

## I

(Resoluties, aanbevelingen en adviezen)

## ADVIEZEN

## EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ

## 499E ZITTING VAN HET EESC VAN 4 EN 5 JUNI 2014

**Advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité over de maatregelen tegen jeugdwerkloosheid — Goede praktijken****Verkennd advies (op verzoek van het Griekse voorzitterschap)**

(2014/C 424/01)

Rapporteur: **mevrouw SCHWENG**

Bij schrijven van 6 december 2013 heeft ambassadeur Theodoros SOTIROPOULOS het Europees Economisch en Sociaal Comité namens het Griekse voorzitterschap van de Raad, op grond van art. 304 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie verzocht, een advies op te stellen over

*Maatregelen tegen jeugdwerkloosheid — Goede praktijken*

(verkennd advies).

De afdeling Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Burgerschap, die met de voorbereidende werkzaamheden was belast, heeft haar advies op 13 mei 2014 goedgekeurd.

Het EESC heeft tijdens zijn op 4 en 5 juni 2014 gehouden 499<sup>e</sup> zitting (vergadering van 4 juni 2014) het volgende advies uitgebracht, dat met 124 stemmen vóór en 1 stem tegen, bij 4 onthoudingen, werd goedgekeurd.

**1. Conclusies en aanbevelingen**

1.1 Voor het Europees Economisch en Sociaal Comité (EESC) is bestrijding van de jeugdwerkloosheid een van de beleidsprioriteiten. Als we willen dat de jongeren van vandaag het Europa van morgen opbouwen, dienen ze uitzicht te hebben op een leven dat ze zelf kunnen bepalen, incl. een arbeidsplaats die recht doet aan hun bekwaamheden. Alleen een groei­strategie waarin versterking van het concurrentievermogen en terugwinning van het vertrouwen bij beleggers en huishoudens centraal staan, gepaard aan duurzame investeringen en een economisch herstelplan, kunnen de vraag naar arbeidskrachten stimuleren.

1.2 Om ondernemingen ook in economisch ongewisse tijden aan te moedigen, nieuwe, vaak nog onervaren arbeidskrachten in dienst te nemen, zullen er passende stimulansen moeten worden ontwikkeld. Onderdeel daarvan is een onderwijsstelsel dat mensen op professioneel en persoonlijk vlak op weg helpt bij de start van hun loopbaan, waarin beroepsopleidingen nauwer worden afgestemd op de behoeften van de arbeidsmarkt en waardoor de ondernemerszin wordt bevorderd. Even zo belangrijk is een dynamische, op integratie gerichte arbeidsmarkt waar mensen beschikken over de bekwaamheden die essentieel zijn voor de bevordering van het concurrentievermogen van de Europese economie, de samenhang in de maatschappij en de groeivoorzichten op de lange termijn. Hervormingen op dit terrein moeten uitgaan van het bereiken van een evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid. Dit kan het beste worden gewaarborgd door de sociale partners hierbij te betrekken.

1.3 Jongeren zullen bij de keuze voor een beroep geassisteerd moeten worden door professionele beroepskeuzeadviseurs. Een analyse van de arbeidsmarktbehoeften op de middellange termijn op vooral plaatselijk niveau kan bijdragen tot een juiste beroepskeuze. Lidstaten met een onderwijsstelsel waarin naast theoretische vorming ook ruimte is voor praktische scholing, hebben het er qua jeugdwerkloosheid tijdens de crisis in vergelijking met andere lidstaten vrij goed afgebracht. Het EESC is overtuigd van het nut van arbeidsgerelateerde modellen voor beroepsopleiding, zoals bijv. de duale opleidingen die in een aantal lidstaten bestaan. Dergelijke opleidingsprogramma's zijn vooral dan succesvol als alle betrokken partijen (werkgevers en werknemers, hun belangenorganisaties en ook de overheid) hier hun verantwoordelijkheid nemen.

1.4 Verder is er bij de overgang van de school naar het beroepsleven een belangrijke rol weggelegd voor de openbare diensten voor arbeidsvoorziening. Deze dienen de beschikking te hebben over toereikende financiële en menselijke hulpmiddelen, waarmee ze niet alleen werklozen kunnen ondersteunen bij het vinden van werk, maar ook in nauw contact kunnen blijven met de vraagzijde.

