

I

(Ψηφίσματα, συστάσεις και γνωμοδοτήσεις)

ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΕΙΣ

ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

499Η ΣΥΝΟΔΟΣ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑΣ ΤΗΣ ΕΟΚΕ ΤΗΣ 4ΗΣ ΚΑΙ 5ΗΣ ΙΟΥΝΙΟΥ 2014

Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής με θέμα «Μέτρα για την απασχόληση των νέων — Βέλτιστες πρακτικές»

Διερευνητική γνωμοδότηση (Ελληνική Προεδρία)

(2014/C 424/01)

Εισηγήτρια: η κ. Christa SCHWENG

Στις 6 Δεκεμβρίου 2013, και σύμφωνα με το άρθρο 304 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ο πρόεδρος κ. Θεόδωρος ΣΩΤΗΡΟΠΟΥΛΟΣ αποφάσισε να ζητήσει εξ ονόματος της ελληνικής Προεδρίας του Συμβουλίου της ΕΕ γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής με θέμα:

Μέτρα για την απασχόληση των νέων — βέλτιστες πρακτικές

Διερευνητική γνωμοδότηση.

Το ειδικευμένο τμήμα «Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις, δικαιώματα του πολίτη», στο οποίο ανατέθηκαν οι σχετικές προπαρασκευαστικές εργασίες, υιοθέτησε τη γνωμοδότησή του στις 13 Μαΐου 2014.

Κατά την 499η σύνοδο ολομέλειάς της, της 4ης και 5ης Ιουνίου 2014 (συνεδρίαση της 4ης Ιουνίου 2014), η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή υιοθέτησε με 124 ψήφους υπέρ, 1 κατά και 4 αποχές, την ακόλουθη γνωμοδότηση:

1. Συμπεράσματα και συστάσεις

1.1 Η ΕΟΚΕ θεωρεί την καταπολέμηση της ανεργίας των νέων πολιτική προτεραιότητα. Για να μπορέσουν οι νέοι του σήμερα να διαμορφώσουν την Ευρώπη του μέλλοντος χρειάζονται προοπτικές που τους επιτρέπουν να καθορίσουν οι ίδιοι τη ζωή τους, προοπτικές που συμπεριλαμβάνουν μια θέση εργασίας που αντιστοιχεί στα προσόντα και τις δεξιότητές τους. Μόνο μια στρατηγική προσανατολισμένη στην ανάπτυξη, η οποία θα στοχεύει στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και την αποκατάσταση της εμπιστοσύνης των επενδυτών και των νοικοκυριών, σε συνδυασμό με βιώσιμες επενδύσεις και ένα πρόγραμμα ανάπτυξης, μπορούν να δώσουν ώθηση στη ζήτηση εργατικού δυναμικού.

1.2 Προκειμένου να ενθαρρυνθούν οι επιχειρήσεις να προσλαμβάνουν και σε περιόδους οικονομικής αβεβαιότητας νέο και συχνά άπειρο προσωπικό, χρειάζονται ανάλογα κίνητρα. Σε αυτά συγκαταλέγεται ένα εκπαιδευτικό σύστημα που καλλιεργεί τις προσωπικές και επαγγελματικές δεξιότητες που απαιτούνται για την απαρχή μιας σταδιοδρομίας, προσφέρει μια επαγγελματική κατάρτιση καλύτερα προσαρμοσμένη στις ανάγκες της αγοράς εργασίας και προωθεί την επιχειρηματική νοοτροπία. Χρειάζεται, επίσης, μια δυναμική αγορά εργασίας χωρίς αποκλεισμούς, στην οποία οι εργαζόμενοι διαθέτουν τις δεξιότητες που είναι απαραίτητες για μια ανταγωνιστική ευρωπαϊκή οικονομία, κοινωνική συνοχή και μακροπρόθεσμη οικονομική ανάπτυξη. Οι αντίστοιχες μεταρρυθμίσεις πρέπει να επιτυγχάνουν ισορροπία μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας. Ο καλύτερος τρόπος για να εξασφαλιστεί αυτό είναι μέσω της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων.

1.3 Οι νέοι θα πρέπει να υποστηρίζονται από ειδικευμένους συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού. Η ανάλυση των μεσοπρόθεσμων αναγκών για εργατικό δυναμικό, ιδίως σε τοπική κλίμακα, μπορεί να διευκολύνει την επιλογή επαγγέλματος. Τα κράτη μέλη, των οποίων τα εκπαιδευτικά συστήματα παρέχουν όχι μόνο θεωρητική, αλλά και πρακτική εκπαίδευση, παρουσίασαν στη διάρκεια της κρίσης σχετικά χαμηλή ανεργία των νέων, σε σύγκριση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Η ΕΟΚΕ είναι πεπεισμένη για την επιτυχία των συστημάτων επαγγελματικής κατάρτισης σε εργασιακή βάση, όπως το διττό σύστημα εκπαίδευσης που υπάρχει σε ορισμένα κράτη μέλη. Αυτά τα προγράμματα κατάρτισης είναι ιδιαίτερα επιτυχή, όταν όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη (εργοδότες και εργαζόμενοι, οι αντιπροσωπευτικές οργανώσεις τους, καθώς και οι δημόσιες αρχές) αναλαμβάνουν τις ευθύνες τους.

1.4 Στο πλαίσιο της μετάβασης από το σχολείο στην επαγγελματική ζωή είναι σημαντικός και ο ρόλος των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης. Οι εν λόγω υπηρεσίες πρέπει να διαθέτουν τους ανάλογους ανθρώπινους και οικονομικούς πόρους, ούτως ώστε όχι μόνο να στηρίζουν τους ανέργους κατά την αναζήτηση εργασίας, αλλά και να διατηρούν στενή επαφή με την πλευρά της ζήτησης.

1.5 Η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στη στρατηγική για την ανάπτυξη, καθώς και στις μεταρρυθμίσεις της αγοράς εργασίας, τα προγράμματα εκπαίδευσης και τη μεταρρύθμιση των δημόσιων υπηρεσιών που είναι αρμόδιες για την απασχόληση, σε συνδυασμό με τη συμμετοχή των οργανώσεων της νεολαίας στην εφαρμογή των εγγυήσεων για τη νεολαία, εξασφαλίζει τη συναίνεση μεγάλου μέρους του πληθυσμού και συνακόλουθα την κοινωνική ειρήνη. Μόνον αποφάσεις που λαμβάνονται από κοινού μπορούν να επιφέρουν βιώσιμη αλλαγή.

2. Εισαγωγή

2.1 Η αποτελεσματική καταπολέμηση της ανεργίας των νέων αποτελεί μια από τις μεγαλύτερες προκλήσεις της εποχής μας. Τα ποσοστά ανεργίας των νέων ηλικίας μεταξύ 15 και 24 ετών ήταν ανέκαθεν υψηλότερα από εκείνα της ηλικιακής ομάδας 24-65, όμως η χρηματοπιστωτική και οικονομική κρίση έπληξε ιδιαίτερα τους νέους που προσπαθούν να εισέλθουν για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας. Ενώ, σύμφωνα με τη Eurostat ⁽¹⁾, το ποσοστό ανεργίας των νέων έως τα τέλη του 2008 ήταν διπλάσιο από εκείνο του γενικού πληθυσμού, έως τα τέλη του 2012 είχε γίνει 2,6 φορές μεγαλύτερο από εκείνο του γενικού πληθυσμού.

