Curții de Conturi din Luxemburg a acoperit perioada 2006-2009 și a fost publicat în 2011. Obiectivul auditului a fost evaluarea măsurilor de ocupare a forței de muncă în rândul tinerilor după trei ani de punere în aplicare și, în special, evaluarea contractului de sprijin pentru angajare și a contractului de inițiere în vederea încadrării în muncă, introduse prin Legea din 22 decembrie 2006.

212. Raportul de monitorizare din 2014 a acoperit perioada 2012-2014 și a inclus o secțiune privind Garanția pentru tineret. Întrucât Garanția pentru tineret trebuia să fie lansată în iunie 2014, instituția supremă de audit a verificat dacă părțile interesate luaseră măsurile necesare pentru o lansare efectivă.

213. Între 2007 și 2009, finanțarea de către stat a unor măsuri de ocupare a forței de muncă în rândul tinerilor, și anume contractul de sprijin pentru angajare și contractul de inițiere în vederea încadrării în muncă, s-a ridicat la aproximativ 12,3 milioane de euro, plătiți prin intermediul Fondului pentru ocuparea forței de muncă.

214. Între 2012 și 2014, cheltuielile alocate din bugetul de venituri și cheltuieli al statului pentru aceste măsuri s-au ridicat la aproximativ 68 de milioane de euro.

215. Obiectivul principal al raportului special publicat în 2011 a fost evaluarea deciziilor și a măsurilor votate de Camera Deputaților (Parlamentul Luxemburgului) în contextul Legii din 22 decembrie 2006 pentru promovarea păstrării locului de muncă și stabilirea unor măsuri speciale privind siguranța și politica de mediu.

216. Un obiectiv al așa-numitului act „5611” a fost revizuirea legislației privind măsurile de încurajare a ocupării forței de muncă în rândul tinerilor, cu scopul principal de a crește eficacitatea acestor măsuri în integrarea pe deplin a tinerilor pe piața muncii.

217. Modificările legislative propuse au pus capăt practicii contractelor auxiliare temporare pentru tineri, atât în sectorul public, cât și în cel privat. În 2006, contractul de sprijin pentru angajare (sectorul public) și contractul de inițiere în vederea încadrării în muncă (sectorul privat) erau singurele măsuri în vigoare cu privire la ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor.

218. Raportul de monitorizare din 2014 a fost publicat la solicitarea Camerei Deputaților. Președintele Camerei Deputaților a informat Curtea de Conturi din Luxemburg cu privire la solicitarea Comisiei pentru controlul execuției bugetare de a se proceda la o verificare a măsurilor luate de Ministerul Muncii și Ocupării Forței de Muncă drept răspuns la observațiile și recomandările formulate în raportul special al Curții.

Modul în care s-a efectuat auditul

219. Principalele entități auditate au fost Ministerul Muncii, Ocupării Forței de Muncă și Economiei Sociale și Solidare (MTEESS) și Agenția pentru Dezvoltarea Ocupării Forței de Muncă (ADEM). În cadrul auditului, s-au desfășurat interviuri cu conducerea ambelor organizații și s-au analizat documentele furnizate în scopul identificării, al colectării și al validării informațiilor necesare pentru redactarea observațiilor și a recomandărilor din rapoartele speciale.

220. Echipa a fost alcătuită din vicepreședintele Curții de Conturi din Marele Ducat al Luxemburgului și din trei auditori.

221. Auditul inițial s-a desfășurat între mai 2010 și octombrie 2010. Auditul de urmărire subsecventă a avut loc între decembrie 2013 și iunie 2014.

Observații principale

222. În cursul auditului din 2011 având ca obiect măsurile privind ocuparea forței de muncă, s-a constatat că cifrele erau neconcludente, întrucât nu exista nicio precizare referitoare la capacitatea de inserție profesională a persoanei aflate în căutarea unui loc de muncă în urma măsurilor. Autoritățile în cauză au declarat că nu dispuneau de instrumentele necesare pentru a evalua eficacitatea măsurilor. În urma auditului din 2014, s-a constatat că nu fusese efectuată nicio evaluare actualizată a măsurilor privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor. Activitatea de elaborare a unor indicatori de performanță era doar la început.

223. Curtea de Conturi din Luxemburg a observat de asemenea că, în ceea ce privește Garanția pentru tineret, era utilizat un acord de cooperare, un instrument care nu mai fusese utilizat din 2006 și care fusese implicat doar în proiecte-pilot.

224. Curtea a sugerat de asemenea că, odată cu lansarea Garanției pentru tineret în iunie 2014, lipsa de personal cu care se confrunta ADEM ar putea deveni și mai problematică, punând și mai mult în pericol atingerea obiectivelor acordului de cooperare.

Recomandări

225. Raportul din 2011 al Curții de Conturi din Luxemburg a subliniat necesitatea unui sistem de evaluare bazat pe indicatori de performanță. Curtea amintită consideră că obiectivele și performanța noilor organizații trebuie stabilite de la bun început, astfel încât măsurile de combatere a șomajului să poată fi evaluate.

226. Ea a recomandat și punerea în aplicare a unui plan multianual pentru noul organism. Acest lucru ar trebui să ofere un cadru pentru politica generală, pentru alegerile strategice, pentru activitățile și sarcinile pe termen mediu, precum și pentru resursele financiare și umane necesare.

227. În 2014, Curtea de Conturi din Luxemburg și-a reiterat recomandările referitoare la necesitatea evaluării măsurilor privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor, recomandând discutarea la nivel național și internațional a eficacității unor măsuri cum ar fi contractul de sprijin pentru angajare și contractul de inițiere în vederea încadrării în muncă.

228. La anumite date stabilite, de exemplu după doi ani de aplicare, ministrul competent ar trebui să fie obligat să informeze Camera Deputaților cu privire la evoluția cantitativă (numărul beneficiarilor care au semnat un contract de acest tip) și calitativă (numărul beneficiarilor care au găsit un loc de muncă) a măsurilor adoptate.

229. Curtea consideră că măsurile trebuie să fie evaluate după o anumită perioadă, astfel încât să poată fi efectuate eventualele corecții necesare sau să se poată întrerupe măsura respectivă în cazul în care nu a reușit să producă rezultatele preconizate.

Publicare și urmărirea punerii în aplicare a recomandărilor

230. Rapoartele speciale privind măsurile de combatere a șomajului au fost prezentate în Camera Deputaților la 7 aprilie 2011 și, respectiv, la 13 octombrie 2014.

231. Rapoartele au fost publicate ulterior pe site-ul internet al Curții de Conturi din Luxemburg și au fost emise comunicate de presă.

232. Comisia pentru execuție bugetară a Camerei Deputaților monitorizează rapoartele speciale, raportând cu privire la măsurile luate de autoritățile de resort ca răspuns la recomandările Curții. Raportul de urmărire subsecventă a fost prezentat la 30 martie 2015.

233. Programul de lucru al Curții de Conturi din Luxemburg include de asemenea un raport special cu privire la Garanția pentru tineret.



Oficiul Național de Audit din Ungaria

Állami Számvevőszék

Audit coordonat al sistemului de monitorizare a parcursului profesional al absolvenților de studii superioare

Prezentare generală

234. Rezoluția Parlamentului European din 20 aprilie 2012 referitoare la modernizarea sistemelor de învățământ superior din Europa a subliniat că este necesară monitorizarea rezultatelor angajării noilor absolvenți, pentru a evalua în ce măsură învățământul superior răspunde cerințelor pieței muncii. Parlamentul European a îndemnat statele membre să colecteze și să publice date care să arate corelația dintre calificările disponibile pentru diferite profesii și posibilitățile de angajare disponibile pentru aceste profesii.