1.5 Als de sociale partners worden betrokken bij de groeistrategie, de hervorming van de arbeidsmarkt, de onderwijsprogramma's en de hervorming van de diensten voor arbeidsvoorziening, en als ook jeugdorganisaties worden betrokken bij de uitvoering van de jongerengarantie, dan wordt daarmee een breed draagvlak onder de bevolking gecreëerd en aldus de sociale vrede gewaarborgd. Alleen als beslissingen met consensus worden genomen, is er kans op duurzame verandering.

## 2. Inleiding

2.1 Effectieve bestrijding van de werkloosheid onder jongeren is een van de grootste uitdagingen van deze tijd. Het werkloosheidspercentage heeft voor de categorie 15- tot 24-jarigen altijd al hoger gelegen dan voor de leeftijdsgroep 24- tot 65-jarigen, maar door de financiële en economische crisis zijn jongeren die willen toetreden tot de arbeidsmarkt, nog eens extra hard getroffen. Terwijl het werkloosheidscijfer voor jongeren volgens gegevens van Eurostat <sup>(1)</sup> eind 2008 procentueel tweemaal zo hoog lag als dat voor de totale bevolking, was dit verschil eind 2012 zelfs al 2,6 maal zo hoog.

2.2 De oorzaken hiervoor liggen in de daling van het aantal arbeidsplaatsen door de geringere resp. negatieve groei, het teruglopen van de binnenlandse vraag, de besparingen bij de overheid en de daaruit voortvloeiende vacaturestop (nog verergerd doordat nagelaten is tijdig structurele hervormingen in het onderwijs en op de arbeidsmarkt door te voeren) en het niet beschikken over kwalificaties resp. het bezitten van kwalificaties die op de arbeidsmarkt niet worden gevraagd.

2.3 Het werkloosheidspercentage onder jongeren, d.w.z. het aantal werkloze 15- tot 24-jarigen in verhouding tot het aantal werkende jongeren uit dezelfde leeftijdscategorie, bedroeg in 2013 in de EU-28 23,3 %. Een tweede indicator die Eurostat hanteert <sup>(2)</sup>, is het aandeel werkloze jongeren van 15 tot 24 jaar in verhouding tot alle personen uit deze leeftijdscategorie. Deze lag in 2013 in de EU op 9,8 %. Uit deze indicator blijkt dat een groot aantal jongeren uit deze leeftijdscategorie onderwijs genieten en zich helemaal niet aanbieden op de arbeidsmarkt. Het probleem van de jeugdwerkloosheid verschilt in ernst sterk per lidstaat: het aantal werkloze jongeren als percentage van het totale aantal jongeren varieert van 4 % in Duitsland tot 20,8 % in Spanje, terwijl het aantal werkloze jongeren afgezet tegen het aantal werkende jongeren varieert van 7,9 % in Duitsland tot 58,3 % in Griekenland.

2.4 Ook al is het duidelijk dat het werkloosheidspercentage onder jongeren niet aangeeft hoeveel procent van de jongeren echt werkloos is, blijft het percentage jongeren dat werk zoekt, niettemin significant.

2.5 Een subgroep jongeren die bijzonder aandacht verdienen, zijn de zog. NEETs (Not in Employment, Education or Training). Volgens EUROFOUND <sup>(3)</sup> lopen de NEETs groot gevaar om ook later slechts in aanmerking te komen voor onzekere baantjes. De frustraties die ze al op jonge leeftijd oplopen, verhogen ook de kans dat ze tot armoede vervallen, te maken krijgen met sociale uitsluiting en gaan radicaliseren. De kosten als gevolg van het feit dat deze jongeren niet actief zijn op de arbeidsmarkt, worden bij benadering op 153 miljard euro geschat, wat overeenkomt met 1,2 % van het Europese bbp.

