

I

(Beslutninger og resolutioner, henstillinger og udtalelser)

UDTALELSER

DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG

EØSU'S 499. PLENARFORSAMLING DEN 4.-5. JUNI 2014

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse om »Ungdomsbeskæftigelsesforanstaltninger — Bedste praksis«

(sonderende udtalelse (det græske rådsformandskab))

(2014/C 424/01)

Ordfører: **Christa Schweng**

Ved brev af 6. december 2013 anmodede ambassadør Theodoros Sotiropoulos på vegne af det græske EU-formandskab og under henvisning til artikel 304 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg om at udarbejde en sonderende udtalelse om:

Ungdomsbeskæftigelsesforanstaltninger — Bedste praksis

(sonderende udtalelse).

Det forberedende arbejde henvistes til Den Faglige Sektion for Beskæftigelse, Sociale Spørgsmål og Unionsborgerskab, der vedtog sin udtalelse den 13. maj 2014.

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg vedtog på sin 499. plenarforsamling den 4.-5. juni 2014, mødet den 4. juni, følgende udtalelse med 124 stemmer for, 1 imod og 4 hverken for eller imod:

1. Konklusioner og anbefalinger

1.1 Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg (EØSU) ser bekæmpelse af ungdomsarbejdsløshed som en politisk prioritet. For at dagens unge kan skabe morgendagens Europa har de brug for udsigten til et uafhængigt liv, hvortil også hører en arbejdsplads, der modsvarer deres kvalifikationer. Kun en vækstorienteret strategi, der sigter mod at styrke konkurrenceevnen og genoprette tilliden hos investorer og husholdninger, samt bæredygtige investeringer og en genopretningsplan kan stimulere efterspørgslen efter arbejdskraft.

1.2 Det kræver relevante incitamenter, hvis virksomheder også i økonomisk usikre tider skal ansætte ny, ofte uerfaren, arbejdskraft. Hertil hører et uddannelsessystem, der skaber et fagligt og personligt grundlag for den enkeltes indtræden på arbejdsmarkedet, tilbyder erhvervsuddannelser, der i højere grad orienterer sig imod arbejdsmarkedets behov og fremmer iværksætterkulturen. Der er ligeledes behov for et dynamisk og rummeligt arbejdsmarked, hvor arbejdsstyrken råder over de kompetencer, der har betydning for europæisk økonomisk konkurrenceevne, samhørighed i samfundet og bæredygtige vækstperspektiver på lang sigt. Relevante reformer skal resultere i en balance mellem fleksibilitet og sikkerhed. Dette sikres bedst ved at inddrage arbejdsmarkedets parter.

1.3 Ved valget af erhverv skal de unge støttes af kvalificerede karrierevejledere. En analyse af behovet for arbejdskraft på mellemlang sigt kan især også på lokalt niveau påvirke valget af erhverv i en positiv retning. Under krisen har medlemsstater, hvis uddannelsessystemer udover teori også omfatter praktik, udmærket sig ved en, set i europæisk sammenhæng, relativt lav ungdomsarbejdsløshed. EØSU er overbevist om, at arbejdspladsbaserede erhvervsuddannelsesmodeller, som f.eks. de vekseluddannelser, der findes i nogle medlemsstater, giver gode resultater. Disse uddannelsesprogrammer er navnlig vellykkede, når alle interessenter (arbejdsgivere og arbejdstagere, deres interesseorganisationer samt de offentlige myndigheder) lever op til deres ansvar.

1.4 De offentlige arbejdsformidlinger spiller også en vigtig rolle ved overgangen fra skole til arbejdsliv. De skal råde over tilstrækkelige finansielle og personalemæssige ressourcer til ikke kun at bistå de arbejdsløse i jobsøgningen, men også til at holde tæt kontakt til efterspørgselsiden.

1.5 Inddragelse af arbejdsmarkedets parter i vækststrategi, arbejdsmarkedsreformer, uddannelsesprogrammer og reformer af de offentlige arbejdsformidlinger samt inddragelse af ungdomsorganisationerne i gennemførelsen af ungdomsgarantien sikrer opbakning fra store dele af befolkningen og dermed den sociale fred. Kun beslutninger truffet i fællesskab har potentialet til at skabe vedvarende forandringer.