235. Mai multe documente ale Parlamentului European și ale Comisiei Europene menționează riscul unui „exod al creierelor” – în special în cazul statelor membre din Europa Centrală, de Est și de Sud – ca urmare a numărului tot mai mare de noi absolvenți care decid să lucreze în străinătate. Din acest motiv, în cadrul Rețelei de audit cu privire la Strategia Europa 2020, instituțiile supreme de audit din Ungaria, România și Bulgaria au convenit să efectueze un audit în cooperare. Acesta a fost coordonat de Oficiul Național de Audit din Ungaria și a constatat într-un audit al performanței axat pe eficacitate.

236. Auditul a avut drept obiectiv să identifice bune practici în cadrul sistemelor de monitorizare a parcursului profesional, în special în ceea ce privește monitorizarea parcursului profesional al absolvenților angajați în alte state membre.

237. Auditul efectuat pe acest subiect în Ungaria de către Oficiul Național de Audit s-a axat pe structurarea și funcționarea sistemului de monitorizare a parcursului profesional al absolvenților implementat în cadrul procedurilor de achiziție ale UE. Acesta este un sistem de asistență decizională care furnizează instituțiilor de învățământ superior ce oferă programe de formare un feedback privind calitatea și utilizarea ulterioară a formării pe care o oferă. De asemenea, sistemul îi orientează pe tineri în alegerea unei cariere.

Modul în care s-a efectuat auditul

238. Auditul a acoperit perioada cuprinsă între 1 ianuarie 2011 și 31 octombrie 2015, iar entitățile auditate au fost Ministerul Resurselor Umane, Autoritatea pentru Educație și șase universități maghiare selectate în scopul auditului.

239. Acesta a fost efectuat în conformitate cu standarde profesionale de audit și cu principiile auditului performanței. Evaluarea informațiilor și a documentelor necesare pentru a se putea formula răspunsuri la întrebările

auditului a implicat procese precum observarea, formularea de întrebări (solicitări de informații), comparații și analiză. Auditul a fost efectuat prin evaluarea răspunsurilor furnizate la întrebări, utilizarea datelor din certificate și luarea în considerare a dispozițiilor legale în vigoare în perioada care a făcut obiectul auditului.

Observații principale

240. Sistemul maghiar de monitorizare a parcursului profesional al absolvenților este structurat pe două niveluri. Organismul central organizează colectarea, integrarea și analiza datelor din întreaga țară, creează o bază de date, elaborează metodologia și oferă sprijin instituțiilor, în timp ce instituțiile de învățământ superior colectează și analizează datele individuale și întocmesc rapoarte în atenția organismului central.

241. Sistemul descentralizat este capabil să furnizeze date referitoare la natura încadrării în muncă a absolvenților și permite universităților să includă propriile întrebări în chestionar. Această descentralizare sporește motivația de a menține sistemul și de a utiliza datele primite și a antrenat dezvoltarea diferitor bune practici.

242. În Ungaria, datele sistemului de monitorizare a parcursului profesional al absolvenților sunt utilizate în procese decizionale atât la nivelul guvernului, cât și la cel al universităților. Sistemul de informații online instituit pe baza datelor sistemului de monitorizare a parcursului profesional oferă studenților care se pregătesc pentru examene de admitere la universități/colegii informații detaliate cu privire la șansele de încadrare în muncă după absolvire. Site-ul web care conține aceste informații înregistrează un număr ridicat de vizitatori.

243. Toate instituțiile de învățământ superior implicate în audit au înregistrat sau au depășit numărul necesar de participanți care utilizau datele din sistem. În plus, patru instituții au atins obiectivul de a implica 90 % din absolvenți în chestionare, iar două universități au depășit acest obiectiv.

244. Cu toate acestea, disponibilitatea grupurilor-țintă de a participa la sondaj a înregistrat o scădere. Scăderea ratei de răspuns afectează fiabilitatea datelor și amenință, totodată, sustenabilitatea sistemului.

245. Oficiul Național de Audit a concluzionat că organizațiile și-au îndeplinit în mod corespunzător sarcinile, respectând țintele stabilite pentru toate etapele: planificare, coordonare, dezvoltare și monitorizare. Planificarea centralizată – în special planificarea pentru diferite profesii – a condus la elaborarea unor metode și orientări utile. Cooperarea strânsă și activă între organismul centralizat și instituții a contribuit, de asemenea, la punerea în aplicare cu succes a sistemului de monitorizare a parcursului profesional al absolvenților.

Recomandări

246. În urma auditului, s-au formulat următoarele recomandări: baza de date pentru monitorizarea parcursului profesional ar trebui să conțină informații mai fiabile privind absolvenții care lucrează în străinătate, Ministerul Resurselor Umane ar trebui să încurajeze mai mult absolvenții să răspundă la chestionarele online și datele colectate ar trebui să fie puse la dispoziție sub o formă care să permită procese de explorare a datelor. De asemenea, auditul a permis identificarea unor exemple concrete de bune practici, pe care le-a recomandat.

Publicare și urmărirea punerii în aplicare a recomandărilor

247. Oficiul Național de Audit din Ungaria a publicat raportul de audit la 6 octombrie 2016 și a elaborat, de asemenea, o analiză a acestui subiect pe baza rezultatelor auditului.

248. Analiza s-a axat, în principal, pe două probleme esențiale care nu au fost acoperite de audit: motivul pentru care absolvenții implicați în sondaj erau relativ reticenți în a răspunde la chestionar și motivul pentru care nu erau utilizate datele privind angajarea în străinătate a absolvenților recenți. Deși rata de răspuns poate fi crescută prin îmbunătățirea condițiilor tehnice și prin reducerea lungimii chestionarului, analiza consideră totuși că cel mai important este să se consolideze legătura dintre instituțiile de învățământ superior și absolvenți. Tot în această analiză se afirmă că ar trebui să se pună un accent mai puternic pe creșterea fiabilității bazei de date pentru monitorizarea parcursului profesional pe durata funcționării și a dezvoltării sistemului, făcând astfel posibilă examinarea și mai în detaliu a caracteristicilor încadrării în muncă a absolvenților de studii superioare care lucrează în străinătate.

Impactul preconizat

249. Pornind de la recomandările formulate în urma auditului, ar trebui să fie lansată o inițiativă europeană în vederea monitorizării parcursului profesional al absolvenților și a îmbunătățirii informațiilor deținute cu privire la acest parcurs sau la modul în care aceștia își continuă educația, pentru a se facilita îmbunătățiri în ceea ce privește orientarea profesională, conceperea programelor, strategia instituțională și elaborarea de politici. Chestionarul ar trebui regândit și ar trebui să se crească gradul de cunoaștere a acestuia în rândul absolvenților. Ar trebui să se creeze grafice informative și baze de date mai precise cu privire la diferitele profesii, care să pună la dispoziție informații într-un mod interactiv și sub o formă care să faciliteze explorarea datelor.



Oficiul Național de Audit din Malta

Uffiċċju Nazzjonal tal-Verifika (Malta)

Contribuția fondurilor structurale la Strategia Europa 2020 în domeniile ocupării forței de muncă și educației

Prezentare generală

250. Acest raport a examinat dacă proiectele și alte activități derulate în cadrul programelor operaționale aferente FSE și FEDR erau concepute și implementate astfel încât să aducă o contribuție eficientă la îndeplinirea obiectivelor Strategiei Europa 2020 în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și educația, precum și dacă rezultatele inițiale ale acestor intervenții sprijineau această înțelegere. Comitetul de contact al instituțiilor supreme de audit a delegat această sarcină de audit Grupului de lucru privind fondurile structurale. Acest audit paralel a fost desfășurat în colaborare cu instituțiile supreme de audit din zece state membre.

251. Cheltuielile publice anuale globale în domeniul auditat se ridică la 113 645 000 de euro (în care sunt incluse educația și ocuparea forței de muncă), din care suma de 20 800 000 de euro (axa 1 din FSE) este legată de ocuparea forței de muncă (în general, nu doar ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor).