2.6 We zien dat in enkele lidstaten van de EU — los van de omvang van de jeugdwerkloosheid — het aantal vacante arbeidsplaatsen waarvoor geen geschikte kandidaten kunnen worden gevonden, groter wordt. Het gaat hier om banen voor vakmensen in verschillende sectoren, STEM-beroepen en functies in het middenmanagement, waar vraag is naar kandidaten met horizontale vaardigheden (communicatieve vermogens, teamgeest, ondernemerszin e.d.).

<sup>(1)</sup> Eurostat – Unemployment statistics.

<sup>(2)</sup> Eurostat – Statistics explained – Youth\_unemployment.

<sup>(3)</sup> Eurofound – NEETs.

### 3. Europa's antwoord op de jeugdwerkloosheid

#### 3.1 *De jongerengarantieregeling*

3.1.1 Sinds 2011 komen we het idee van een jongerengarantieregeling tegen in mededelingen van de Europese Commissie<sup>(4)</sup>. In april 2013 is de Raad van Ministers van de EU akkoord gegaan met een aanbeveling inzake de invoering van een dergelijke regeling. Bedoeling ervan is te garanderen dat alle jongeren onder de 25 jaar uiterlijk vier maanden na het verlaten van hun school of het verliezen van hun baan een goed aanbod krijgen voor een arbeidsplaats, een vervolgopleiding, een plaats in het leerlingwezen of een stageplaats.

3.1.2 De meeste maatregelen in het kader van de jongerengarantieregeling kunnen worden gefinancierd uit het Europees Sociaal Fonds. Daarnaast kunnen 20 lidstaten op grond van een hoog regionaal jeugdwerkloosheidspercentage (meer dan 25 % in minstens één regio) aanspraak maken op aanvullende middelen via het Jongerenwerkgelegenheidsinitiatief.

3.1.3 In het kader van het Europees Semester dienen de evaluatie en monitoring van de uitvoeringsplannen meegenomen te worden in de landenspecifieke aanbevelingen, zodat kan worden gewaarborgd dat de jongerengarantieregeling overeenstemt met de doelstellingen van de Europa 2020-strategie.

3.1.4 De **Europese Investeringsbank** heeft in 2013 het programma „Jobs for Youth — Investing in Skills” gelanceerd en hiervoor 6 miljard euro uitgetrokken. Het is de bedoeling dat ook in 2014 en in 2015 eenzelfde bedrag voor dit programma wordt uitgetrokken.

#### 3.2 *Actiekader van de Europese sociale partners voor het bestrijden van jeugdwerkloosheid*

De Europese sociale partners zijn in juni 2013 akkoord gegaan met een actiekader inzake jeugdwerkgelegenheid<sup>(5)</sup>. Dit kader is gebaseerd op bestaande en nieuwe goede praktijken op vier prioritaire gebieden: leren; overgang tussen onderwijs en werk; werkgelegenheid, en ondernemerszin. Hieruit zullen de sociale partners in de lidstaten inspiratie moeten putten om dicht bij huis oplossingen te vinden en deze aan te passen aan de nationale context.

#### 3.3 *Bijdrage van het EESC*

3.3.1 Het EESC heeft zich in het kader van allerlei adviezen<sup>(6)</sup>, conferenties en hoorzittingen<sup>(7)</sup> uitgelaten over de situatie van jongeren op de arbeidsmarkt. In het kader van de waarnemingspost voor de arbeidsmarkt wordt gebruik gemaakt van een nieuwe werkmethode, die neerkomt op het initiëren van proefprojecten op specifieke terreinen. Daarbij wordt gevraagd naar de mening van het maatschappelijk middenveld in een aantal lidstaten, op grond waarvan kan worden beoordeeld of de Europese beleidsmaatregelen het gewenste effect sorteren. Het zo belangrijke en actuele onderwerp van de jeugdwerkgelegenheid is een van de eerste thema's die zijn uitgekozen voor een proefproject.

3.3.2 In zijn advies over het „Werkgelegenheidspakket voor jongeren”<sup>(8)</sup> heeft het EESC benadrukt dat er „een concrete groeistrategie op EU- en nationaal niveau nodig [is] voor het scheppen van meer en stabielere werkgelegenheid. Dit vereist een gecoördineerde aanpak van alle inspanningen en beleidsmaatregelen die zijn gericht op bevordering van het concurrentievermogen en herstel van het vertrouwen van investeerders en huishoudens.” Daarnaast heeft het erop gewezen dat de 6 miljard euro voor het financieren van de jongerengarantie niet zal volstaan.