2.2 Αυτό οφείλεται, μεταξύ άλλων, στη μείωση του αριθμού των θέσεων εργασίας, ιδίως λόγω του χαμηλού ή αρνητικού ρυθμού ανάπτυξης, της υποχώρησης της εσωτερικής ζήτησης, των περικοπών και της συνεπαγόμενης παύσης των προσλήψεων στο δημόσιο τομέα –κατάσταση που δυσχεραίνεται ακόμα περισσότερο επειδή δεν πραγματοποιήθηκαν εγκαίρως διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις στην εκπαίδευση και την αγορά εργασίας, από την έλλειψη επαγγελματικών προσόντων, αλλά και από την καλλιέργεια προσόντων που δεν έχουν ζήτηση στην αγορά εργασίας.

2.3 Το ποσοστό ανεργίας των νέων εκφράζει την αναλογία των ανέργων ηλικίας 15-24 ετών σε σχέση με τους εργαζόμενους της ίδιας ηλικίας και το 2013 ανερχόταν σε 23,3 % στην ΕΕ των 28. Η Eurostat ⁽²⁾ υπολογίζει ως δεύτερο δείκτη την αναλογία της ανεργίας των νέων (την αναλογία των ανέργων ηλικίας 15-24 ετών σε σχέση με τον συνολικό πληθυσμό της ίδιας ηλικίας), που το 2013 ανερχόταν σε 9,8 % στην ΕΕ. Από τον εν λόγω δείκτη προκύπτει ότι πολλοί νέοι που ανήκουν σε αυτή την ηλικιακή ομάδα βρίσκονται ακόμα σε καθεστώς εκπαίδευσης και δεν είναι καν διαθέσιμοι στην αγορά εργασίας. Η ανεργία των νέων δεν πλήττει με τον ίδιο τρόπο τα κράτη μέλη: η αναλογία των ανέργων νέων κυμαίνεται από 4 % στη Γερμανία έως 20,8 % στην Ισπανία, ενώ το ποσοστό των ανέργων νέων κυμαίνεται από 7,9 % στη Γερμανία έως 58,3 % στην Ελλάδα.

2.4 Μολονότι πρέπει να διασαφηνιστεί ότι το ποσοστό ανεργίας των νέων δεν είναι δηλωτικό του ποσοστού των ανέργων επί του συνόλου των νέων, το ποσοστό νέων που αναζητούν εργασία παραμένει σημαντικό.

2.5 Μεταξύ των νέων, ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί στην ομάδα των επονομαζόμενων ΕΕΑΚ (νέοι εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης ή κατάρτισης): Σύμφωνα με το EUROFOUND ⁽³⁾, οι ΕΕΑΚ διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο να βρίσκουν και αργότερα μόνον επισφαλείς θέσεις εργασίας, και η απογοήτευση που βιώνουν σε νεαρή ηλικία τους καθιστά επίσης περισσότερο ευάλωτους στη φτώχεια, τον κοινωνικό αποκλεισμό και τη ριζοσπαστικοποίηση. Με μια συντηρητική εκτίμηση, οι δαπάνες λόγω της μη συμμετοχής αυτών των νέων στην αγορά εργασίας υπολογίζονται σε 153 δισ. ευρώ, ποσό που αναλογεί στο 1,2 % του ευρωπαϊκού ΑΕγχΠ.

2.6 Σε ορισμένα κράτη μέλη της ΕΕ διαπιστώνεται ότι -ανεξάρτητα από το ύψος της ανεργίας των νέων- αυξάνεται συνεχώς ο αριθμός των κενών θέσεων εργασίας που δεν μπορούν να καλυφθούν. Πρόκειται για θέσεις ειδικευμένου προσωπικού διαφόρων κλάδων, επαγγέλματα υψηλής ειδίκευσης στους τομείς των μαθηματικών, της πληροφορικής, των φυσικών επιστημών και της τεχνολογίας, αλλά και για θέσεις στα μεσαία επίπεδα διοίκησης, όπου χρειάζονται άτομα με οριζόντιες ικανότητες (όπως επικοινωνιακή ικανότητα, πνεύμα ομαδικής εργασίας, επιχειρηματικό πνεύμα κ.λπ.).

⁽¹⁾ Eurostat – Στατιστικά στοιχεία για την ανεργία (Unemployment statistics).

⁽²⁾ Eurostat - διευκρίνιση στατιστικών στοιχείων - Ανεργία των νέων (Statistics explained)

⁽³⁾ Eurofound – ΕΕΑΚ.

3. Η απάντηση της Ευρώπης στην ανεργία των νέων

3.1 Εγγυήσεις για τη νεολαία

3.1.1 Η ιδέα των εγγυήσεων για τη νεολαία απαντάται από το 2011 στις ανακοινώσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής⁽⁴⁾. Το Συμβούλιο Υπουργών της ΕΕ ενέκρινε τον Απρίλιο του 2013 σύσταση για τη θέσπιση εγγυήσεων για τη νεολαία. Σκοπός της εφαρμογής των εγγυήσεων αυτών είναι να εξασφαλιστεί ότι όλοι οι νέοι κάτω των 25 ετών θα έχουν, εντός τεσσάρων μηνών αφού εγκαταλείψουν το σχολείο ή χάσουν τη δουλειά τους, μια καλή προσφορά για θέση εργασίας, επιμόρφωση, μαθητεία ή πρακτική άσκηση.

3.1.2 Η πλειονότητα των μέτρων που αφορούν τις εγγυήσεις για τη νεολαία μπορεί να συγχρηματοδοτηθεί από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο. Επιπροσθέτως, για 20 κράτη μέλη διατίθενται, λόγω του μεγάλου ποσοστού ανεργίας των νέων τους σε περιφερειακό επίπεδο (παραπάνω από 25 % σε τουλάχιστον μία περιφέρεια), επιπλέον πόροι μέσω της πρωτοβουλίας για την απασχόληση.

3.1.3 Η αξιολόγηση και η εποπτεία των σχεδίων εφαρμογής θα συμπεριληφθεί, στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου, στις ειδικές ανά χώρα συστάσεις, προκειμένου να εξασφαλιστεί ότι οι εγγυήσεις για τη νεολαία συμφωνούν με τους στόχους της στρατηγικής «Ευρώπη 2020».

3.1.4 Η **Ευρωπαϊκή Τράπεζα Επενδύσεων** δημιούργησε το 2013 το πρόγραμμα «Επαγγελματικά προσόντα και απασχόληση — επένδυση στη νεολαία» με χρηματοδότηση 6 δισ. ευρώ. Το εν λόγω πρόγραμμα θα λάβει το ίδιο ποσό και για τα έτη 2014 και 2015.