Modul în care s-a efectuat auditul

252. Principala entitate auditată a fost autoritatea de management din Malta, iar auditul a acoperit perioada 2014-2016. Pentru a analiza obiectivele stabilite, Oficiul Național de Audit din Malta a apelat la o gamă largă de surse de informații. Cercetările întreprinse au inclus o examinare a literaturii de specialitate legate de Uniunea Europeană (UE), o analiză aprofundată a cadrului juridic relevant și o examinare a documentației elaborate în mod special pentru contextul maltez. Literatura de specialitate legată de UE care a fost analizată a constatat în Strategia Europa 2020, precum și în documente de orientare referitoare la prioritățile de investiții, la cadrul de performanță și la punerea în aplicare a cadrului juridic la nivelul statelor membre.

253. O importanță deosebită pentru acest audit a avut-o legislația pertinentă care aborda diferitele fațete ale funcțiilor programelor operaționale. În mod concret, cadrul juridic relevant a inclus trei regulamente ale UE din 2013 (1301/2013, 1303/2013 și 1304/2013), care conțin dispoziții comune și generale privind Fondul european de dezvoltare regională, Fondul social european, Fondul de coeziune, Fondul european agricol pentru dezvoltare rurală și Fondul european pentru pescuit și afaceri maritime.

254. Documentația aferentă în mod specific contextului maltez cuprindea Acordul de parteneriat al Maltei, Programul național de reformă din 2015, recomandările Consiliului și recomandările specifice țării, programele operaționale adoptate, normele de eligibilitate și evaluările *ex ante*, precum și documentele interne elaborate de

către Divizia de planificare și de coordonare a priorităților (în calitatea sa de autoritate de management) pentru abordarea obiectivelor principale identificate în Strategia Europa 2020.

255. În cursul acestui audit, Oficiul Național de Audit a desfășurat interviuri semistructurate cu autoritatea de management. Pe lângă interviurile desfășurate, oficiul a solicitat documente justificative și clarificări atunci când a fost necesar. Discuțiile purtate s-au bazat pe un ghid privind interviuri-standard adoptate de grupul de lucru. Acest document era împărțit în trei secțiuni principale, și anume:

- o informații generale, menite să ofere o imagine de ansamblu a programelor operaționale în rândul statelor membre în ceea ce privește educația și ocuparea forței de muncă;
- o concepția programelor operaționale, cu scopul de a oferi o perspectivă asupra modului în care au fost elaborate programele operaționale auditate și de a se putea determina dacă acestea erau compatibile cu îndeplinirea obiectivelor Strategiei Europa 2020;
- o punerea în aplicare a programelor operaționale, fiind abordate proiectele aprobate selectate în vederea examinării, pentru a se stabili în ce măsură aceste proiecte contribuiseră sau urmau să contribuie în viitor la realizarea obiectivelor principale ale Strategiei Europa 2020.

256. Activitățile pe teren ale auditului s-au desfășurat între mai 2016 și noiembrie 2016.

Observații principale

257. În ceea ce privește elaborarea programelor operaționale, Oficiul Național de Audit a stabilit că acestea au fost redactate în urma unor examinări detaliate ale priorităților, ale riscurilor și ale provocărilor de la nivel național, proces care a implicat toate ministerele naționale și care a fost coordonat de Unitatea de programare în vederea asigurării unui element de uniformitate a abordării. În plus, recomandările prezentate în evaluările *ex ante* au fost, în marea majoritate a cazurilor, integrate în mod corespunzător. Oficiul Național de Audit a concluzionat că programele operaționale erau aliniate în mod clar cu nevoile naționale, cu recomandările Consiliului și cu riscurile și provocările identificate.

258. În opinia oficiului, per ansamblu, indicatorii selectați urmau să contribuie la realizarea în ansamblu a obiectivelor Strategiei Europa 2020. Totuși, existau câteva deficiențe în ceea ce privește prioritățile de investiții specifice, în cazul cărora nu erau prezentate lucrări detaliate și informațiile nu erau clare. Potrivit oficiului, indicatorii de rezultat pentru programul operațional I erau realizabili, în ciuda absenței unor detalii, iar pentru programul operațional II, în cazul căruia au fost furnizate mai multe informații, indicatorii erau realiști și în general ambițioși.

259. În ceea ce privește eficiența și eficacitatea potențială a proiectelor, existau legături clare între proiecte, obiectivele lor specifice și indicatorii lor de rezultat; în plus, au fost puse la dispoziție orientări adecvate.

260. Sistemele instituite pentru monitorizarea indicatorilor erau adecvate și făceau posibilă colectarea și analiza în timp util a datelor. În comitetele de monitorizare erau reprezentate toate autoritățile competente, cu excepția Autorității de Audit, de la care se obțineau contribuții în mod punctual.

261. Solicitanților li se puneau la dispoziție orientări suficiente cu privire la programele operaționale și proiecte și la modalitățile de solicitare a finanțării; de asemenea, aceștia aveau posibilitatea de a asista la sesiuni de informare.

262. S-au identificat bune practici în ceea ce privește înființarea Comitetului de coordonare interministerială și a subcomitetelor sectoriale subsidiare acestuia, scopul lor fiind valorificarea la maximum a resurselor și reducerea la minimum a suprapunerilor și a duplicării eforturilor. Comitetele au furnizat contribuții și orientări strategice cu privire la perioada de programare 2014-2020.

Recomandări

263. În afară de faptul că a atras atenția asupra anumitor deficiențe specifice legate de indicatori, menționate și în observațiile anterioare, Oficiul Național de Audit nu a formulat alte recomandări generale suficient de semnificative sau legate de domenii generale de risc care să justifice abordarea lor aici. Trebuie subliniat faptul că momentul realizării acestei examinări, într-un stadiu relativ timpuriu al perioadei de programare, a limitat analiza efectuată de oficiu.

Publicare și urmărirea punerii în aplicare a recomandărilor

264. Raportul a fost publicat în format electronic pe site-ul internet al Oficiului Național de Audit la data de 1 februarie 2017. Publicarea a fost însoțită de un comunicat de presă. Nu s-a procedat deocamdată la urmărirea punerii în aplicare a recomandărilor.

Impactul preconizat

265. În cazul în care s-ar proceda la o revizuire a programelor operaționale, Oficiul Național de Audit consideră că ar trebui să fie luate în considerare constatările și concluziile acestui raport.



Oficiul Național de Audit din Polonia

Najwyższa Izba Kontroli

Stagii și plasamente profesionale pentru șomeri în cadrul serviciilor administrației publice

Prezentare generală

266. Serviciile administrației publice au introdus măsuri organizatorice corespunzătoare pentru a pune la dispoziție stagii destinate studenților și absolvenților și plasamente profesionale pentru șomeri⁴⁵. Calitatea acestora nu este însă întotdeauna suficient de ridicată, lucru care a afectat, în consecință, utilitatea lor în a ajuta participanții să obțină un loc de muncă. Totodată, șomajul în rândul absolvenților constituie una dintre principalele probleme ale pieței forței de muncă, problemă care, conform strategiei naționale privind dezvoltarea capitalului uman până în 2020, este o consecință, printre altele, a discrepanței dintre nevoile existente, pe de o parte, și nivelul și sfera stagiilor și a plasamentelor profesionale, pe de altă parte.

Modul în care s-a efectuat auditul

267. Au fost auditate 24 de entități publice: 17 servicii ale administrației publice (două ministere, cinci birouri provinciale, cinci autorități municipale/locale și cinci autorități districtuale) și șapte universități din șase provincii.

268. Entitățile au fost selectate pe baza celui mai ridicat număr de stagii și a celui mai ridicat număr de plasamente profesionale pentru șomeri organizate în 2013, în 2014 și în prima jumătate a anului 2015.