2. Indledning

2.1 Effektiv bekæmpelse af ungdomsarbejdsløsheden er en af vor tids største udfordringer. Arbejdsløsheden blandt de 15-24-årige har altid været højere end i aldersgruppen 24-65, men den finansielle og økonomiske krise har ramt de unge, der for første gang søger ud på arbejdsmarkedet, særlig hårdt. Mens ungdomsarbejdsløshedsprocenten i følge Eurostat ⁽¹⁾ indtil udgangen af 2008 var dobbelt så høj som for den samlede befolkning, steg ungdomsarbejdsløshedsprocenten til det 2,6-dobbelte af den samlede befolknings frem mod udgangen af 2012.

2.2 Årsagerne hertil er færre jobs på grund af den svage eller negative vækst, faldet i den indenlandske efterspørgsel samt besparelserne og de dermed forbundne ansættelsesstop i den offentlige sektor. Situationen er blevet forværret som følge af en manglende rettidig gennemførelse af strukturreformer i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet, manglende kvalifikationer samt kvalifikationer, der ikke efterspørges på arbejdsmarkedet.

2.3 Ungdomsarbejdsløshedsprocenten viser andelen af de 15-24-årige arbejdsløse blandt de erhvervsaktive i denne aldersgruppe og lå i 2013 på 23,3 % i EU-28. Eurostat ⁽²⁾ beregner som en yderligere indikator andelen af unge arbejdsløse (andelen af de 15-24-årige arbejdsløse set i forhold til den samlede befolkning i denne aldersgruppe) som i 2013 lå på 9,8 % i EU. Denne indikator viser, at mange unge i denne aldersgruppe er under uddannelse og slet ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet. Medlemsstaterne rammes meget forskelligt af ungdomsarbejdsløshed: andelen af unge arbejdsløse spænder fra 4 % i Tyskland til 20,8 % i Spanien. Ungdomsarbejdsløshedsprocenten går fra 7,9 % i Tyskland til 58,3 % i Grækenland.

2.4 Selvom det skal præciseres, at ungdomsarbejdsløshedsprocenten ikke angiver, hvor stor en procentdel af alle unge, der er arbejdsløse, er der stadig tale om en betydelig procentdel af unge, der søger arbejde.

2.5 Blandt de unge fortjener den såkaldte NEETs-gruppe særlig opmærksomhed (Not in employment, education or training): Ifølge EUROFOUND ⁽³⁾ løber NEETs en større risiko for, at de også senere kun finder usikker beskæftigelse, og de tidlige frustrerende erfaringer øger også deres risiko for at havne i fattigdom, social udstødelse og radikalisering. Omkostningerne ved disse unges manglende deltagelse på arbejdsmarkedet vurderes forsigtigt til 153. mia. euro, hvilket svarer til 1,2 % af det europæiske BNP.

2.6 Uafhængigt af ungdomsarbejdsløshedens størrelse kan det i visse EU-medlemsstater konstateres, at der findes et stigende antal ledige stillinger, der ikke kan besættes. Dette vedrører faglært arbejdskraft i forskellige brancher, MINT-erhverv (matematik, it, naturvidenskab og teknologi) med høje kvalifikationskrav og mellemliderstillinger, hvor der efterspørges personer med horisontale kompetencer (inden for kommunikation, teamwork, iværksætter m.m.).

⁽¹⁾ Eurostat – Unemployment statistics.

⁽²⁾ Eurostat – Statistics explained – Youth_unemployment.

⁽³⁾ Eurofound – NEETs.

3. Europas svar på ungdomsarbejdsløsheden

3.1 Ungdomsgarantien

3.1.1 Siden 2011 har ideen om en ungdomsgaranti været at finde i Kommissionens meddelelser ⁽⁴⁾. I april 2013 vedtog Rådet en henstilling om at oprette en ungdomsgaranti. Gennemførelsen af garantien skal sikre, at alle unge i alderen under 25 år modtager et kvalitetstilbud om beskæftigelse, videreuddannelse, en lærlingeuddannelse eller et praktikophold senest fire måneder, efter at de er blevet arbejdsløse eller har forladt det formelle uddannelsessystem.

3.1.2 Flertallet af foranstaltningerne under ungdomsgarantien kan medfinansieres via Den Europæiske Socialfond. Derudover afsættes der yderligere midler fra beskæftigelsesinitiativet til 20 medlemsstater på grund af deres høje regionale ungdomsarbejdsløshedsprocent (over 25 % i mindst én region).

3.1.3 Inden for rammerne af det europæiske semester skal evalueringen og overvågningen af gennemførelsesplanerne indgå i de landespecifikke henstillinger for at sikre, at ungdomsgarantien stemmer overens med målene i EU 2020-strategien.

3.1.4 Den **Europæiske Investeringsbank** iværksatte i 2013 programmet »Jobs til unge — investering i kvalifikationer« med et budget på 6 mia. euro. Dette program skal også i 2014 og 2015 tildeles samme budget.