3.2 Πλαίσιο δράσης των ευρωπαϊών κοινωνικών εταίρων για την καταπολέμηση της ανεργίας των νέων

Οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι ενέκριναν τον Ιούνιο του 2013 πλαίσιο δράσης για την απασχόληση των νέων⁽⁵⁾. Το πλαίσιο αυτό βασίζεται σε υφιστάμενα και νέα παραδείγματα χρηστών πρακτικών όσον αφορά τις 4 προτεραιότητες: εκπαίδευση, μετάβαση από την εκπαίδευση στην εργασία, απασχόληση και επιχειρηματικότητα. Προορίζεται να αποτελέσει πηγή έμπνευσης για τους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους, ώστε να βρουν λύσεις στο εκάστοτε περιβάλλον τους και να τις προσαρμόσουν στα αντίστοιχα εθνικά δεδομένα.

3.3 Η συμβολή της ΕΟΚΕ

3.3.1 Η ΕΟΚΕ έχει ασχοληθεί σε πλήθος γνωμοδοτήσεων⁽⁶⁾, διασκέψεων και ακροάσεων⁽⁷⁾ με την κατάσταση των νέων στην αγορά εργασίας. Το Παρατηρητήριο της Αγοράς Εργασίας εφαρμόζει ως νέα μέθοδο εργασίας την εκπόνηση πιλοτικών μελετών για συγκεκριμένα θέματα. Εν προκειμένω, ζητείται η γνώμη της οργανωμένης κοινωνίας των πολιτών σε ορισμένα κράτη μέλη, προκειμένου να διαπιστωθεί εάν οι ευρωπαϊκές πολιτικές και δράσεις έχουν το επιθυμητό αποτέλεσμα. Το σημαντικό ζήτημα της απασχόλησης των νέων είναι ένα από τα πρώτα που επιλέχθηκαν για την εκπόνηση πιλοτικής μελέτης, λόγω του επίκαιρου χαρακτήρα του.

3.3.2 Στη γνωμοδότησή της σχετικά με τη δέση μέτρων για την απασχόληση των νέων⁽⁸⁾, η ΕΟΚΕ επεσήμανε ότι «απαιτείται να χαραχτεί μια πραγματική στρατηγική ανάπτυξης σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, προκειμένου να υποστηριχθεί η δημιουργία ολοένα και πιο σταθερών θέσεων εργασίας. Προς τούτο, χρειάζεται συντονισμένη προσέγγιση, η οποία θα διέπει όλες τις προσπάθειες και τις πολιτικές ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας και αποκατάστασης της εμπιστοσύνης των επενδυτών και των νοικοκυριών». Επιπλέον, η ΕΟΚΕ επιμένει ότι το ποσό των 6 δισ. ευρώ για τη χρηματοδότηση των εγγυήσεων για τη νεολαία δεν επαρκεί.

3.3.3 Στη γνωμοδότησή της με θέμα «Πλαίσιο ποιότητας για την πρακτική άσκηση»⁽⁹⁾ η ΕΟΚΕ επεσήμανε ότι η πρακτική άσκηση αποτελεί σημαντική δίοδο για την ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας, δεν αποτελεί όμως τον μόνο τρόπο καταπολέμησης της ανεργίας των νέων. Παράλληλα με το αίτημα να συμπεριληφθούν οι πρακτικές ασκήσεις σε μεγαλύτερη έκταση στα προγράμματα σπουδών και να προβλεφθεί μια βασική κοινωνική ασφάλιση, θα πρέπει να εκπονηθούν επίσης κατευθυντήριες γραμμές που θα μπορούν να προσφέρουν μια γενική εικόνα για τις δυνατότητες στήριξης, προκειμένου να μπορούν να αναπτυχθούν συγχρηματοδοτούμενα σχέδια πρακτικής άσκησης.

⁽⁴⁾ Πρωτοβουλία «Ευκαιρίες για τους νέους» και δέση μέτρων για την απασχόληση των νέων.

⁽⁵⁾ Πλαίσιο δράσης για την ανεργία των νέων.

⁽⁶⁾ ΕΕ C 68 της 6.3.2012, σ. 11· ΕΕ C 143 της 22.5.2012, σ. 94· ΕΕ C 299 της 4.10.2012, σ. 97· ΕΕ C 191 της 29.6.2012, σ. 103· ΕΕ C 11 της 15.1.2013, σ. 8-15· ΕΕ C 161 της 6.6.2013, σ. 67-72· ΕΕ C 327 της 12.11.2013, σ. 58-64· ΕΕ C 133 της 9.5.2013, σ. 77-80· ΕΕ C 271 της 19.9.2013· CCMI/118 — EESC-2013-05662-00-00-AS-TRA (Εισηγητής: ο κ. Fornea, Συνεισηγητής: ο κ. Grimaldi). Δεν δημοσιεύθηκε ακόμη στην Επίσημη Εφημερίδα.

⁽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⁾ ΕΕ C 161 της 6.6.2013, σ. 67.

⁽⁹⁾ Πλαίσιο ποιότητας για την πρακτική άσκηση - EESC-2013-08054-00-00-AC-TRA-EL

3.3.4 Η ΕΟΚΕ επικρότησε θερμά την απόφαση για ενισχυμένη συνεργασία των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης (ΔΥΑ), μεταξύ άλλων, και λόγω της σημασίας τους για την καταπολέμηση της ανεργίας των νέων ⁽¹⁰⁾. Οι ΔΥΑ οφείλουν να αντιδρούν άμεσα, ευέλικτα και δημιουργικά στις εξελίξεις εν γένει των συνθηκών που τους περιβάλλουν και να μπορούν να συνδυάζουν βραχυπρόθεσμες παρεμβάσεις με λύσεις διαρκείας. Αυτό θα πρέπει να μεταφράζεται στις κατάλληλες ικανότητες και σε επαρκή χρηματοδοτική στήριξη. Οι ΔΥΑ θα πρέπει να προσανατολιστούν περισσότερο προς την πτυχή της προσφοράς εργασίας, δεδομένου ότι οι εργοδότες αντιμετωπίζουν ολοένα και περισσότερα προβλήματα στην εξεύρεση και πρόσληψη του αναγκαίου προσωπικού.

3.3.5 Στη γνωμοδότησή της για το άνοιγμα των συστημάτων εκπαίδευσης ⁽¹¹⁾, η ΕΟΚΕ τονίζει ότι μια ψηφιακή προσέγγιση στο πλαίσιο των εκπαιδευτικών συστημάτων μπορεί να συμβάλει στη βελτίωση της ποιότητας και της δημιουργικότητας της εκπαίδευσης. Η συμμετοχή των εκπαιδευτικών στον σχεδιασμό και την υλοποίηση της πρωτοβουλίας, σε συνδυασμό με την κατάλληλη εκπαίδευση, είναι το κλειδί για το άνοιγμα των συστημάτων εκπαίδευσης με καινοτόμο τρόπο, με τη βοήθεια των νέων τεχνολογιών και των Ανοικτών Εκπαιδευτικών Πόρων (ΑΕΠ), σε ένα περιβάλλον διδασκαλίας και μάθησης που προσφέρει πρόσβαση σε όλους. Η κινητοποίηση όλων των ενδιαφερομένων μερών και η παροχή υποστήριξης για τη δημιουργία «εταιρικών μαθησιακών σχέσεων» στην κοινωνία έχουν επίσης ζωτική σημασία για την επιτυχία του εγχειρήματος.