269. Sfera auditului a acoperit stagii și plasamente profesionale destinate studenților și, respectiv, șomerilor.

270. Auditul a vizat perioada dintre 1 ianuarie 2013 și momentul finalizării activităților de audit în fiecare unitate auditată și s-a desfășurat între 17 septembrie și 31 decembrie 2015.

⁴⁵ În Polonia, plasamentele profesionale se referă la procesul de dobândire a unor competențe practice de către un șomer care efectuează anumite sarcini într-un loc de muncă fără a fi încheiat însă un contract de muncă.

Observații principale

271. Serviciile administrației publice au fost, în general, bine pregătite pentru punerea la dispoziție de stagii și plasamente profesionale. În două cazuri excepționale, entitățile au acceptat prea mulți participanți și și-au depășit capacitatea de care dispuneau ca organizație. Stagiile sunt reglementate de contracte sau acorduri încheiate între serviciile administrației publice și colegiile sau universitățile în cauză, iar plasamentele profesionale sunt reglementate de contracte încheiate între serviciile administrației publice în cauză și serviciile pentru ocuparea forței de muncă. Ucenicii și stagiarii sunt repartizați unor mentori, însă au existat cazuri în care mentorilor li se repartizase un număr semnificativ de persoane (până la 12 persoane). În cazul unor mentori universitari, mentoratul a existat doar ca noțiune, întrucât anumite stagii au avut loc în timpul unei perioade de vacanță, când mentorii erau în concediu. Au existat cazuri în care un singur mentor era responsabil de un număr foarte important de studenți (în cazuri extreme, acest număr a depășit 800 de persoane în cursul anului universitar).

272. Marea majoritate a serviciilor vizitate nu plăteau mentorilor indemnizații pentru formare, chiar dacă regulamentul aplicabil (regulamentul privind stagiile) prevedea astfel de indemnizații în cazul în care mentorul nu este (cel puțin parțial) scutit de îndeplinirea obligațiilor de serviciu în timpul perioadei de stagiu. Auditorii au atras atenția asupra faptului că este incorect ca, în conformitate cu legislația în vigoare, mentorii studenților care provin din școli publice să fie eligibili pentru o finanțare suplimentară, în timp ce acest lucru nu este valabil și pentru mentorii studenților care provin din școli private (de exemplu, aceștia pot lucra în același loc de muncă și pot efectua aceleași activități).

273. Schimbul de informații între universități și serviciile administrației publice nu este pe deplin funcțional, în special în cazul programului de stagii. Mentorii din cadrul serviciilor administrației publice nu aveau niciun contact cu reprezentanții universităților și unele stagii erau efectuate în afara sferei programului.

274. După o perioadă inițială de adaptare, tinerii șomeri care beneficiaseră de un plasament profesional executau, în general, sarcini similare celor care erau efectuate de angajații din cadrul serviciului în cauză. În cazul stagiilor și al plasamentelor profesionale destinate studenților, participanților li se alocu cele mai simple sarcini, adesea de natură pur mecanică, cum ar fi realizarea de fotocopii (acest lucru s-a întâmplat în cazul unei treimi din stagiari).

275. Auditorii Oficiului Național de Audit au observat și alte deficiențe în cadrul a nouă dintre serviciile administrației publice în cauză (reprezentând peste 50 % din populația auditată). Aceste deficiențe erau legate de instructajul în materie de sănătate și siguranță; de exemplu, cursurile de formare erau predate de către persoane neautorizate. În cazul a două servicii ale administrației publice, au existat situații în care date cu caracter personal au fost prelucrate de ucenici și de stagiari care nu dețineau autorizația relevantă, fapt care nu este în conformitate cu dispozițiile Legii privind protecția datelor cu caracter personal.

276. În ministerele și în serviciile provinciale auditate, au luat parte la stagii, în perioada vizată de audit, numai 75 de persoane, ceea ce reprezintă doar un sfert din numărul avut în vedere de programul-pilot al guvernului privind stagiile. Măsura a fost concepută pentru a spori accesul stagiilor la serviciile administrației publice și pentru a oferi stagii de calitate.

277. Plasamentele profesionale pentru șomeri în serviciile administrației publice s-au concretizat doar în 52,5 % din cazuri prin angajare în termen de trei luni de la finalizare, deoarece aceste servicii nu puteau garanta un post din cauza procedurilor de concurs care trebuiau desfășurate.

278. În cazul a trei servicii ale administrației publice, avizele finale emise cu privire la stagii erau generice – utilizau aceleași formulări și erau redactate în conformitate cu un model –, lucru care le-a limitat utilitatea pentru posibili viitori angajatori.

Recomandări

279. Oficiul Național de Audit a demonstrat că este nevoie de o cooperare mai strânsă între organismele care recomandă stagii și plasamente profesionale și serviciile în care sunt organizate acestea, precum și de luarea unor măsuri corespunzătoare de către autoritățile publice:

- pentru a se publica posturile vacante, împreună cu regulile și criteriile de admitere;
- pentru a se solicita, în fiecare caz, programe de stagiu/de plasament profesional de la organismele care recomandă stagii și plasamente profesionale;
- pentru a se evalua corect stagiile și plasamentele profesionale și pentru a se identifica competențele specifice dobândite de către stagii;
- pentru a se da studenților posibilitatea de a participa la stagii voluntare, cum ar fi stagiile pentru absolvenți;
- pentru a se evalua stagiile și plasamentele profesionale organizate într-un anumit serviciu.

280. Oficiul Național de Audit a remarcat, de asemenea, că nu se acordau indemnizații mentorilor studenților care proveneau din școli private și a prezentat o propunere relevantă în acest sens prim-ministrului.

Publicare și urmărirea punerii în aplicare a recomandărilor

281. Informațiile cu privire la rezultatele auditului au fost aprobate de președintele Oficiului Național de Audit la 6 iunie 2016, iar comunicatul de presă privind rezultatele auditului a fost publicat la 18 august 2016 pe site-ul internet al Oficiului Național de Audit.

282. În total, auditorii au formulat, în urma auditului, 60 de concluzii, care au fost aprobate de către șefii entităților auditate în vederea punerii în aplicare.

Impactul preconizat

283. Raportul și concluziile care decurg din acesta sunt preconizate să contribuie la îmbunătățirea plasamentelor profesionale și a stagiilor prin sporirea transparenței recrutării pentru acestea, prin creșterea numărului de stagii și de plasamente profesionale de calitate și prin creșterea sferei și a intensității cooperării dintre universități/colegii și organizațiile care oferă plasamente profesionale.



Curtea de Conturi a Portugaliei

Tribunal de Contas

Audit privind planul strategic pentru promovarea capacității de inserție profesională a tinerilor – *Impulso Jovem*

Prezentare generală

284. Auditul a fost conceput la cererea Parlamentului Portugaliei, având drept obiectiv general evaluarea sistemelor de gestiune și control ale planului strategic *Impulso Jovem* și punerea în aplicare a acestuia, inclusiv:

- o caracterizarea planului strategic *Impulso Jovem* care acoperă inițiative de promovare a capacității de inserție profesională a tinerilor, din punctul de vedere al structurii organizatorice aferente, al procesului decizional, precum și al sistemului de gestiune și control;
- o analiza obiectivelor planului și a caracterului adecvat al resurselor care i-au fost alocate;
- o evaluarea măsurii în care planul *Impulso Jovem* (iunie 2012-decembrie 2013) și-a îndeplinit obiectivele în ceea ce privește execuția fizică și financiară.

285. Perioada auditată a fost cuprinsă între iunie 2012 și decembrie 2013.

286. Obiectivul planului strategic *Impulso Jovem* era de a mobiliza fonduri europene în cuantum de 932,3 milioane de euro (204,7 milioane de euro de la FSE și 727,6 milioane de euro de la FEDR).