3.2 De europæiske arbejdsmarkedsparters handlingsramme for bekæmpelse af ungdomsarbejdsløsheden

De europæiske arbejdsmarkedsparter vedtog i juni 2013 en handlingsramme for ungdomsbeskæftigelse ⁽⁵⁾. Denne bygger på eksisterende og nye eksempler på bedste praksis inden for de fire prioriterede områder læring, overgangen fra uddannelse til arbejdsmarked, beskæftigelse og iværksætterkultur. Hermed skal de nationale arbejdsmarkedsparter inspireres til at finde løsninger inden for deres egne rammer, der er tilpasset de nationale forhold.

3.3 EØSU's bidrag

3.3.1 EØSU har ved hjælp af en lang række udtalelser ⁽⁶⁾, konferencer og høringer ⁽⁷⁾ beskæftiget sig med unges situation på arbejdsmarkedet. Inden for rammerne af arbejdsmarkedsobservatoriet tilføjes en ny arbejdsmetode i form af udarbejdelsen af pilotundersøgelser om specifikke emner. I den forbindelse kortlægges det organiserede civilsamfunds holdning i nogle medlemsstater med det formål at vurdere, om de europæiske politikker og foranstaltninger har den ønskede virkning. Det vigtige emne ungdomsbeskæftigelse er på grund af sin aktualitet et af de første, der er udvalgt til en pilotundersøgelse.

3.3.2 I sin udtalelse om ungdomsbeskæftigelsespakken ⁽⁸⁾ har udvalget fastholdt »at der er behov for en egentlig vækststrategi på EU- og nationalt niveau til at understøtte skabelsen af flere og mere stabile jobs. Det kræver koordinering af alle bestræbelser og alle politikker, der sigter mod at forbedre konkurrenceevnen og genoprette tilliden hos investorer og husholdninger«. Derudover har udvalget fastslået, at finansieringen af ungdomsgarantien på 6 mia. euro ikke vil være tilstrækkelig.

3.3.3 I sin udtalelse om »En kvalitetsramme for praktikophold« ⁽⁹⁾ har EØSU gjort opmærksom på, at praktikophold er en vigtig adgangsport til arbejdsmarkedet, men ikke et universalmiddel til bekæmpelse af ungdomsarbejdsløshed. Udover opfordringen til en styrket inddragelse af praktikophold i studieplanerne og indførelse af en grundlæggende social sikringsordning opfordres der også til udarbejdelse af retningslinjer, der kan give et overblik over de muligheder, der foreligger for at støtte praktiksystemer med delt finansielt ansvar.

⁽⁴⁾ Muligheder for unge og ungdomsbeskæftigelsespakken.

⁽⁵⁾ Engelsk: Framework of actions on youth employment.

⁽⁶⁾ EUT C 68 af 6.3.2012, s. 1; EUT C 68 af 6.3.2012, s. 11; EUT C 143 af 22.5.2012, s. 94; EUT C 299 af 4.10.2012, s. 97; EUT C 191 af 29.6.2012, s. 103; EUT C 11 af 15.1.2013, s. 8-15; EUT C 161 af 6.6.2013, s. 67-72; EUT C 327 af 12.11.2013, s. 58-64; EUT C 133 af 9.5.2013, s. 77-80; EUT C 271 af 19.9.2013, s. 101; CCMI/118 — EESC-2013-05662-00-00-AS-TRA (ordfører: Dumitru Fornea, medordfører: Tommaso Grimaldi); endnu ikke offentliggjort i EUT.

⁽⁷⁾ <http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.events-and-activities-eu-policies-youth-employment>

<http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.events-and-activities-skill-mobility-competitiveness>

⁽⁸⁾ EUT C 161 af 6.6.2013, s. 67.

⁽⁹⁾ En kvalitetsramme for praktikophold.

3.3.4 Udvalget bifaldt i høj grad beslutningen om et øget samarbejde mellem offentlige arbejdsformidlinger, også på grund af deres betydning for bekæmpelsen af ungdomsarbejdsløshed⁽¹⁰⁾. De offentlige arbejdsformidlinger skal være i stand til at reagere hurtigt, fleksibelt og med opfindsomhed på ændringerne i den generelle situation og kombinere kortsigtede tiltag med langsigtede løsninger. Derfor skal der være tale om en kapacitet og en økonomisk støtte, der står i forhold til disse opgaver. De offentlige arbejdsformidlinger bør i højere grad fokusere på arbejdsudbuddet, da arbejdsgiverne har stadig større problemer med at finde den nødvendige arbejdskraft.