3.3.6 Τα σχέδια που περιγράφονται στα ακόλουθα κεφάλαια συνιστώνται από τα μέλη της ΕΟΚΕ. Δεδομένου ότι πολλά σχέδια είναι σχετικά καινούργια, συχνά, δεν υπάρχουν στοιχεία σχετικά με την αποδοτικότητα και την αποτελεσματικότητά τους, και έτσι η αξιολόγηση βασίζεται αποκλειστικά στην εντύπωση που διαμορφώνουν τα μέλη της ΕΟΚΕ.

3.4 Μεταρρύθμιση των εκπαιδευτικών συστημάτων

3.4.1 Στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου έγινε σύσταση σε 16 κράτη μέλη να προβούν στον εκσυγχρονισμό των εκπαιδευτικών τους συστημάτων, ενώ σε 12 περιπτώσεις συστήθηκε να προσανατολιστεί η επαγγελματική κατάρτιση περισσότερο στις ανάγκες της αγοράς εργασίας και να ενισχυθεί η διττή επαγγελματική κατάρτιση.

3.4.2 Τα εκπαιδευτικά συστήματα είναι και θα πρέπει να παραμείνουν εθνική αρμοδιότητα. Παρόλα αυτά, μπορεί να δοθεί σημαντική ώθηση σε ευρωπαϊκό επίπεδο μέσω της ανταλλαγής εμπειριών και της μάθησης από ομοτίμους, καθώς και μέσω της παροχής οικονομικών κινήτρων. Τα εκπαιδευτικά συστήματα πρέπει να διαμορφωθούν κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να μην προσφέρουν στους νέους μόνο βασικές πολιτισμικού χαρακτήρα δεξιότητες, αλλά να τους μαθαίνουν επίσης πώς να αντιδρούν αυτόνομα σε αλλαγές των απαιτήσεων, προκειμένου η διά βίου μάθηση να καταστεί μέρος της προσωπικής σταδιοδρομίας.

3.4.3 Η έγκαιρη επαγγελματική καθοδήγηση και πληροφόρηση θα βοηθήσουν κάθε άτομο να αναγνωρίσει τα ταλέντα και τις δεξιότητές του, και επιπλέον θα παράσχουν ενημέρωση σχετικά με τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας. Σχέδια, όπως η «Wiener Töchterttag» (Ημέρα των κοριτσιών της Βιέννης) ⁽¹²⁾, κατά την οποία τα κορίτσια επισκέπτονται μια επιχείρηση για να γνωρίσουν νέους επαγγελματικούς τομείς και να ενημερωθούν σχετικά με τις αντίστοιχες δυνατότητες απασχόλησης, μπορούν επίσης να ωθήσουν τα κορίτσια να ενδιαφερθούν και για την τεχνική επαγγελματική εκπαίδευση.

3.4.4 Η πρόωγη εγκατάλειψη του σχολείου αποδίδεται σε πολλά αίτια, γι αυτό και για την αντιμετώπιση του προβλήματος χρειάζονται εξατομικευμένα μέτρα, όπως, για παράδειγμα, οι πρωτοβουλίες «Jugendcoaching» ⁽¹³⁾ στην Αυστρία ή «Joblinge» ⁽¹⁴⁾ στη Γερμανία, όπου παρέχονται σε νέους, οι οποίοι κινδυνεύουν να βγουν εκτός συστήματος και να περάσουν στην ομάδα των ΕΕΑΚ, για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, εξατομικευμένες συμβουλές και στήριξη κατά την αναζήτηση μιας θέσης εκπαίδευσης ή εργασίας.

3.4.5 Διαπιστώνεται ότι τα εκπαιδευτικά συστήματα των ευρωπαϊκών κρατών που εμφανίζουν χαμηλή ανεργία των νέων διατηρούν στενή σχέση με την αγορά εργασίας και τις επιχειρήσεις και παρέχουν πιστοποιημένα, μεταβιβάσιμα επαγγελματικά προσόντα. Στο πλαίσιο αυτό και με διαφορετικές βέβαια μορφές, η εκπαίδευση λαμβάνει χώρα κατά ένα μέρος στην επιχείρηση και κατά ένα άλλο στο σχολείο. Αυτό έχει αναγνωριστεί από τα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα και τους ευρωπαϊούς κοινωνικούς εταίρους που στήριξαν την Ευρωπαϊκή Συμμαχία για θέσεις μαθητείας (European Alliance for Apprenticeships) ⁽¹⁵⁾. Η μαθητεία αποτελεί ένα από τα κύρια στοιχεία ενός συστήματος εγγυήσεων για τη νεολαία και η επιτυχία της βασίζεται σε μια εκτεταμένη εταιρική σχέση που φέρνει σε επαφή τα ενδιαφερόμενα μέρη από τους χώρους των επιχειρήσεων, των εργαζομένων και της εκπαίδευσης. Κατά την καθιέρωση ενός συστήματος διττής κατάρτισης, προσανατολισμένου στις ανάγκες των επιχειρήσεων, της αγοράς εργασίας και των νέων ανθρώπων, είναι σημαντικό να συμμετέχουν σε μεγάλο βαθμό στην οργάνωση και τη λειτουργία του θεσμικά όργανα που διατηρούν στενή σχέση με τις επιχειρήσεις. Λόγω της ενεργού συμμετοχής τους, οι κοινωνικοί εταίροι ταυτίζονται με το σύστημα και το στηρίζουν («συνιδιοκτήτες του συστήματος»). Επιπλέον, χρειάζεται υπευθυνότητα και προθυμία επενδύσεων εκ μέρους των εργοδοτών. Ακόμη και αν κάποια κράτη μέλη δεν μπορούν να εφαρμόσουν βραχυπρόθεσμα ένα ολοκληρωμένο εκπαιδευτικό σύστημα, η διττή εκπαίδευση θα μπορούσε να δοκιμαστεί, για παράδειγμα, σε επιμέρους κύκλους, με τη συμμετοχή μιας συγκεκριμένης ομάδας επιχειρήσεων ενός και του αυτού τομέα. Για να γίνει αυτό, θα πρέπει οι κοινωνικοί εταίροι του συγκεκριμένου τομέα να ορίσουν κοινά πρότυπα κατάρτισης και κοινές πιστοποιήσεις. Μια άλλη δυνατότητα θα ήταν η ενισχυμένη συνεργασία μεταξύ μεμονωμένων σχολείων, στο πλαίσιο της αυτονομίας που διαθέτουν, με συγκεκριμένες επιχειρήσεις, όπως συμβαίνει π.χ. στην Πολωνία.