3.3.3 In zijn advies over een „Kwaliteitskader voor stages”<sup>(9)</sup> heeft het EESC erop gewezen dat stages in belangrijke mate de toetreding tot de arbeidsmarkt vergemakkelijken, maar geen panacee zijn voor de problemen op het gebied van jeugdwerkloosheid. Naast de noodzaak om stages nadrukkelijker te integreren in de onderwijsprogramma's en te zorgen voor een sociale basisbescherming, zullen er ook richtsnoeren moeten worden opgesteld waaruit duidelijk blijkt welke financieringsmogelijkheden er zijn als het erom gaat stageregelingen met gedeelde financiële verantwoordelijkheid op te zetten.

<sup>(4)</sup> „Kansen voor jongeren” en „Werkgelegenheidspakket voor jongeren”.

<sup>(5)</sup> Engels: Framework of actions on youth employment.

<sup>(6)</sup> PB C 68 van 6.3.2012, blz. 1; PB C 68 van 6.3.2012, blz. 11; PB C 143 van 22.5.2012, blz. 94; PB C 299 van 4.10.2012, blz. 97; PB C 191 van 29.6.2012, blz. 103; PB C 11 van 15.1.2013, blz. 8-15; PB C 161 van 6.6.2013, blz. 67-72; PB C 327 van 12.11.2013, blz. 58-64; PB C 133 van 9.5.2013, blz. 77-80; PB C 271 van 19.9.2013, blz. 101; CCMI/118 — EESC-2013-05662-00-00-AS-TRA (rapporteur: Fornea; corapporteur: Grimaldi — nog niet gepubliceerd in het PB).

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

<sup>(8)</sup> PB C 161 van 6.6.2013, blz. 67.

<sup>(9)</sup> Kwaliteitskader voor stages.

3.3.4 Het EESC is zeer verheugd over het besluit om de samenwerking tussen de diensten voor arbeidsvoorziening te intensiveren, want deze zijn ook in de strijd tegen de jeugdwerkloosheid van groot belang<sup>(10)</sup>. De diensten voor arbeidsvoorziening moeten in staat zijn om direct, op een flexibele en creatieve manier, in te spelen op veranderingen in de nabije omgeving en om kortetermijnmaatregelen te combineren met duurzame oplossingen. Dit zal vertaald moeten worden in een toereikende capaciteit en financiële ondersteuning. De diensten voor arbeidsvoorziening dienen zich meer te concentreren op de aanbodzijde van arbeid, omdat werkgevers steeds meer moeite hebben om geschikte arbeidskrachten te vinden.

3.3.5 Het EESC heeft er in zijn advies over de mededeling „Naar een opener onderwijs”<sup>(11)</sup> op gewezen dat de digitalisering van het onderwijs kan leiden tot een beter en creatiever onderwijsaanbod. Het is cruciaal dat docenten worden betrokken bij de uitwerking en uitvoering van dit initiatief en daarnaast ook adequaat worden opgeleid; alleen dan kan via nieuwe technologieën en open leermiddelen een innovatieve onderwijs- en leeromgeving worden gecreëerd die voor iedereen toegankelijk is. Ook de inzet van alle betrokkenen en een breed maatschappelijk draagvlak voor het oprichten van „leerpartnerschappen” zijn doorslaggevend voor het welslagen van het initiatief.

3.3.6 De in onderstaande hoofdstukken beschreven projecten worden door de leden van het EESC aanbevolen. Omdat veel projecten relatief nieuw zijn, hebben we in veel gevallen niet de beschikking over gegevens waaruit blijkt in hoeverre een en ander effect sorteert, zodat bij de beoordeling ervan uitsluitend wordt afgegaan op de indrukken van de EESC-leden.