3.3.5 EØSU har i sin udtalelse om meddelelsen »Åbning af uddannelsessektoren«⁽¹¹⁾ fremhævet, at en digital tilgang i uddannelsessystemerne kan bidrage til at forbedre kvaliteten og kreativiteten i uddannelsestilbuddene. Lærernes inddragelse i udformningen og gennemførelsen af initiativet, kombineret med en passende uddannelse, er nødvendig for at kunne »åbne uddannelsessektoren« på innovativ vis ved hjælp af nye teknologier og åbne uddannelsesressourcer og hermed fremme undervisning og læring for alle. For at initiativet kan krones med held, er det nødvendigt at mobilisere samtlige aktører og støtte oprettelsen af »læringspartnerskaber« i samfundet.

3.3.6 De projekter, der beskrives i de næste kapitler, anbefales af udvalgets medlemmer. Idet mange af projekterne er relativt nye, findes der i mange tilfælde intet datamateriale om effektiviteten, og vurderingen beror dermed udelukkende på udvalgsmedlemmernes indtryk.

3.4 Reform af uddannelsessystemerne

3.4.1 I forbindelse med det europæiske semester fik 16 medlemsstater en henstilling om at modernisere deres uddannelsessystemer, i 12 tilfælde gik henstillingen på, at erhvervsuddannelserne i højere grad burde tage udgangspunkt i arbejdsmarkedets behov, f.eks. gennem en styrkelse af vekseluddannelserne.

3.4.2 Uddannelsessystemerne er en national kompetence, og det skal de fortsætte med at være. Alligevel kan EU-niveaueet give vigtige impulser ved hjælp af erfaringsudveksling, peerlæring og finansielle incitamenter. Uddannelsessystemerne bør udformes på en måde, som sikrer, at de unge ikke blot lærer de grundlæggende kulturteknikker, men også at reagere selvstændigt på ændrede krav, så livslang læring bliver en del af den enkeltes karriere.

3.4.3 En rettidig erhvervsvejledning og -rådgivning skal hjælpe med at kortlægge den enkeltes evner og kompetencer og derudover informere om udviklingen på arbejdsmarkedet. Projekter som »Wiener Töchertag«⁽¹²⁾, hvor piger besøger en virksomhed for at lære nye fagområder og jobmuligheder at kende, kan bidrage til, at piger bliver interesserede i tekniske erhvervsuddannelser.

3.4.4 Skolefrafald har mange årsager og kræver derfor skræddersyede foranstaltninger tilpasset den enkelte. Eksempler herpå er »Jugendcoaching«⁽¹³⁾ i Østrig og »Joblinge«⁽¹⁴⁾ i Tyskland, hvor unge, der er i fare for at ryge ud af systemet, midlertidigt får individuel rådgivning og bistand til at finde en uddannelses- eller arbejdsplads.

3.4.5 I de europæiske lande, hvor ungdomsarbejdsløsheden er lav, er det påfaldende, at de råder over et uddannelsessystem med certificerede, overførbare erhvervs kvalifikationer, der er tæt på arbejdsmarkedet og virksomhederne. I den forbindelse foregår — under forskellige former — en del af uddannelsen direkte i virksomheden og en del på skolebænken. Denne model anerkendes af EU-institutionerne og arbejdsmarkedets parter i EU, der støtter den europæiske alliance for lærlingeuddannelser⁽¹⁵⁾. Lærlingeuddannelsen udgør et af de vigtigste elementer i et ungdomsgarantisystem, og resultaterne afhænger af et bredt partnerskab, der inddrager interessenter som virksomheder, arbejdstagere og uddannelsessektoren. Ved oprettelsen af et vekseluddannelsessystem, der tager udgangspunkt i virksomhedernes, arbejdsmarkedets og de unges behov, er det vigtigt, at tilrettelæggelsen og realiseringen sker på grundlag af en intensiv inddragelse af institutioner med en tæt tilknytning til virksomhederne. Den intensive inddragelse af arbejdsmarkedets parter gør, at disse identificerer sig med systemet og tager medansvar (»medejere af systemet«). Derudover er det også nødvendigt, at arbejdsgiverne tager ansvar og er villige til at investere. Selvom andre medlemsstater ikke kan realisere et omfattende lærlingesystem på kort sigt, kan der f.eks. startes enkelte forsøg med vekseluddannelser i samarbejde med en fast gruppe af virksomheder inden for samme sektor. Arbejdsmarkedets parter i sektoren skulle i den forbindelse udforme fælles uddannelsesstandarder og certificeringer. En anden mulighed ville være et styrket samarbejde mellem enkelte skoler og virksomheder inden for rammerne af deres ret til selvbestemmelse, som det f.eks. er tilfældet i Polen.