⁽¹⁰⁾ Δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης (ΔΥΑ) - CES5207-2013_00_00_TRA_AC

⁽¹¹⁾ Το άνοιγμα των συστημάτων εκπαίδευσης.

⁽¹²⁾ Ημέρα των κοριτσιών (Töchterttag).

⁽¹³⁾ NEBA – Jugendcoaching.

⁽¹⁴⁾ Joblinge.

⁽¹⁵⁾ Ευρωπαϊκή Συμμαχία για θέσεις μαθητείας

3.4.6 Η Μάλτα πραγματοποίησε τα τελευταία χρόνια ουσιαστικά βήματα προς την κατεύθυνση αυτή στο πλαίσιο ορισμένων μαθημάτων του Malta College of Arts, Science and Technology (MCAST), όπου, μέρος της κατάρτισης γίνεται απευθείας στην επιχείρηση. Έτσι, από τους 284 σπουδαστές που ολοκλήρωσαν την πρακτική τους κατάρτιση στη Lufthansa της Μάλτας, οι 163 προσλήφθηκαν.

3.4.7 **Αναγνώριση προσόντων που αποκτήθηκαν στο πλαίσιο άτυπης μάθησης.** Η πιστοποίηση αποτελεσμάτων μάθησης, ιδίως γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων που αποκτώνται στο πλαίσιο ανεπίσημης και άτυπης μάθησης, μπορεί να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο για την αύξηση της απασχολησιμότητας και της κινητικότητας και να προσφέρει ιδίως σε άτομα που μειονεκτούν σε κοινωνικοοικονομικό επίπεδο ή δεν διαθέτουν υψηλά προσόντα μεγαλύτερα κίνητρα για διά βίου μάθηση.

3.4.8 Σε μια περίοδο όπου η Ευρωπαϊκή Ένωση βρίσκεται αντιμέτωπη με μια σοβαρή οικονομική κρίση, η οποία είχε ως αποτέλεσμα την απότομη αύξηση της ανεργίας ιδίως των νέων, και με δεδομένη τη γήρανση του πληθυσμού, η πιστοποίηση σχετικών γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων είναι σημαντικότερη παρά ποτέ για τη βελτίωση της λειτουργικότητας της αγοράς εργασίας, την ενίσχυση της κινητικότητας και την αύξηση της ανταγωνιστικότητας και της οικονομικής ανάπτυξης.

3.5 Δράσεις για τη διευκόλυνση της μετάβασης από την εκπαίδευση στην εργασία

3.5.1 **Δράσεις για την απόκτηση επαγγελματικών προσόντων και την (επαγγελματική) κατάρτιση:** Η έλλειψη επαγγελματικής εμπειρίας αποτελεί κείμενο παράγοντα, λόγω του οποίου οι επιχειρήσεις διστάζουν να προσλάβουν νέους σε οικονομικά δύσκολους καιρούς. Η καθαρά θεωρητική διδασκαλία χωρίς υποχρεωτική πρακτική εφαρμογή του περιεχομένου της αποδεικνύεται ολοένα περισσότερο εμπόδιο στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας.

3.5.2 Το «Thinking outside the box on recruitment» (Δημιουργική σκέψη στον τομέα της απασχόλησης) είναι ένα λιθουανικό σχέδιο που έχει ως στόχο να προετοιμάσει νέους ανθρώπους για την αγορά εργασίας και να τους προσφέρει πρακτική άσκηση σε επιχειρήσεις. Ανάλογη είναι η λειτουργία των «Implacementsstiftungen»⁽¹⁶⁾ της Υπηρεσίας Αγοράς Εργασίας (Arbeitsmarktservice) της Αυστρίας που φέρνουν σε επαφή επιχειρήσεις, οι οποίες δεν μπορούν να καλύψουν τις ανάγκες τους σε προσωπικό, με άτομα που αναζητούν εργασία, αλλά τους λείπει μέρος της απαραίτητης κατάρτισης για μια συγκεκριμένη θέση εργασίας. Η Υπηρεσία Αγοράς Εργασίας και οι επιχειρήσεις επιμερίζονται τις δαπάνες κατάρτισης και διαβίωσης. Σύμφωνα με αξιολογήσεις, τρεις μήνες μετά το τέλος της δράσης, ποσοστό περίπου 75 % των συμμετεχόντων εργάζεται.

3.5.3 Στη Γαλλία, στο πλαίσιο διεπαγγελματικών συμφωνιών των κοινωνικών εταίρων, έχουν δρομολογηθεί από το 2011 δράσεις ειδικά για νέους με ή χωρίς (ανώτατη) εκπαίδευση, προκειμένου να λάβουν οι τελευταίοι στήριξη κατά την αναζήτηση εργασίας. Εστιάζουν δε κυρίως σε κατάρτιση όσον αφορά την υποβολή αιτήσεων. Βάσει αξιολόγησης προκύπτει ότι η ένταξη στον επαγγελματικό βίο είναι, μέσω της συμμετοχής στη συγκεκριμένη δράση, σε ποσοστό 65 %, κατά 18 % μεγαλύτερη από ό,τι στην ομάδα ελέγχου.

3.5.4 Στην Ιρλανδία, προσφέρονται με τη βοήθεια του προγράμματος «Jobbridge»⁽¹⁷⁾ δυνατότητες πρακτικής άσκησης διάρκειας 6-9 μηνών σε επιχειρήσεις για νέους που έχουν λάβει προνοιακά επιδόματα για διάστημα τουλάχιστον 78 ημερών. Οι ασκούμενοι λαμβάνουν, επιπλέον των επιδομάτων, 50 ευρώ την εβδομάδα. Ένα σημείο στο οποίο πρέπει να ασκηθεί κριτική είναι ότι άτομα που απασχολούνται, για παράδειγμα, με μερική απασχόληση και παράλληλα παρακολουθούν κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης, δεν μπορούν να συμμετάσχουν σε αυτό το πρόγραμμα σε συνάρτηση με την κατάρτισή τους, εφόσον δεν λαμβάνουν επίδομα πρόνοιας. Κατά την άποψη της ΕΟΚΕ, οι δράσεις ενεργοποίησης θα πρέπει να δρομολογούνται νωρίτερα, καθώς ο μεγάλος χρόνος αναμονής μάλλον αποθαρρύνει παρά προάγει την ανάληψη εργασιακών καθηκόντων.

3.5.5 Το Συμβούλιο της Σκωτίας για εθελοντικές οργανώσεις (Scottish council for voluntary organizations) έχει δημιουργήσει από το 2011 το πρόγραμμα «Community Jobs Scotland». Το εν λόγω πρόγραμμα απευθύνεται σε νέους ανέργους και συνεντάσσεται με οργανώσεις κοινωνικής πρόνοιας, που προσφέρουν για διάστημα 6 έως 9 μηνών θέσεις εργασίας σε μια σειρά τομέων για νέους που διαθέτουν υψηλότερα, όσο και βασικά επαγγελματικά προσόντα. Οι νέοι αποκτούν μια πραγματική θέση εργασίας, πρέπει να υποβάλλονται σε διαδικασία αξιολόγησης και τους παρέχεται μισθός και περαιτέρω εκπαίδευση. Στο πρόγραμμα έχουν συμμετάσχει περισσότεροι από 4 000 νέοι, εκ των οποίων το 47,3 % απορροφήθηκε άμεσα και το 63,6 % μπόρεσε να επωφεληθεί έμμεσα από την πρόσθετη εκπαίδευση και την εθελοντική δραστηριότητα.