#### 3.4 Hervorming van onderwijsstelsels

3.4.1 Uit hoofde van het Europees semester werd 16 lidstaten aanbevolen om hun onderwijsstelsels te moderniseren. In 12 gevallen luidde de aanbeveling om de beroepsopleidingen meer op de behoeften van de arbeidsmarkt af te stemmen of om het duale beroepsopleidingen uit te breiden.

3.4.2 Onderwijs is een nationale bevoegdheid en dient dat ook te blijven. Uitwisseling van ervaringen, peer learning en financiële prikkels kunnen op Europees niveau echter belangrijke impulsen geven. Het onderwijs moet zo ingericht zijn dat jonge mensen niet alleen fundamentele culturele technieken worden bijgebracht, maar dat ze ook leren om zelfstandig te kunnen reageren op gewijzigde vereisten, om levenslang leren tot onderdeel van de persoonlijke loopbaan te maken.

3.4.3 Tijdige beroepsadvies en -informatie moeten ertoe bijdragen dat men de eigen aanleg en vaardigheden inziet en moeten voorts informeren over de ontwikkeling op de arbeidsmarkt. Projecten als de Wiener Töchertag<sup>(12)</sup>, waarbij meisjes een bedrijf bezoeken om kennis te maken met nieuwe beroepen en kansen op werk, kunnen er ook toe bijdragen om meisjes voor technische opleidingen te interesseren.

3.4.4 Voortijdig schoolverlaten heeft tal van oorzaken en vergt dus individueel toegesneden maatregelen. Voorbeelden hiervan zijn „Jugendcoaching”<sup>(13)</sup> in Oostenrijk of „Joblinge”<sup>(14)</sup> in Duitsland waarbij jongeren die uit het systeem dreigen te vallen, tijdelijk individueel advies en begeleiding krijgen bij het zoeken naar een opleidings- of arbeidsplaats.

3.4.5 In Europese landen met een lage jeugdwerkloosheid valt op dat het onderwijsstelsel dicht bij de arbeidsmarkt en het bedrijfsleven staat, met gecertificeerde, overdraagbare beroepskwalificaties. Daarbij wordt — in diverse vormen — de opleiding deels direct in het bedrijf en deels op school gevolgd. Dit is door de EU-instellingen en de sociale partner in de EU erkend; zij steunen de Europese alliantie voor leerlingplaatsen<sup>(15)</sup>. Het leerlingwezen is een van de belangrijkste onderdelen van het jongerengarantiesysteem. Het succes berust op een breed partnerschap van bedrijven die hierbij belang hebben, werknemers en opleidingen. Voor de invoering van een duaal systeem, gericht op de behoefte van bedrijven, de arbeidsmarkt en jongeren, is het essentieel dat bij het bedrijfsleven betrokken instellingen veel te zeggen hebben over de organisatie en het verloop ervan. Door de sterke betrokkenheid van de sociale partners identificeren zij zich met het systeem en dragen zij het mede („mede-eigenaren van het systeem”). Voorts moeten werkgevers verantwoording willen dragen en bereid zijn om te investeren. Ook als andere lidstaten op korte termijn geen omvangrijk leersysteem kunnen invoeren, zou er geëxperimenteerd kunnen worden met diverse duale opleidingen met een vaste groep bedrijven in dezelfde sector. De sociale partners in de sector dienen daartoe gemeenschappelijke opleidingsnormen en certificeringen vast te leggen. Uitgaande van hun autonomie kan ook gedacht worden aan nauwe samenwerking tussen bepaalde scholen en bedrijven, zoals dit bijv. in Polen het geval is.

<sup>(10)</sup> Diensten voor arbeidsvoorziening.

<sup>(11)</sup> Naar een opener onderwijs.

<sup>(12)</sup> Töchertag.

<sup>(13)</sup> NEBA – Jugendcoaching.

<sup>(14)</sup> Joblinge.

<sup>(15)</sup> Europäische Ausbildungsallianz.

3.4.6 Malta heeft de voorbije jaren met de cursussen van het Malta College of Arts, Science and Technology (MCAST) belangrijke stappen in deze richting gezet: een deel van de opleiding vindt direct plaats in de bedrijven. Van de 284 studenten die de praktijkopleiding bij Lufthansa Malta hebben voltooid, hebben er 163 werk gevonden.