⁽¹⁰⁾ Offentlige arbejdsformidlinger.

⁽¹¹⁾ Åbning af uddannelsessektoren.

⁽¹²⁾ Töchertag.

⁽¹³⁾ NEBA – Jugendcoaching.

⁽¹⁴⁾ Joblinge.

⁽¹⁵⁾ En europæisk alliance for lærlingeuddannelser.

3.4.6 Med undervisningsforløb på Malta College of Arts, Science and Technology (MCAST) har Malta taget vigtige skridt i ovennævnte retning i de forløbne år, idet en del af uddannelsen foregår direkte hos virksomheden. På den måde har 163 ud af 284 studerende, der gennemførte den praktiske del af deres uddannelse hos Lufthansa Malta, efterfølgende fået job.

3.4.7 **Anerkendelse af uformelt erhvervede kvalifikationer.** Validering af læringsresultater, navnlig viden, færdigheder og kompetencer, der er erhvervet gennem ikkeformel og uformel læring, kan spille en vigtig rolle med hensyn til at styrke beskæftigelsesegnethed og mobilitet samt øge motivationen for livslang læring, især for socialt og økonomisk dårligt stillede og lavtuddannede.

3.4.8 I en tid, hvor Den Europæiske Union står over for en alvorlig økonomisk krise, der har medført en voldsom stigning i arbejdsløsheden, især blandt unge, og i forbindelse med en aldrende befolkning er validering af relevant viden, færdigheder og kompetencer vigtigere end nogensinde før med henblik på at forbedre arbejdsmarkedets funktion, fremme mobiliteten, forbedre konkurrenceevnen og øge den økonomiske vækst.

3.5 Foranstaltninger til lettelse af overgangen mellem uddannelse og beskæftigelse

3.5.1 **Kvalifikationer og (erhvervs-)uddannelsesforanstaltninger:** Manglende erhvervs erfaring er en væsentlig årsag til, at virksomheder i økonomisk vanskelige tider tøver med at ansætte unge. En udelukkende teoretisk undervisning uden krav om praktisk anvendelse af det lærte viser sig i stadig højere grad at være en hindring for adgangen til arbejdsmarkedet.

3.5.2 »Thinking outside the box on recruitment« er et litauisk projekt, der har til formål at gøre unge erhvervsparate og formidle praktikophold i passende virksomheder. På lignende vis fungerer »Implacementstiftungen«⁽¹⁶⁾ hos arbejdsformidlingen i Østrig, hvor virksomheder, der mangler arbejdskraft, og arbejdssøgende, der mangler en del af uddannelsen til en bestemt jobfunktion, bringes sammen. Udgifterne til uddannelse og eksistenssikring deles mellem arbejdsformidlingen og virksomhederne. Evalueringer har vist, at ca. 75 % af deltagerne er i beskæftigelse tre måneder, efter forløbet er afsluttet.

3.5.3 Siden 2011 har Frankrig ved hjælp af aftaler mellem arbejdsmarkedets parter i forskellige sektorer iværksat særlige foranstaltninger for unge med eller uden (videregående) uddannelse for at hjælpe denne gruppe med at finde arbejde. Der fokuseres især på undervisning i jobsøgning. En evaluering viste, at integrationen på arbejdsmarkedet, som ligger på 65 % for de unge, der har deltaget i denne foranstaltning, er 18 % højere end for sammenligningsgruppen.

3.5.4 I Irland tilbydes unge, der har modtaget social bistand i mindst 78 dage, 6 til 9 måneders praktikophold i virksomheder gennem programmet »Jobbridge«⁽¹⁷⁾. Som supplement til socialhjælpen får praktikanterne 50 euro om ugen. Det kan kritiseres, at personer, som f.eks. har deltidsbeskæftigelse ved siden af et studie, ikke kan deltage i dette program efter uddannelsens afslutning, idet de ikke modtager social bistand. Ifølge udvalget bør aktiveringsforanstaltninger iværksættes tidligere, idet den lange ventetid tager modet fra de berørte personer i stedet for at fremme indtrædelsen på arbejdsmarkedet.