3.5.6 Στη Δανία, συνδικαλιστικές οργανώσεις και το ταμείο απασχόλησης δημιουργούν σε συνεργασία με εργοδότες του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα θέσεις πρακτικής άσκησης για νέους που έχουν ολοκληρώσει την εκπαίδευσή τους προκειμένου να τους προσφέρουν εργασιακή εμπειρία και εξειδίκευση στον τομέα τους. Το ποσοστό εξεύρεσης απασχόλησης για τα άτομα που ολοκλήρωσαν μια τέτοια πρακτική άσκηση ανέρχεται κατά μέσο όρο στο 60 %, μολονότι, ακριβέστερα στοιχεία θα υπάρχουν μόνο μετά την ολοκλήρωση του σχεδίου τον Απρίλιο του 2014.

⁽¹⁶⁾ <http://www.ams.at/wien/sfu/14359.html>

⁽¹⁷⁾ Jobbridge.

3.5.7 Με το πρόγραμμα της Σλοβενίας «moje Izjuznje»⁽¹⁸⁾ (Η εμπειρία μου), που έλαβε διάκριση από τη ΔΟΕ, επιτυγχάνεται σύνδεση μεταξύ σπουδαστών και εργοδοτών μέσω μιας ηλεκτρονικής πλατφόρμας, στην οποία οι σπουδαστές μπορούν να προβάλουν την εργασιακή τους εμπειρία. Επιπλέον, εκδίδονται πιστοποιητικά για την επιβεβαίωση της εργασιακής εμπειρίας.

3.5.8 Στην Ισπανία, ο ιδιωτικός, μη κερδοσκοπικός πολιτιστικός οργανισμός Novia Salcedo Foundation προσφέρει πρόγραμμα πρακτικής άσκησης για τη στήριξη αποφοίτων επαγγελματικής κατάρτισης μέσω συνδυασμού θεωρητικής μάθησης και πρακτικής απόκτησης εργασιακής εμπειρίας σε επιχειρήσεις. Από τη σχετική αξιολόγηση προέκυψε ότι παραπάνω από το 52,23 % όσων ολοκλήρωσαν το πρόγραμμα συναψαν σύμβαση εργασίας.

3.5.9 Στην Τσεχία, εργοδότες και επαγγελματικές ενώσεις αποτελούν τους εταίρους του σχεδίου «POSPOLU» («ΜΑΖΙ») που στοχεύει στην επίτευξη αλλαγών στον τρόπο οργάνωσης της εκπαίδευσης και την ενίσχυση της μάθησης στον τόπο εργασίας με τη δημιουργία εταιρικών σχέσεων μεταξύ σχολείων και επιχειρήσεων και την επεξεργασία προτάσεων για αλλαγές στο περιεχόμενο της εκπαίδευσης. Το σχέδιο εστιάζει κατά κύριο λόγο σε κύκλους εκπαίδευσης μηχανολόγων, ηλεκτρολόγων και πολιτικών μηχανικών, καθώς και στην εκπαίδευση στους τομείς των μεταφορών και της τεχνολογίας των πληροφοριών.

3.5.10 Στην Πορτογαλία, το δίκτυο Τεχνολογικών Κέντρων προωθεί δύο προγράμματα («Με τη σκέψη στη Βιομηχανία» και «Φόρμουλα 1 στα Σχολεία»), που εστιάζονται στις νέες δεξιότητες που απαιτούνται από την αγορά εργασίας στον κλάδο της βιομηχανίας, με την εφαρμογή μιας συμμετοχικής προσέγγισης που περιλαμβάνει την ενίσχυση της χρήσης εργαλείων και μηχανημάτων και την παροχή των γνώσεων που απαιτούνται για την κατασκευή ενός πραγματικού μίνι μονοθέσιου αυτοκινήτου φόρμουλα 1 και την προώθηση της ιδέας ή/και του προγράμματος στην αγορά. Τα σχολεία και η βιομηχανία έχουν αναπτύξει εταιρικές σχέσεις με σκοπό να αλλάξουν την εικόνα που έχουν οι νέοι φοιτητές για τη σταδιοδρομία στον βιομηχανικό κλάδο και να τους προσανατολίσουν στις ανάγκες της αγοράς⁽¹⁹⁾.

3.5.11 Η Ιταλία έχει δρομολογήσει για την περίοδο 2014 — 2016 ένα πρόγραμμα που επιτρέπει στους μαθητές των δύο τελευταίων ετών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης να περνούν το χρόνο τους σε επιχειρήσεις, αξιοποιώντας καλύτερα τη σύμβαση μαθητείας.

3.5.12 **Ενίσχυση της κινητικότητας:** Η ενίσχυση της διασυνοριακής κινητικότητας των νέων με σκοπό την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας μπορεί επίσης να συμβάλει στη γεφύρωση του χάσματος μεταξύ μιας καθαρά θεωρητικής εκπαίδευσης και της απόκτησης της πρώτης θέσης εργασίας.

3.5.13 Η διμερής συμφωνία Γερμανίας-Ισπανίας, που προβλέπει δυνατότητες απασχόλησης και εκπαίδευσης για περίπου 5 000 νέους Ισπανούς έως το 2017, αποτελεί σχετικό παράδειγμα. Το ίδιο ισχύει για τα γερμανικά προγράμματα στήριξης «The job of my life» (Η δουλειά της ζωής μου) και «Make it in Germany» (Πώς να επιτύχεις στη Γερμανία), που έχουν αμφότερα ως στόχο να προσελκύσουν νέους στη Γερμανία προκειμένου να εκπαιδευτούν εκεί σε επαγγέλματα για τα οποία δεν υπάρχει επαρκές εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό. Εν προκειμένω, τους παρέχονται προπαρασκευαστικά μαθήματα γερμανικών στην πατρίδα τους, καλύπτεται μέρος των δαπανών ταξιδιού και μετακόμισης, ενώ τους προσφέρονται επίσης γλωσσικά μαθήματα στη Γερμανία για την προετοιμασία τους για την πρακτική άσκηση. Εάν ο εργοδότης μείνει ικανοποιημένος μετά την ολοκλήρωση της πρακτικής άσκησης, μπορεί να ακολουθήσει εκπαίδευση διάρκειας 3-3,5 ετών, στη διάρκεια της οποίας χορηγείται, εκτός από την αμοιβή τους στο πλαίσιο της εκπαίδευσης, και οικονομική ενίσχυση, ενώ παρέχεται στήριξη στους νέους στο σχολείο, την επιχείρηση και την καθημερινή ζωή.