3.4.7 **Erkenning van informeel verworven kwalificaties.** De validatie van leerresultaten, met name kennis, vaardigheden en competenties die door niet-formeel en informeel leren zijn verworven, kan een belangrijke rol spelen bij het verhogen van de inzetbaarheid en mobiliteit, evenals bij het verbeteren van de motivatie voor een leven lang leren, met name voor sociaal-economisch achtergestelde of laaggekwalificeerde groepen mensen.

3.4.8 Nu de Europese Unie wordt geconfronteerd met een ernstige economische crisis die heeft geleid tot een stijgende werkloosheid, vooral onder jongeren, en nu de bevolking vergrijsd, kan de validatie van relevante kennis, vaardigheden en competenties een nog waardevollere bijdrage leveren aan het verbeteren van de werking van de arbeidsmarkt, het stimuleren van de mobiliteit en de bevordering van het concurrentievermogen en de economische groei.

### 3.5 Maatregelen voor een vlottere overgang van school naar beroep

3.5.1 **Kwalificaties en maatregelen voor (beroeps-)opleidingen:** weinig werkervaring is een belangrijke reden waarom ondernemingen om in economisch moeilijke tijden aarzelen om jongeren aan te nemen. Puur theoretisch onderwijs zonder het geleerde praktisch te moeten toepassen, blijkt de toegang tot de arbeidsmarkt steeds meer te belemmeren.

3.5.2 „Thinking outside the box on recruitment” is een project in Litouwen dat jongeren op een baan voorbereidt en hun stages in passende ondernemingen aanbiedt. Zo ongeveer werken de „Implacementstiftungen”<sup>(16)</sup> van de arbeidsbureaus in Oostenrijk: ondernemingen die niet aan personeel kunnen komen en arbeidszoekenden die voor een bepaalde baan nog wat opleiding nodig hebben, worden met elkaar in contact gebracht. De kosten van de opleiding en bestaanszekerheid worden gedeeld tussen de arbeidsbureaus en de ondernemingen. Uit onderzoek blijkt dat drie maanden na afloop van de maatregelen circa 75 % van de deelnemers aan het werk zijn.

3.5.3 In Frankrijk zijn er sinds 2011, op grond van interprofessionele overeenkomsten tussen sociale partners, speciale maatregelen voor jongeren die al dan niet een (hoge)school hebben afgerond, om hen te steunen bij het zoeken naar een baan. De nadruk ligt daarbij op sollicitatietraining. Onderzoek toont aan dat de integratie in de arbeidsmarkt door deelname aan deze actie met 65 % circa 18 % hoger ligt dan bij de controlegroep.

3.5.4 Het Ierse programma „Jobbridge”<sup>(17)</sup> biedt 6 tot 9 maanden durende bedrijfsstages aan voor jongeren die minstens 78 dagen sociale bijstand hebben ontvangen. De stagiairs krijgen voorts 50 euro bijstand per week. Waarvoor moet worden gewaakt, is dat mensen die bijv. naast een opleiding deeltijds werken, na hun opleiding niet voor dit programma in aanmerking komen, omdat ze geen sociale bijstand hebben ontvangen. Activeringsmaatregelen moeten volgens het Comité eerder beginnen. De lange wachttijd ontmoedigt mensen in plaats van arbeidsintegratie te bevorderen.

3.5.5 De „Scottish council for voluntary organisations” heeft in 2011 het programma „Community Jobs Scotland” in het leven geroepen. Dit is bestemd voor werkloze jongeren en werkt met organisaties voor sociale bijstand, die jongeren, zowel hooggekwalificeerde als jongeren met een basisopleiding, in een reeks sectoren arbeidsplaatsen voor 6-9 maanden aanbieden. De jongeren krijgen een echte arbeidsplaats, moeten een sollicitatie goed doorstaan en krijgen een loon en verdere opleiding. Ruim 4 000 jongeren hebben eraan deelgenomen, van wie 47,3 % direct werk vond. 63,6 % kon indirect zijn voordeel doen met aanvullende opleiding en vrijwilligersactiviteiten.