Modul în care s-a efectuat auditul

287. Entitatea auditată a fost principala autoritate națională responsabilă de ocuparea forței de muncă și de formare, și anume *Instituto do Emprego e Formação Profissional* (IEFP), dar în cadrul auditului au fost consultate, de asemenea, Autoritatea de Certificare pentru FSE și FEDER, autoritățile de management și organismele intermediare ale principalelor programe operaționale vizate și alte entități publice implicate în punerea în aplicare și în executarea planului strategic *Impulso Jovem*.

288. Auditul a fost conceput în conformitate cu metode și tehnici general acceptate cuprinse în Manualul de audit și de proceduri al *Tribunal de Contas*.

289. În vederea confirmării cerințelor de eligibilitate și a examinării procedurilor pentru controlul și monitorizarea planului *Impulso Jovem* și a plăților efectuate, au fost selectate eșantioane nestatistice.

290. Verificările efectuate au luat în considerare toate axele și măsurile acoperite de planul strategic și au implicat auditul unor proiecte din fiecare axă.

291. Auditul a fost derulat sub responsabilitatea unui singur membru al *Tribunal de Contas* și a fost aprobat în sesiunea plenară a Secțiunii 2 a *Tribunal de Contas*. Toți ceilalți șase membri au prezentat observații referitor la acest audit.

292. Echipa de audit a fost alcătuită din trei auditori, care erau coordonați de un auditor principal.

293. Activitatea de audit s-a desfășurat între decembrie 2013 și noiembrie 2016.

Observații principale

294. Gestionarea, monitorizarea și controlul planului *Impulso Jovem* nu au fost sprijinite de un sistem eficient de agregare de informații și de gestiune.

295. Rezultatele auditului indică faptul că punerea în aplicare era foarte departe de modul în care măsurile au fost planificate inițial. Aceasta se explica, parțial, nu doar prin conjunctura economică dificilă, ci și prin existența unor obstacole în calea punerii în aplicare a unor măsuri noi, care au determinat amânarea măsurilor de sprijin conexe. Un alt factor care a contribuit la aceste rezultate a fost faptul că, atunci când au fost create primele etape ale planului, acesta era în concurență cu programul deja existent și mai atractiv de stagii, care acoperea regiunea Lisabonei și care presupunea costuri de participare mai scăzute pentru beneficiari și/sau promotori și, prin urmare, putea oferi o perioadă mai lungă de stagiu.

296. Previziunile inițiale în materie de investiții pentru planul *Impulso Jovem* erau de aproximativ 932,3 milioane de euro. Investiția aprobată s-a ridicat la 444,3 milioane de euro, iar investiția pentru execuție a fost de 187,4 milioane de euro, ceea ce înseamnă o rată de execuție de 42,2 %.

297. Tinerii care au fost angajați grație planului *Impulso Jovem* (93 989 de persoane) reprezintă aproximativ 54,6 % din numărul total al șomerilor cu vârsta sub 30 de ani înscrși la centrele de ocupare a forței de muncă la 31 decembrie 2012 (171 994 de persoane); un alt procent de 23,0 % (39 736 de persoane) nu mai sunt înscrși la centrele de ocupare a forței de muncă.

298. IEFP nu cunoștea nivelul capacității de inserție profesională pentru diversele domenii de formare.

Recomandări

299. Având în vedere că planului *Impulso Jovem* i-a succedat Planul național de punere în aplicare a Garanției pentru tineret, inclus în noua perioadă de programare 2014-2020, recomandările formulate vizau:

- asigurarea unui sistem global de informații agregat și articulat;
- evaluarea rezultatelor în materie de capacitate de inserție profesională per domeniu de formare;
- monitorizarea evoluției tinerilor cu un nivel scăzut de educație, a nivelului lor de succes în a finaliza formarea și a integrării acestora pe piața muncii;
- intensificarea controalelor la fața locului față de controalele care au fost aplicate pentru planul *Impulso Jovem*.

Publicare și urmărirea punerii în aplicare a recomandărilor

300. Raportul a fost transmis Parlamentului Portugaliei la 6 ianuarie 2017 și a fost publicat în format electronic pe site-ul internet al *Tribunal de Contas*. Publicarea a fost însoțită de o notă de prezentare.

301. Conform procedurii standard, o acțiune de urmărire a punerii în aplicare a recomandărilor urmează să fie desfășurată cu privire la acest raport în termen de șase luni de la data publicării sale. Până nu sunt puse în aplicare toate recomandările (sau până când punerea lor în aplicare este respinsă definitiv, pe baza unei justificări relevante, ori acestea au expirat din alte motive obiective), echipa de audit va continua să procedeze, în fiecare an, la o nouă evaluare a situației punerii în aplicare a recomandărilor rămase.

Impactul preconizat

302. Raportul și recomandările acestuia sunt preconizate să determine:

- îmbunătățiri în sistemul de informații care sprijină gestionarea și luarea deciziilor în materie de politică;
- o mai bună cunoaștere a relației dintre domeniile de formare și capacitatea de inserție profesională;
- o mai bună monitorizare a integrării pe piața muncii a tinerilor cu un nivel scăzut de școlarizare;
- consolidarea procedurilor de control în cazul acestor tipuri de granturi.



Oficiul Național de Audit din Slovacia

Najvyšší kontrolný úrad Slovenskej republiky

Audit privind utilizarea eficientă și eficace a resurselor bugetare naționale alocate în vederea pregătirii absolvenților unor universități selectate pentru a reuși pe piața muncii, precum și privind realizarea unor indicatori economici selectați și a indicatorilor aplicați în procesul de predare și învățare

Prezentare generală

303. Acest audit s-a axat pe evoluția numărului de persoane care studiază în universități în raport cu finanțările nerambursabile acordate de la bugetul național. S-a examinat, de asemenea, modul în care aceste finanțări nerambursabile au contribuit la succesul absolvenților pe piața muncii.

304. În 2013, piața muncii din Slovacia nu oferea mai mult de o mie de locuri de muncă pentru absolvenții de studii universitare. În al doilea trimestru al anului 2013, peste 27 000 de persoane cu o diplomă de studii superioare erau șomeri. În urma auditului, s-a constatat că sistemul de învățământ superior slovac producea un surplus de absolvenți și că nu exista nicio corelație între nevoile pieței muncii și tipurile de absolvenți produse de universități.

Modul în care s-a efectuat auditul

305. Principalele entități auditate au fost Ministerul Educației din Slovacia și zece universități publice slovace.

306. S-a procedat la analiza, sintetizarea, compararea și clasificarea unor date economice și a altor tipuri de date. La nivelul anumitor facultăți selectate, a fost efectuată o examinare a ratelor de reușită a studenților și s-a conceput un sondaj pe baza datelor de la serviciile de ocupare a forței de muncă. A fost elaborat un chestionar pentru absolvenții de studii universitare în vederea colectării de informații privind reușita acestora pe piața muncii și privind nivelul de satisfacție față de calitatea educației. Printre documentele examinate se numără secțiunea bugetară aferentă Ministerului Educației din conturile finale, rapoartele anuale privind execuția bugetelor universităților, rapoartele anuale de activitate, acordurile de finanțare etc.

307. Auditul a avut drept obiectiv să examineze dacă a existat o utilizare eficientă și eficace a resurselor bugetare naționale alocate în vederea pregătirii absolvenților unor universități selectate pentru a reuși pe piața muncii, prin formularea a șase întrebări legate de: cât de eficace au fost utilizate fondurile de la bugetul de stat în scopul creșterii gradului de ocupare a forței de muncă în rândul absolvenților; dacă fondurile respective și-au atins

obiectivele; rapiditatea cu care persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și-au găsit o slujbă; corelația dintre nivelul efectivului de personal și rezultatele studenților, gradul de satisfacție al studenților față de calitatea educației și implicarea angajatorilor în sistemul de educație.