3.5.5 »Scottish council for voluntary organisations« startede i 2011 programmet »Community Jobs Scotland«. Dette henvender sig til unge arbejdsløse og samarbejder med sociale bistandsorganisationer, der i en periode på 6-9 måneder tilbyder arbejdspladser inden for en række sektorer til unge med både videregående og basiskvalifikationer. De unge får en reel arbejdsplads, skal igennem en ansøgningsproces og får løn samt videreuddannelse. Mere end 4 000 unge har deltaget, hvoraf 47,3 % kom i direkte beskæftigelse, og 63,6 % indirekte kunne nyde godt af supplerende uddannelse og frivilligt arbejde.

3.5.6 I Danmark skaffer fagforbund og A-kasser i et samarbejde med offentlige og private arbejdsgivere praktikpladser til unge med afsluttet uddannelse, således at de kan samle erhvervs erfaring og specialisere sig inden for deres fagområde. Beskæftigelsesgraden for personer, der har gennemført et sådant praktikophold, ligger på gennemsnitligt 60 %, selvom der først vil foreligge mere nøjagtige tal efter projektets afslutning i april 2014.

⁽¹⁶⁾ <http://www.implacement-stiftung.at/>

⁽¹⁷⁾ Jobbridge.

3.5.7 I det af ILO prisbelønnede slovenske projekt »moje Izjusnje«⁽¹⁸⁾ (min erfaring) etableres kontakten mellem studerende og arbejdsgivere ved hjælp af en onlineplatform, hvor de studerende kan registrere deres erhvervs erfaring. Derudover udstedes der certifikater til verificering af erhvervs erfaringen.

3.5.8 I Spanien udbyder den private, almennyttige kulturorganisation Novia Salcedo Foundation et program for praktikanter, der skal bistå kandidater ved hjælp af en kombination af teoretisk undervisning og praktisk erhvervs erfaring i virksomheder. Evalueringen har vist, at mere end 52,23 % får en arbejds kontrakt efter at have gennemført programmet.

3.5.9 I Tjekkiet samarbejder arbejdsgivere og faglige organisationer om projektet »POSPOLU« (»SAMMEN«), der støtter ændringer i uddannelsernes tilrettelæggelse og en styrkelse af den arbejdspladsbaserede læring ved at fremme partnerskaber mellem skoler og virksomheder og udarbejde forslag til ændringer i læreplanerne. Projektet fokuserer først og fremmest på uddannelser inden for maskin- og elektroindustrien, ingeniørfaget, transport og IT.

3.5.10 I Portugal støtter teknologicenternetværket to projekter (»Think Industry« og »F1 in Schools«), der fokuserer på de nye industrielle færdigheder, som arbejdsmarkedet har brug for, ved hjælp af en konkret tilgang, der fremmer anvendelsen af værktøjer og maskiner og erhvervelse af den viden, der kræves for at bygge en ægte miniudgave af en Formel 1-bil og få idéen/projektet ud på markedet. Skoler og industri har indgået partnerskaber med det formål at give karrierer i industrien et nye image blandt unge studerende og lede dem i retning af markedets behov⁽¹⁹⁾.

3.5.11 Italien har et program for 2014-2016, der giver elever i de sidste to år af gymnasiet mulighed for at komme ud i virksomheder ved hjælp af en mere hensigtsmæssig brug af lærlingekontrakter.

3.5.12 **Fremme af mobilitet:** Fremme af unges grænseoverskridende mobilitet i beskæftigelsesøjemed kan ligeledes bidrage til at bygge bro mellem den rent teoretiske uddannelse og den første arbejdsplads.

3.5.13 Et eksempel herpå er den bilaterale aftale mellem Tyskland og Spanien, der skaber beskæftigelses- og uddannelsesmuligheder for ca. 5.000 unge spaniere frem mod 2017. Det samme er de tyske støtteprogrammer »The job of my life« og »Make it in Germany«, der begge har til formål at få unge til Tyskland for at tage en uddannelse på fagområder, hvor der er mangel på faglært arbejdskraft. I den forbindelse får de unge betalt et forberedende tysk kursus i hjemlandet, et tilskud til rejse- og flytteudgifter samt et sprogkursus i Tyskland som forberedelse til et praktikophold. Hvis arbejdsgiveren er tilfreds efter praktikopholdets gennemførelse, kan der efterfølgende påbegyndes et 3-3,5-årigt uddannelsesforløb, hvor der udover uddannelsesgodtgørelsen ydes finansiel bistand, og den unge bistås i skolen, virksomheden og hverdagen.