3.5.6 In Denemarken zorgen vakbonden en arbeidsbureaus, samen met overheden en particuliere werkgevers voor stageplaatsen voor jongeren die een opleiding hebben voltooid om hun werkervaring en specialisatie op hun vakgebied te bezorgen. Van degenen die zo'n stage afronden, vindt gemiddeld 60 % een baan, ook al zullen preciezere gegevens pas bekend zijn na afloop van het project, in april 2014.

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

<sup>(17)</sup> Jobbridge.

3.5.7 Bij het door de ILO onderscheiden Sloveense project „Moje izkušnje”<sup>(18)</sup> (mijn ervaring) wordt via een online platform, waar studenten hun werkervaring kunnen uploaden, contact gelegd tussen studenten en werkgevers. Voorts worden er certificaten uitgereikt om de werkervaring te bevestigen.

3.5.8 In Spanje biedt de Novia Salcedo Foundation, een particuliere, culturele organisatie zonder winstoogmerk een programma voor stagiairs aan, voor de begeleiding van mensen met een afgeronde beroepsopleiding in ondernemingen, via een combinatie van theorie en praktische werkervaring. De evaluatie toont aan dat ruim 52,23 % na het doorlopen van het programma een contract aangeboden kregen.

3.5.9 In de Tsjechische Republiek werken werkgevers en beroepsorganisaties samen in het project „POSPOLU” („SAMEN”), dat zich sterk maakt voor een andere organisatievorm van opleidingen en voor uitbreiding van het gecombineerd leren en werken. Daartoe worden partnerschappen gesloten tussen scholen en ondernemingen en voorstellen uitgewerkt voor aangepaste leertrajecten. Het project is in de eerste plaats gericht op cursussen op het gebied van werktuigbouw, elektrotechniek, civiele techniek, vervoer en IT.

3.5.10 In Portugal bevordert het netwerk van technologische centra twee projecten („Denk industrie” en „F1 in scholen”) voor nieuwe industriële vaardigheden die de arbeidsmarkt vereist, via een concrete aanpak waarbij instrumenten en machines worden gebruikt en kennis wordt verschaft voor de bouw van een echte F1-auto en het idee/project op de markt wordt gebracht. Scholen en bedrijven zijn partnerschappen aangegaan om het beeld van een loopbaan in de industrie onder jonge studenten te veranderen en om hen direct met de behoefte van de markt te confronteren<sup>(19)</sup>.

3.5.11 In Italië loopt van 2014-2016 een driejarig programma waarbij, door beter gebruik te maken van de contracten voor het leerlingwezen bovenbouwleerlingen van het middelbaar onderwijs bepaalde perioden in bedrijven kunnen werken.

3.5.12 **Bevordering van mobiliteit:** de bevordering van grensoverschrijdende mobiliteit van jongeren om werkervaring op te doen, kan ook helpen om de kloof te dichten tussen theoretische kennis en de eerste arbeidsplaats.

3.5.13 De bilaterale overeenkomst tussen Duitsland en Spanje, die tot 2017 voorziet in opleidings- en werkgelegenheidsopties voor circa 5 000 jonge Spanjaarden, is hier een voorbeeld van, evenals de Duitse programma's „The job of my life” en „Make it in Germany”, die beide jongeren naar Duitsland willen trekken om ze daar op te leiden voor beroepen die met een tekort aan werknemers te kampen hebben. Zij krijgen een voorbereidende cursus Duits in eigen land betaald, en verder een subsidie voor reis- en verhuiskosten en een talencursus in Duitsland ter voorbereiding op een stage. Is de werkgever na afloop van de stage tevreden, dan kan een opleiding volgen van 3 à 3,5 jaar, waarbij naast een vergoeding voor de opleiding ook financiële steun wordt verstrekt en de jongere op school, in het bedrijf en het dagelijks leven begeleid wordt.

3.5.14 Het programma „Integration durch Austausch” betreft beroepsintegratie voor mensen die moeite hebben de arbeidsmarkt te betreden; zij verwerven praktische beroepservaring in een andere lidstaat. De tussentijdse balans van dit mede door het ESF gefinancierde programma toont aan dat zes maanden na afloop van de uitwisseling 41 % van de deelnemers werk hadden, 18 % een opleiding, 7 % een school en 4 % een studie hadden afgerond.