308. Auditul a fost efectuat între 27 mai și 6 decembrie 2013.

Observații principale

309. În general, universitățile produceau prea mulți absolvenți care nu reușeau să găsească un loc de muncă în domeniile lor de studiu și nu exista o corelare suficientă cu nevoile pieței muncii. Alocarea de fonduri de la bugetul național pentru fiecare universitate este condiționată doar parțial de reușita absolvenților pe piața muncii. Universităților li se acordă finanțări nerambursabile în principal pe baza numărului de studenți, iar un procent de 10 % până la 20 % din aceste finanțări rămân neutilizate și, prin urmare, sunt reportate în anul următor. O rată ridicată de studenți la un profesor avea drept rezultat un număr mai mare de studenți șomeri pentru fiecare profesor. În perioada 2010-2012, peste 15 % din absolvenți nu au reușit să se integreze pe piața muncii, ceea ce determină o utilizare ineficientă pe termen scurt a unor resurse bugetare naționale care se ridică la 55 570 000 de euro. Chestionarul de audit a arătat că peste 60 % din absolvenți considerau că utilizau studiile universitare pe care le realizaseră, iar 26,3 % aveau un loc de muncă permanent. Peste 90 % din absolvenți apreciau foarte mult calitatea studiilor lor universitare, dar numai 52 % ar fi ales din nou să studieze același subiect.

Recomandări

310. Au fost formulate mai multe recomandări pentru a se remedia problema șomajului în rândul absolvenților și pentru a se pune un accent mai puternic pe a oferi studenților formări și competențe care sunt cerute pe piața muncii, prin îmbunătățirea informațiilor, a cooperării și a stimulentei. În cele ce urmează sunt enumerate recomandările principale:

- să se revizuiască în mod cuprinzător metodologia de alocare a finanțărilor nerambursabile și să se aibă în vedere posibilitatea de a se favoriza universitățile ale căror absolvenți se bucură în mod demonstrabil de mai mult succes pe piața muncii;
- să se reevalueze obiectivele și să se stabilească obiective noi în subprogramul 077 11 – *Asigurarea educației universitare și gestionarea universităților*;
- Ministerul Educației și universitățile publice ar trebui să coopereze cu Agenția de Asigurări Sociale și cu Ministerul Muncii pentru a crea instrumente destinate să pună la dispoziție date actualizate și fiabile pentru monitorizarea reușitei absolvenților pe piața muncii;
- Ministerul Educației ar trebui să adapteze cadrul de alocare a fondurilor astfel încât să fie sprijinite universitățile ale căror absolvenți se bucură în mod demonstrabil de succes pe piața muncii;
- să se revizuiască Planul național de reformă pentru perioada următoare;
- să se extindă sistemul de informații al serviciilor de ocupare a forței de muncă pentru a conecta universitățile la aceste servicii, astfel încât universitățile să aibă acces online la datele privind situația absolvenților lor pe piața muncii;

- să se armonizeze descrierile profilurilor absolvenților și să se clasifice diferitele domenii de studiu în funcție de programul de studii;
- să se introducă un indicator pentru monitorizarea numărului de studenți care nu își încheie studiile;
- să se mărească coeficientul de ponderare pentru succesul pe piața muncii.

Publicare și urmărirea punerii în aplicare a recomandărilor

311. Raportul a fost publicat la 7 ianuarie 2014 și a fost transmis prim-ministrului, ministrului educației și comisiilor parlamentare relevante din Parlamentul Slovaciei.

312. Punerea în aplicare a recomandărilor raportului va fi urmărită în cadrul unor audituri viitoare.

Impactul preconizat

313. Raportul și recomandările formulate în acesta sunt preconizate să contribuie la o utilizare mai eficientă și mai eficace a resurselor bugetare pentru învățământul superior și la creșterea ratei de ocupare a absolvenților de studii universitare.



Oficiul Național de Audit din Regatul Unit

UK National Audit Office

Obținerea de rezultate prin programul de ucenicie

Prezentare generală

314. Acest raport a analizat dacă Ministerul Educației putea demonstra că programul de ucenicie în a cărui organizare se implicau din ce în ce mai mult angajatorii conducea la obținerea unui bun raport costuri-beneficii.

315. Mai multe guverne succesive au considerat că uceniciile pot fi o modalitate-cheie de dezvoltare a competențelor și că, prin urmare, acestea constituie o componentă esențială a planurilor de creștere și de îmbunătățire a productivității, pe lângă faptul că ele permit tinerilor să obțină rezultate mai bune și sporesc diversitatea la locul de muncă. Se consideră că, în lipsa unei intervenții guvernamentale, angajatorii nu ar investi în formare (și, deci, nici în ucenicii) resurse financiare într-un quantum care să fie optim din punct de vedere economic.

316. În ultimii ani, se înregistrase o creștere semnificativă a numărului de ucenicii și Ministerul Educației era în curs de a extinde și mai mult programul de ucenicie, implicându-i, în același timp, din ce în ce mai mult pe angajatori și măbind proporția finanțării din partea acestora. Printre schimbările semnificative aduse pentru a sprijini punerea în aplicare a programului, se numărau introducerea unor obiective de politică care prevedeau facilitarea de noi ucenicii, stabilirea unor noi standarde în materie de ucenicie de către grupuri de angajatori și obținerea celei mai mari părți a finanțării de pe urma unei taxe percepute de la angajatori.

Modul în care s-a efectuat auditul

317. Principala entitate auditată a fost Ministerul Educației, care se afla, în momentul respectiv, în stadiile incipiente ale unui program complex de tranziție în ceea ce privește uceniciile. Raportul Oficiului Național de Audit avea menirea de a furniza informații privind modul în care ministerul a gestionat această tranziție și de a evalua eforturile depuse până în acel moment pentru obținerea unor rezultate mai bune din programul de ucenicie în care erau din ce în ce mai mult implicați angajatorii. Acest audit al performanței a acoperit trei domenii principale:

- definirea obiectivelor programului și măsurarea succesului;
- îmbunătățirea calității uceniciilor;
- gestionarea riscurilor la care erau expuse calitatea și valoarea uceniciilor.

318. Probele de audit au fost colectate în perioada decembrie 2015-mai 2016.

319. Au fost desfășurate vizite și interviuri de audit semistructurate la cinci organisme cu responsabilități de supraveghere, la șapte furnizori de servicii de formare, la 19 angajatori și organisme reprezentative din industria automobilelor, din sectorul construcțiilor și din sectorul serviciilor profesionale, la două parteneriate între întreprinderi locale și la zece grupuri reprezentative ale părților interesate.

Observații principale

320. În ceea ce privește definirea obiectivelor programului și măsurarea succesului acestuia, Ministerul Educației nu stabilise modul în care urma să utilizeze creșterea numărului de ucenicii pentru a obține îmbunătățiri la nivelul productivității și nici modul în care această creștere ar putea influența mixul de tipuri de ucenicii pentru a se obține cel mai bun raport costuri-beneficii. De asemenea, ministerul nu a definit ce anume ar constitui un „succes” în programul reformat. Din cercetări, a reieșit că diverse ucenicii oferă beneficii foarte diferite, dar nu era clar modul în care ministerul intenționa să utilizeze acest tip de dovezi.

321. Calitatea uceniciilor individuale urma să fie ameliorată prin introducerea unor standarde de ucenicie elaborate de angajatori. O mare parte din angajatorii și furnizorii de servicii de formare implicați în conceperea și implementarea de programe de ucenicie sprijineau principiile care stăteau la baza noilor standarde, dar erau necesare mai multe eforturi pentru creșterea gradului de cunoaștere a acestor standarde. În practică, procesul de elaborare a noilor standarde mobilizase resurse importante din partea angajatorilor și durase mai mult decât prevăzuse Ministerul Educației. O parte din angajatori și din grupurile reprezentative ale sectoarelor industriale și-au exprimat preocuparea că această abordare ducea la apariția unui număr mare de standarde limitate ca sferă și care se suprapuneau, fapt care restrângea capacitatea de dobândire a unor competențe transferabile.