3.5.14 Ved hjælp af programmet »Integration durch Austausch« (integration gennem udveksling) støttes den erhvervs mæssige integration af persongrupper, der har vanskeligt ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet, gennem erhvervs erfaring i et andet EU-land. Midtvejsevalueringen af dette program, der medfinansieres af ESF, viste, at 41 % af deltagerne var i beskæftigelse, 18 % under uddannelse, 7 % i grunduddannelse og 4 % under videregående uddannelse 6 måneder efter at have afsluttet udvekslingsforløbet.

3.5.15 For at skabe en bedre balance mellem udbud og efterspørgsel på arbejdsmarkedet er det nødvendigt at reformere Eures. EØSU vil behandle dette spørgsmål i en selvstændig udtalelse. Det vil imidlertid være afgørende, at Eures anvendes som et instrument i arbejdsmarkedspolitikken, hvilket omfatter offentliggørelse af jobtilbud, i alle medlemsstater — og ikke kun i enkelte. Initiativet »Your first EURES Job«⁽²⁰⁾ er også et godt eksempel på, hvordan unge arbejdstageres grænseoverskridende mobilitet kan fremmes ved, at de får mulighed for at finde deres første arbejdsplads (ikke en uddannelse eller et praktikophold) i et andet land ved hjælp af et tilskud, som skal dække de meromkostninger, der er forbundet med at begynde på et job i et andet land.

⁽¹⁸⁾ <http://youthpractices.org/assessment.php>; s. 36.

⁽¹⁹⁾ <http://www.f1inschools.com/>

⁽²⁰⁾ European Commission — Your first EURES job.

3.5.16 Det er vigtigt for en bedre matchning af kvalifikationer, at der oprettes observatorier, der kan foregribe og kortlægge kvalifikationsbehovet på et tidligt tidspunkt. Dette bør gøres på regionalt og/eller sektorniveau under inddragelse af arbejdsmarkedets parter, således at det bliver muligt at reagere hurtigt på de forskellige økonomiske og juridiske, men også tekniske forandringer. Dette niveau har også et bedre indblik i virksomhedernes og arbejdsmarkedets behov.

3.6 Foranstaltninger til integration af dårligt stillede unge

3.6.1 Unge med særlige behov har også brug for særlig støtte for at finde fodfæste på arbejdsmarkedet. I Østrig sikres dette ved hjælp af programmet »Jobcoaching«⁽²¹⁾, hvor personer med handicap eller indlæringsvanskeligheder støttes via individuel rådgivning og vejledning i de første måneder i et nyt job. Denne støtte ses som et tilbud til både den unge og virksomheden.

3.6.2 Wales har med særlig fokus på NEETs etableret projektet »Intermediate Labour Market«, som tilbyder et velstruktureret program og beskæftigelsesmuligheder til de unge, der befinder sig længst væk fra arbejdsmarkedet. Målet er at motivere de unge for beskæftigelse og udstyre dem med et grundlæggende adfærdskodeks samt basiskvalifikationer og yde støtte i ansøgningsprocessen. Ud af de i alt 249 deltagere fandt 35 en arbejdsplads.

3.6.3 Et eksempel på integration af personer, der befinder sig langt fra arbejdsmarkedet er »Equality of Opportunity«⁽²²⁾-projektet iværksat af U.S. Steel Kosice, hvor navnlig romaer fra området omkring Kosice får job og uddannelse. Dette er ofte deres første kontakt med arbejdsmarkedet. Siden 2002 er der ansat over 150 romaer.

3.6.4 Det belgiske »Aktiva«-program⁽²³⁾ indebærer en reduktion af arbejdsgivernes bidrag til social sikring og et løntilskud i 5 kvartaler for unge lavtuddannede under 25 år, der har været arbejdsløse i mindst 12 måneder.

3.7 Foranstaltninger til en reform af arbejdsmarkedet

3.7.1 Ifølge Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit har »mange europæiske lande siden 1980'erne liberaliseret reglerne for tidsbegrænsede ansættelseskontrakter med det formål at skabe bedre muligheder for at komme ind på arbejdsmarkedet, uden at der sættes spørgsmålstegn ved den i mange lande omfattende ansættelsesikkerhed.«⁽²⁴⁾ Dette har resulteret i, at de unge i stigende grad kun har fået tilbudt tidsbegrænsede ansættelser uden mulighed for at opnå tidsubegrænsede kontrakter. En veludbygget ansættelsesikkerhed beskytter ganske vist medarbejdere med høj anciennitet mod afskedigelser i krisetider i en grad, der ikke gælder for unge, men viser sig også at være en barriere for ansættelsen af unge uerfarne arbejdstagere i tider med økonomisk usikkerhed og forstærker på den måde arbejdsmarkedets segmentering.