3.5.14 Στο πλαίσιο του προγράμματος «Ένταξη μέσω ανταλλαγής» προωθείται η επαγγελματική ένταξη ομάδων προσώπων που αντιμετωπίζουν δυσκολίες κατά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας μέσω της απόκτησης πρακτικής επαγγελματικής εμπειρίας σε άλλες χώρες της ΕΕ. Από τον ενδιάμεσο απολογισμό του εν λόγω προγράμματος, που συγχρηματοδοτείται από το ΕΚΤ, προέκυψε ότι έξι μήνες μετά την ολοκλήρωση της ανταλλαγής, ποσοστό 41 % των συμμετεχόντων εργαζόταν, ποσοστό 18 % ολοκλήρωνε πρόγραμμα κατάρτισης, ποσοστό 7 % ολοκλήρωνε μια σχολή και ποσοστό 4 % ολοκλήρωνε ένα πρόγραμμα σπουδών.

3.5.15 Προκειμένου να εναρμονιστούν καλύτερα η προσφορά και η ζήτηση στην αγορά εργασίας είναι αναπόφευκτη μια μεταρρύθμιση του δικτύου EURES. Η ΕΟΚΕ θα λάβει θέση επ' αυτού σε χωριστή γνωμοδότηση. Ωστόσο, αποφασιστικής σημασίας θα είναι να χρησιμοποιείται το EURES σε όλα τα κράτη μέλη –και όχι μόνο σε λίγα εξ αυτών– ως μέσο της πολιτικής για την αγορά εργασίας και να κοινοποιούνται εκεί οι κενές θέσεις εργασίας. Η πρωτοβουλία «Η πρώτη σου δουλειά μέσω του EURES»⁽²⁰⁾ αποτελεί επίσης καλό παράδειγμα ενίσχυσης της διασυνοριακής κινητικότητας του νεαρού εργατικού δυναμικού με την προσφορά μιας πρώτης θέσης εργασίας (όχι κατάρτισης ή πρακτικής άσκησης) μέσω επιδότησης των πρόσθετων δαπανών που προκύπτουν από την ανάληψη εργασίας σε άλλη χώρα.

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

⁽¹⁹⁾ <http://www.flinschools.com/>

⁽²⁰⁾ Ευρωπαϊκή Επιτροπή - Η πρώτη σου δουλειά μέσω του EURES.

3.5.16 Ουσιαστικής σημασίας για μια καλύτερη αντιστοίχιση δεξιοτήτων είναι η σύσταση παρατηρητηρίων για την πρόβλεψη και την έγκαιρη διαπίστωση των απαιτούμενων δεξιοτήτων. Αυτό θα πρέπει να γίνεται με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων σε περιφερειακό ή/και τομεακό επίπεδο, όπου είναι καλύτερα γνωστές οι ανάγκες των επιχειρήσεων και της αγοράς εργασίας, με σκοπό την ταχεία αντίδραση στις διάφορες οικονομικές, νομικές, αλλά και τεχνολογικές μεταβολές.

3.6 Δράσεις για την ένταξη μειονεκτούντων νέων

3.6.1 Οι νέοι με ειδικές ανάγκες χρειάζονται και ειδική στήριξη για να βρουν τον δρόμο προς την αγορά εργασίας. Στην Αυστρία, αυτό επιτυγχάνεται με το πρόγραμμα «Jobcoaching»⁽²¹⁾, με τη βοήθεια του οποίου άτομα με αναπηρίες ή μαθησιακές δυσκολίες λαμβάνουν ενίσχυση με την παροχή εξατομικευμένων συμβουλών και υποστήριξης κατά τους πρώτους μήνες στη νέα τους θέση εργασίας. Η υποστήριξη αυτή νοείται ως προσφορά προς τους νέους, αλλά και προς την επιχείρηση.

3.6.2 Στην Ουαλία δημιουργήθηκε ειδικά για τους ΕΕΑΚ το σχέδιο «Intermediate Labour Market» (Ενδιάμεση αγορά εργασίας), το οποίο προσφέρει ένα καλά διαρθρωμένο πρόγραμμα και δυνατότητες απασχόλησης στους νέους που απέχουν περισσότερο από όλους από την αγορά εργασίας. Σκοπός είναι να δοθούν στους νέους κίνητρα για την ανάληψη εργασίας, να διδαχθούν γενικούς κανόνες συμπεριφοράς και να αποκτήσουν βασικά επαγγελματικά προσόντα, αλλά και να λάβουν βοήθεια αναφορικά με τις αιτήσεις πρόσληψης που υποβάλλουν. Συνολικά, 35 από τους 249 συμμετέχοντες απέκτησαν θέση εργασίας.

3.6.3 Ένα παράδειγμα ένταξης ατόμων που απέχουν πολύ από την αγορά εργασίας είναι το σχέδιο «Equality of Opportunity» (Ισότητα ευκαιριών)⁽²²⁾ της επιχείρησης U.S. Steel Kosice, στο πλαίσιο του οποίου προσφέρεται απασχόληση και κατάρτιση ειδικά σε Ρομά της περιοχής του Κοσίτσε, οι οποίοι, σε πολλές περιπτώσεις, έρχονται μέσω αυτού για πρώτη φορά σε επαφή με τον κόσμο της εργασίας. Από το 2002 έχουν δημιουργηθεί θέσεις εργασίας για περισσότερους από 150 Ρομά.

3.6.4 Το βελγικό πρόγραμμα «Aktiva»⁽²³⁾ προβλέπει για νέους ηλικίας κάτω των 25 ετών με χαμηλά επαγγελματικά προσόντα, οι οποίοι είναι άνεργοι για τουλάχιστον 12 μήνες, μείωση των εργοδοτικών εισφορών κοινωνικής ασφάλισης και επιδότηση αποδοχών για πέντε τρίμηνα.

3.7 Δράσεις για τη μεταρρύθμιση της αγοράς εργασίας

3.7.1 Σύμφωνα με το Ίδρυμα Ερευνών για το μέλλον της εργασίας, σε πολλά ευρωπαϊκά κράτη οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου έχουν ελευθερωθεί από τη δεκαετία του 1980, προκειμένου να δημιουργηθούν περισσότερες ευκαιρίες εισόδου στην αγορά εργασίας χωρίς να χρειαστεί να τεθεί υπό αμφισβήτηση η προστασία από την απόλυση, που είναι ιδιαίτερα εκτεταμένη σε πολλές χώρες⁽²⁴⁾. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα να προσφέρονται στους νέους όλο και πιο συχνά μόνο συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, χωρίς τη δυνατότητα μετατροπής σε συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Μια εκτεταμένη προστασία από την απόλυση προστατεύει μεν σε καιρούς κρίσης το προσωπικό που εργάζεται επί σειρά ετών περισσότερο από τους νέους εργαζομένους, αλλά, αποδεικνύεται ότι, λόγω της αβεβαιότητας που επικρατεί στην οικονομία, συνιστά εμπόδιο για την πρόσληψη νέων και άπειρων εργαζομένων και ενισχύει, κατ' αυτόν τον τρόπο, τον κατακερματισμό της αγοράς εργασίας.