322. Angajatorii s-au declarat foarte mulțumiți de calitatea formării propuse și de beneficiile obținute, dar sondajele realizate în rândul ucenicilor au pus în evidență o imagine mai puțin clară cu privire la calitatea prestațiilor primite, iar Inspectoratul Educației a considerat că o cincime din furnizori trebuiau să îmbunătățească calitatea formărilor oferite. Ministerul Educației a gestionat într-un mod adecvat riscurile individuale la adresa calității și a valorii oferite de ucenicii, riscuri care decurgeau din implementarea componentelor noului program reformat. De asemenea, ministerul era în curs de a concepe o abordare mai eficace pentru gestionarea riscurilor transversale la adresa succesului programului, dar era necesar să se realizeze mai multe progrese. În plus, ministerul nu stabilise deocamdată care erau informațiile de care avea nevoie pentru a monitoriza principalele riscuri comportamentale și pentru a identifica indicii că riscurile se puteau materializa.

Recomandări

323. Ministerul Educației:

- ar trebui să stabilească impactul global prevăzut asupra productivității și a creșterii economice și să identifice indicatori-cheie de performanță pe termen scurt cu ajutorul cărora să măsoare succesul programului;

- ar trebui să se asigure că intervalul de timp alocat pentru elaborarea altor standarde rămâne realist și că acesta a fost comunicat în mod clar atât angajatorilor, cât și furnizorilor de servicii de formare;
- ar trebui să îmbunătățească modul în care gestionează riscurile principale, interdependențele și situațiile neprevăzute între diferitele elemente ale programului;
- ar trebui să depună mai multe eforturi pentru a înțelege modul în care ar putea reacționa angajatorii, furnizorii de servicii de formare și organismele de evaluare la reformele lansate și ar trebui să identifice modalități fiabile de a reacționa rapid în cazul în care ar apărea cazuri de abuz de piață;
- ar trebui să stabilească rolurile respective ale organismelor guvernamentale și ale Institutului pentru Ucenicii, în special în ceea ce privește supravegherea calității programelor de ucenicie și colectarea și analiza de date și de indicatori relevanți.

Publicare și urmărirea punerii în aplicare a recomandărilor

324. Raportul a fost publicat la 6 septembrie 2016, însoțit de un comunicat de presă. Raportul a fost discutat la 12 octombrie 2016 în cadrul Comisiei pentru conturi publice a Camerei Comunelor, care și-a publicat concluziile aferente la 30 noiembrie 2016. Ministerul Educației a răspuns la raportul acestei comisii conform procedurii standard. Constatările de audit au fost, de asemenea, prezentate în cadrul unui eveniment al Forumului Westminster privind ocuparea forței de muncă desfășurat în februarie 2017.

325. Oficiul Național de Audit urmărește în mod sistematic punerea în aplicare a recomandărilor pe care le formulează, menținând legătura cu organismul auditat. În martie 2017, Ministerul Educației a publicat un document oficial, Strategia privind obținerea de rezultate prin programul de ucenicie, care includea indicatori de măsurare a performanței, cum ar fi: creșterea veniturilor pentru ucenicii care au finalizat cu succes programul, un număr mai mare de ucenici care obțineau un loc de muncă pe termen mai lung sau care evoluau către alte posibilități educaționale și un număr mai mare de ucenici care aparțineau minorităților etnice, erau persoane cu tulburări de învățare sau proveneau din medii defavorizate.

326. Institutul pentru Ucenicii și-a început activitatea la 3 aprilie 2017.

Impactul preconizat

327. Raportul și recomandările formulate în acesta ar trebui să contribuie la ameliorarea politicii prin elaborarea unui set îmbunătățit de niveluri-țintă ale programului și de indicatori de performanță, cu ajutorul cărora să se poată determina mai ușor dacă programul este un succes. La rândul său, acest lucru ar îmbunătăți procesul de introducere a unor standarde de ucenicie elaborate de angajatori, ceea ce va duce la o mai bună gestionare a riscurilor precum exploatarea sistemului de ucenicie sau noile dispoziții privind perceperea unei taxe pentru ucenicie.

Lista activităților de audit privind șomajul în rândul tinerilor efectuate, din 2010, de către instituțiile supreme de audit din UE participante

328. Această listă oferă o imagine de ansamblu a activităților de audit ale instituțiilor supreme de audit din UE care au abordat – integral sau parțial – tematica șomajului în rândul tinerilor sau a integrării tinerilor pe piața muncii. Pentru mai multe informații privind aceste audituri, puteți contacta instituțiile supreme de audit în cauză.

Belgia

- *Afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt, november 2014* [Alinierea sistemului de educație la piața muncii, raport publicat în noiembrie 2014].

Bulgaria

- *Мониторинг на реализацията и миграцията на завършилите Висше образование, 04.2017 г.* [Audit privind monitorizarea perspectivelor de angajare și a migrației absolvenților de studii universitare, raport publicat în aprilie 2017].
- *Професионално образование за заетост, публикуван през м. Май 2016 г.* [Învățământ profesional pentru ocuparea forței de muncă, raport publicat în 2016].
- *Осигуряване на заетост на младежите със средства от ЕС по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, публикуван през м. Ноември 2014 г.* [Facilitarea ocupării forței de muncă în rândul tinerilor cu ajutorul fondurilor din partea UE în cadrul programului operațional „Dezvoltarea resurselor umane”, raport publicat în noiembrie 2014].
- *Реализиране на завършилите висше образование на пазара на труда, публикуван през м. Октомври 2013 г.* [Perspectivele de angajare ale absolvenților, raport publicat în octombrie 2013].
- *Изпълнението на процедура „Развитие”, насочена към насърчаване на икономическата активност на безработни лица, финансирана по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, публикуван през м. Юли 2013 г.* [Implementarea proiectului „Dezvoltare” care vizează stimularea activității economice a șomerilor, finanțat în cadrul programului operațional „Dezvoltarea resurselor umane”, raport publicat în iulie 2013].

Germania

- *Prüfung der Berufseinstiegsbegleitung nach § 49 SGB III, August 2015* [Audit privind programele de sprijin al integrării profesionale, în temeiul articolului 49 din Codul german al securității sociale – volumul III, raport publicat în august 2015].
- *Prüfung berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen mit produktionsorientiertem Ansatz nach §§ 51 ff. SGB III, November 2016* [Audit privind programele de formare preprofesională cu o abordare orientată spre produs, în temeiul articolului 51 și următoarele din Codul german al securității sociale – volumul III, raport publicat în noiembrie 2016].
 - *Teil I: Kofinanzierung und Vergabe* [Partea I: Cofinanțare și achiziții publice];

- *Teil II: Durchführung und Abrechnung* [Partea II: Implementare și contabilitate].

- *Prüfung der Förderung junger Menschen mit Qualifikationsdefiziten nach § 54a SGB III, Juli 2017* [Audit privind sprijinul acordat tinerilor cu lacune în materie de competențe, în temeiul articolului 54a din Codul german al securității sociale – volumul III, raport publicat în iulie 2017].

Franța

- *L'accès des jeunes à l'emploi: Construire des parcours, adapter les aides, septembre 2016* [Accesul tinerilor la piața muncii – construirea de parcursuri, adaptarea sprijinului oferit de stat, raport publicat în septembrie 2016].

Italia

- *Progetto 500 giovani per la cultura, ottobre 2016* [500 de tineri pentru cultură, raport publicat în octombrie 2016].