3.7.2 Udvalget anbefaler, at navnlig medlemsstaterne med en særlig høj ungdomsarbejdsløshed viderefører reformerne af arbejdsmarkedet under inddragelse af arbejdsmarkedets parter med det formål at nå frem til den rigtige balance mellem fleksibilitet og sikkerhed. Reformen vil først virke på mellemlang sigt, men kan under et konjunkturopsving yde et væsentligt bidrag til en hurtig nedbringelse af ungdomsarbejdsløsheden.

3.8 Incitamentter til virksomhedernes ansættelse af unge

3.8.1 For at gøre det lettere for virksomhederne at træffe beslutning om at ansætte unge uerfarne arbejdstagere kan det være nyttigt at skabe yderligere incitamentter, der ofte består af løntilskud eller reducerede bidrag til de sociale sikringssystemer. Det skal imidlertid sikres, at dette ikke resulterer i konkurrenceforvridning eller en udhuling af de sociale sikringssystemer. Eksempler herpå er de tilskud som HRDA⁽²⁵⁾ betaler cypriotiske virksomheder til uddannelsesprogrammer for unge arbejdstagere. Navnlig SMV'er kan dermed finansiere den nødvendige uddannelse og den dermed forbundne lavere produktivitet i startfasen.

⁽²¹⁾ NEBA – Jobcoaching.

⁽²²⁾ U.S. Steel Kosice – Equality of Opportunity.

⁽²³⁾ Belgien – Activa.

⁽²⁴⁾ IZA – Youth Unemployment in Europe.

⁽²⁵⁾ Cypern – Scheme for the job placement and training of tertiary education.

3.8.2 Det finske »Sanssi«-kort⁽²⁶⁾ bekræfter, at en arbejdsgiver, der ansætter en ung arbejdsløs på under 30 år, kan søge om et løntilskud i 10 måneder.

3.8.3 Ungarn har valgt at give virksomhederne et incitament til at ansætte arbejdstagere under 25 år, ved at bruttolønnen og de sociale sikringsbidrag reduceres i et fast tidsrum.

3.8.4 I Italien findes der et 12-måneders socialsikringsincitament for virksomheder, der på tidsbegrænsede kontrakter ansætter unge mellem 18 og 29 år, som ikke har haft fast lønnet arbejde i de foregående 6 måneder, eller som ikke har en uddannelse på gymnasie- eller erhvervsuddannelsesniveau.

3.9 Foranstaltninger til fremme af iværksætteri

3.9.1 En af de tre søjler i »2020-handlingsplanen for iværksætterkultur — En saltvandsindsprøjtning til iværksætterånden i Europa«⁽²⁷⁾ er iværksætteruddannelser til fremme af vækst og oprettelse af nye virksomheder. Med »iværksætterkørekortet«⁽²⁸⁾ får unge en økonomisk og erhvervsøkonomisk uddannelse, som efter en afsluttende eksamen erstatter den ellers obligatoriske godkendelsesprocedure, der kræves, før der kan drives selvstændig erhvervsvirksomhed i Østrig.

3.9.2 Ved hjælp af »Junior Company Programme« opretter skoleelever i alderen 15 — 19 år rigtige virksomheder i et skoleår og udbyder produkter og tjenesteydelser, som de selv har udviklet, på det virkelige marked. På den måde indsamles der direkte erfaringer med erhvervslivet.

3.9.3 Projektet "Extraordinary Education"TM giver unge mulighed for at afprøve en forretningsidé under frie forhold og udstyrer dem med grundlæggende iværksætter- og kommunikationskompetencer uafhængigt af alder eller sprog.

3.9.4 Med det formål at sikre nye virksomheder adgang til finansiering og motivere dem til at oprette arbejdspladser opkræver Rumænien ingen registreringsafgifter hos nyetablerede virksomheder. Derudover gives der en skattelettelse for to til fire arbejdstagere, et lån på op til 10 000 euro, der kan udgøre op til 50 % af virksomhedsplanen samt statslige garantier for 80 % af lånoptagelsen. I perioden 2011 til marts 2014 er der i alt grundlagt 12 646 SMV'er og skabt 22 948 arbejdspladser. Kun 188 SMV'er er lukket igen. Dette succesrige program videreføres i 2014.

Bruxelles, den 4. juni 2014

Henri MALOSSE
Formand
for Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg

⁽²⁶⁾ Finland – Sanssi card.

⁽²⁷⁾ COM(2012) 795 final.

⁽²⁸⁾ Østrig – Unternehmerführerschein.