3.7.2 Η ΕΟΚΕ συνιστά κυρίως στα κράτη μέλη που παρουσιάζουν ιδιαίτερα υψηλή ανεργία των νέων, να συνεχίσουν τις μεταρρυθμίσεις στον τομέα της αγοράς εργασίας με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, προκειμένου να επιτύχουν κατάλληλη ισορροπία μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας. Οι μεταρρυθμίσεις θα αποδώσουν μεν μεσοπρόθεσμα, μπορεί όμως, με τη βελτίωση της συγκυρίας, να συμβάλουν ουσιαστικά στην ταχεία μείωση της ανεργίας των νέων.

3.8 Παροχή κινήτρων για την πρόσληψη νέων στις επιχειρήσεις

3.8.1 Προκειμένου να διευκολυνθούν οι επιχειρήσεις κατά την απόφαση πρόσληψης νέων και άπειρων εργαζομένων, ενδέχεται να είναι θετική η παροχή πρόσθετων κινήτρων, που συχνά έχουν τη μορφή επιδότησης των αποδοχών ή μείωσης των εισφορών για τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης. Πρέπει, όμως, παράλληλα να αποφευχθεί το ενδεχόμενο στρέβλωσης του ανταγωνισμού και υπονόμευσης των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης. Σχετικά παραδείγματα αποτελούν οι επιδοτήσεις που καταβάλλει η ΑνΑΔ (Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου)⁽²⁵⁾ σε κυπριακές επιχειρήσεις για προγράμματα κατάρτισης νέων εργαζομένων. Ιδίως οι ΜΜΕ μπορούν με τον τρόπο αυτόν να αντισταθμίσουν τη μείωση της παραγωγής εξαιτίας της αναγκαίας εκπαίδευσης κατά την αρχική φάση του προγράμματος.

⁽²¹⁾ NEBA – Jobcoaching.

⁽²²⁾ U.S. Steel Kosice – Ισότητα ευκαιριών.

⁽²³⁾ Βέλγιο – Activa

⁽²⁴⁾ IZA – Jugendarbeitslosigkeit in Europa. (Ίδρυμα για το Μέλλον της Εργασίας — Η ανεργία των νέων στην Ευρώπη.)

⁽²⁵⁾ Κύπρος - Σύστημα επαγγελματικής άσκησης και κατάρτισης στην τριτοβάθμια εκπαίδευση

3.8.2 Με τη φινλανδική κάρτα «Sanssi»⁽²⁶⁾ πιστοποιείται σε νέους εργαζομένους ηλικίας κάτω των 30 ετών ότι οι εργοδότες τους μπορούν να ζητήσουν επιδότηση αποδοχών για δέκα μήνες.

3.8.3 Η Ουγγαρία επέλεξε τη μέθοδο παροχής κινήτρων σε επιχειρήσεις για την απασχόληση εργαζομένων ηλικίας κάτω των 25 ετών με τη μείωση των μικτών αποδοχών και των ασφαλιστικών εισφορών για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα.

3.8.4 Στην Ιταλία, παρέχεται για 12 μήνες φορολογικό κίνητρο κοινωνικής ασφάλισης στις επιχειρήσεις που προσλαμβάνουν, με σύμβαση αορίστου χρόνου, νέους ηλικίας μεταξύ 18 και 29 ετών οι οποίοι δεν είχαν τακτική αμειβόμενη σχέση εργασίας κατά τους προηγούμενους 6 μήνες ή δεν διαθέτουν απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης ή πιστοποιητικό επαγγελματικής κατάρτισης.

3.9 Δράσεις για την προαγωγή της επιχειρηματικότητας

3.9.1 Ένας από τους τρεις πυλώνες του «Προγράμματος δράσης για την επιχειρηματικότητα 2020 — Επιστροφή του επιχειρηματικού πνεύματος στην Ευρώπη»⁽²⁷⁾ είναι η επιχειρηματική εκπαίδευση και κατάρτιση για τη στήριξη της ανάπτυξης και της δημιουργίας επιχειρήσεων. Με το «δίπλωμα επιχειρηματικών δεξιοτήτων»⁽²⁸⁾ προσφέρεται σε νέους ανθρώπους οικονομική εκπαίδευση και εκπαίδευση στον τομέα της διοίκησης επιχειρήσεων, η οποία, κατόπιν εξετάσεων, αντικαθιστά τις εξετάσεις για επιχειρηματίες που είναι απαραίτητες στην Αυστρία για την άσκηση ελεύθερου επαγγέλματος.

3.9.2 Με τη βοήθεια του προγράμματος «Junior Company Programm», μαθητές και μαθήτριες ηλικίας 15-19 ετών ιδρύουν πραγματικές επιχειρήσεις κατά τη διάρκεια ενός σχολικού έτους και προσφέρουν στην πραγματική αγορά προϊόντα και υπηρεσίες που έχουν οι ίδιοι αναπτύξει. Με αυτόν τον τρόπο αποκτούν άμεσα εμπειρία σε θέματα επιχειρηματικών δραστηριοτήτων.

3.9.3 Το σχέδιο «Extraordinary EducationTM» (Εξαιρετική εκπαίδευση) παρέχει σε νέους τη δυνατότητα να δοκιμάσουν την εφαρμογή μιας επιχειρηματικής ιδέας σε μη επίσημο περιβάλλον και τους παρέχει βασικές επιχειρηματικές και επικοινωνιακές δεξιότητες ανεξαρτήτως ηλικίας ή γλώσσας.

3.9.4 Προκειμένου να παρασχεθούν σε νέες επιχειρήσεις πρόσβαση σε χρηματοδότηση και κίνητρα για τη δημιουργία θέσεων εργασίας, η Ρουμανία απαλλάσσει τις νεοσύστατες επιχειρήσεις από τις δαπάνες καταχώρισης. Ακόμη, προσφέρει φορολογικές ελαφρύνσεις για δύο έως τέσσερις εργαζομένους, δάνειο ύψους έως και 10 000 ευρώ, που ανέρχεται στο 50 % του επιχειρηματικού σχεδίου, καθώς και κυβερνητικές εγγυήσεις για ποσοστό 80 % των πιστώσεων που έχουν ληφθεί. Από το 2011 έως τον Μάρτιο του 2014 ιδρύθηκαν συνολικά 12 646 ΜΜΕ και δημιουργήθηκαν 22 948 θέσεις εργασίας. Από τις εν λόγω ΜΜΕ έκλεισαν μόνο 188. Αυτό το επιτυχημένο πρόγραμμα θα συνεχιστεί και το 2014.

Βρυξέλλες, 4 Ιουνίου 2014.

Ο Πρόεδρος
της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής
Henri MALOSSE

⁽²⁶⁾ Φινλανδία - Κάρτα Sanssi

⁽²⁷⁾ COM(2012) 795 τελικό.

⁽²⁸⁾ Αυστρία - Δίπλωμα επιχειρηματικών δεξιοτήτων (Unternehmerführerschein®)