Lituania

- *Kaip panaudojamos profesinio mokymo galimybės, 02/2016* [Utilizarea posibilităților de formare profesională, raport publicat în februarie 2016].

Luxemburg

- *Certaines mesures prises dans le cadre de la lutte contre le chômage et suivi des recommandations, avril 2011 et octobre 2014* [Rapoartele de monitorizare a situației în urma măsurilor luate în vederea combaterii șomajului, publicate în aprilie 2011 și octombrie 2014].

Ungaria

- *Közös ellenőrzéssel a versenyképes tudás jobb hasznosulásáért, 10/2016* [Audit coordonat al sistemului de monitorizare a parcursului profesional al absolvenților de studii superioare, raport publicat în octombrie 2016].

Malta

- *Contribution of the Structural Funds to the Europe 2020 Strategy in the Areas of Employment and Education* [Contribuția fondurilor structurale la Strategia Europa 2020 în domeniile ocupării forței de muncă și educației, raport publicat în februarie 2017].

Polonia

- *Praktyki i staże w urzędach administracji publicznej, 08/2016* [Stagii și plasamente profesionale pentru șomeri în cadrul serviciilor administrației publice, raport publicat în august 2016].

- *Zatrudnianie niepełnosprawnych w administracji publicznej, May 2010* [Încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap în administrația publică, raport publicat în mai 2010].
- *Nabór pracowników na stanowiska urzędnicze w jednostkach samorządu terytorialnego* [Recrutarea personalului în serviciile administrației publice locale, raport publicat în septembrie 2010].
- *Realizacja programu aktywizacji zawodowej osób do 30 roku życia* [Punerea în aplicare a programului de sprijinire a ocupării forței de muncă pentru persoanele cu vârsta sub 30 de ani, raport publicat în ianuarie 2012].
- *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych w wybranych ministerstwach, urzędach centralnych i państwowych jednostkach organizacyjnych* [Încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap în anumite ministere, birouri centrale și unități organizaționale de stat, raport publicat în iunie 2013].
- *Zatrudnienie socjalne jako instrument działań na rzecz rozwiązywania trudnej sytuacji życiowej oraz wzmocnienia aktywności osób zagrożonych wykluczeniem społecznym* [Programele sociale pentru ocuparea forței de muncă ca instrument de îmbunătățire a nivelului de trai și de dezvoltare a activității persoanelor care se confruntă cu riscul de excludere socială, raport publicat în noiembrie 2013].
- *Skuteczność wybranych form aktywnego przeciwdziałania bezrobociu* [Eficacitatea anumitor modalități active de prevenire a șomajului, raport publicat în aprilie 2015].
- *Dotacje z Funduszu Pracy na podjęcie działalności gospodarczej* [Finanțări nerambursabile din partea Fondului pentru ocuparea forței de muncă acordate pentru activități antreprenoriale, raport publicat în mai 2015].
- *Kształcenie na kierunkach zamawianych* [Învățământ în facultăți contractate de stat, raport publicat în octombrie 2015].
- *Praktyki i staże w urzędach administracji publicznej* [Stagii și plasamente profesionale pentru șomeri în cadrul serviciilor administrației publice, raport publicat în iunie 2016].
- *Wydatkowanie środków z funduszy strukturalnych na zwiększenie zatrudnienia* [Utilizarea fondurilor structurale în vederea creșterii ocupării forței de muncă, raport publicat în aprilie 2017].

Portugalia

- *Plano Estratégico de Iniciativas de Promoção da Empregabilidade Jovem «Impulso Jovem»* [Planul strategic pentru promovarea capacității de inserție profesională a tinerilor – *Impulso Jovem*, raport publicat în ianuarie 2017].

Slovacia

- *Kontrola efektívnosti a účinnosti vynakladania prostriedkov štátneho rozpočtu na pripravenosť a uplatnenie absolventov vybraných vysokých škôl na trhu práce a plnenie vybraných ukazovateľov hospodárenia, študijného a učebného procesu, január 2014* [Audit privind utilizarea eficientă și eficace a resurselor bugetare naționale alocate în vederea pregătirii absolvenților unor universități selectate pentru a reuși pe piața muncii, precum și privind realizarea unor indicatori economici selectați și a indicatorilor aplicați în procesul de predare și învățare, raport publicat în ianuarie 2014].

- *Kontrola efektívnosti a účinnosti vynakladania prostriedkov štátneho rozpočtu na prípravu a uplatnenie absolventov vybraných stredných škôl na trhu práce a plnenie vybraných ukazovateľov hospodárenia, študijného a učebného procesu, december 2013.*
- *Kontrola vybraných nástrojov aktívnej politiky trhu práce, nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, február 2013.*

Regatul Unit

- *Delivering value through the apprenticeships programme* [Obținerea de rezultate prin programul de ucenicie, raport publicat în septembrie 2016].
- *Investigation into misuse of the Flexible Support Fund in Plaistow* [Anchetă privind utilizarea abuzivă a Fondului de sprijin flexibil în Plaistow, raport publicat în iulie 2016].
- *Welfare reform – lessons learnt* [Reforma sistemului de protecție socială – învățăminte desprinse, raport publicat în mai 2015].
- *Further education and skills sector: implementing the Simplification Plan* [Sectorul educației continue și a perfecționării competențelor: punerea în aplicare a planului de simplificare, raport publicat în decembrie 2014].

Curtea de Conturi Europeană

- Garanția pentru tineret instituită de UE: primele măsuri au fost adoptate, dar se prefigurează riscuri în ceea ce privește implementarea, raport publicat în martie 2015 (Raportul special nr. 3/2015).
- Sprijinul acordat de Comisie în contextul echipelor de acțiune pentru tineri: s-a reușit o redirectionare a fondurilor în cadrul FSE, însă nu s-a pus un accent suficient pe rezultate, raport publicat în decembrie 2015 (Raportul special nr. 17/2015).
- Șomajul în rândul tinerilor – au reușit politicile UE să schimbe situația? O evaluare a Garanției pentru tineret și a Inițiativei privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor, raport publicat în aprilie 2017 (Raportul special nr. 5/2017).

Contactați UE

În persoană

În întreaga Uniune Europeană există sute de centre de informare Europe Direct. Puteți găsi adresa centrului cel mai apropiat de dumneavoastră la: https://europa.eu/european-union/contact_ro

La telefon sau prin e-mail

Europe Direct este un serviciu care vă oferă răspunsuri la întrebările privind Uniunea Europeană. Puteți accesa acest serviciu:

- apelând numărul gratuit 00 800 6 7 8 9 10 11 (unii operatori pot taxa aceste apeluri);
- apelând numărul standard: +32 22999696; sau
- prin e-mail, la: https://europa.eu/european-union/contact_ro

Găsiți informații despre UE

Online

Informații despre Uniunea Europeană în toate limbile oficiale ale UE sunt disponibile pe site-ul Europa, la: https://europa.eu/european-union/index_ro

Publicații ale UE

Puteți descărca sau comanda publicații ale UE gratuite și contra cost la adresa: <https://publications.europa.eu/ro/publications>. Mai multe exemplare ale publicațiilor gratuite pot fi obținute contactând Europe Direct sau centrul dumneavoastră local de informare (a se vedea https://europa.eu/european-union/contact_ro).

Dreptul UE și documente conexe

Pentru accesul la informații juridice din UE, inclusiv la ansamblul legislației UE începând din 1952 în toate versiunile lingvistice oficiale, accesați site-ul EUR-Lex, la: <http://eur-lex.europa.eu>

Datele deschise ale UE

Portalul de date deschise al UE (<http://data.europa.eu/euodp/ro>) oferă acces la seturi de date din UE. Datele pot fi descărcate și reutilizate gratuit, atât în scopuri comerciale, cât și necomerciale.