3.5.15 Om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter op elkaar af te stemmen is een hervorming van EURES onontkoombaar. Het EESC zal zich hierover in een advies uitspreken. Doorslaggevend is echter dat EURES in alle lidstaten, en niet in een paar, als instrument van het arbeidsmarktbeleid wordt gebruikt dat ook vacatures publiceert. Het initiatief „Your first EURES Job”<sup>(20)</sup> is ook een goed voorbeeld om grensoverschrijdende mobiliteit van jonge werknemers te stimuleren: ze krijgen een eerste baan aangeboden (geen opleiding of stage), via een subsidie op de extra kosten die een baan in een ander land met zich meebrengt.

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

<sup>(19)</sup> <http://www.f1inschools.com/>

<sup>(20)</sup> European Commission — Your first EURES job.

3.5.16 Om kwalificaties en behoefte beter op elkaar af te stemmen, is het essentieel dat er observatoria komen die kunnen inspelen op de behoefte aan kwalificaties en deze vroegtijdig kunnen vaststellen. Dit zou op regionaal en/of sectoraal niveau moeten gebeuren, met medewerking van de sociale partners, zodat snel op de diverse economische en wettelijke, maar ook technische veranderingen kan worden gereageerd. Hier zijn de eisen van de bedrijven en de arbeidsmarkt ook beter bekend.

### 3.6 Maatregelen voor de integratie van kansarme jongeren

3.6.1 Jongeren met speciale behoeften hebben ook speciale steun nodig om hun weg op de arbeidsmarkt te vinden. In Oostenrijk steunt het programma „Jobcoaching”<sup>(21)</sup> mensen met een handicap of leerproblemen met individueel advies en begeleiding tijdens de eerste maanden in hun nieuwe baan. Deze steun wordt niet alleen aan de jongeren, maar ook aan de onderneming aangeboden.

3.6.2 In Wales werd speciaal voor NEETs het project „Intermediate Labour Market” opgezet, dat jongeren die het verst van de arbeidsmarkt af staan, een goed gestructureerd programma en arbeidskansen biedt. Hiermee moeten jongeren tot integratie in het arbeidsproces worden aangezet en krijgen zij algemene gedragsregels, een basisopleiding en sollicitatiebegeleiding aangeboden. Van de in totaal 249 deelnemers hebben er 35 een baan gevonden.

3.6.3 Een voorbeeld van integratie van mensen die ver van de arbeidsmarkt staan, is het project „Equality of Opportunity”<sup>(22)</sup> van US Steel Kosice, dat met name Roma uit de omgeving van Kosice te werk stelt en opleidt. Vaak is dat voor hen het eerste contact met reguliere arbeid. Sinds 2002 zijn voor meer dan 150 Roma arbeidsplaatsen gecreëerd.

3.6.4 Het Belgische programma Activa<sup>(23)</sup> voor jongeren tot 25 jaar met geringe kwalificaties en die minstens 12 maanden werkloos zijn, voorziet in een lagere werkgeversbijdrage aan de sociale verzekeringen en in een loonsubsidie gedurende vijf kwartalen.

### 3.7 Maatregelen voor de hervorming van de arbeidsmarkt

3.7.1 Volgens het onderzoeksinstituut voor de toekomst van de arbeid zijn „sinds de jaren '80 in veel landen in Europa de arbeidscontracten geliberaliseerd om meer kansen op werk te scheppen, zonder iets te hoeven doen aan de in veel landen fors uitgebreide ontslagbescherming”<sup>(24)</sup>. Dit heeft ertoe geleid dat jongeren steeds meer uitsluitend tijdelijke contracten aangeboden krijgen, zonder uitzicht op een vaste aanstelling. Een solide ontslagbescherming beschermt weliswaar medewerkers met veel dienstjaren in tijden van crisis meer tegen ontslag dan jonge werknemers, maar blijkt, gelet op de onzekere economische situatie, een belemmering te zijn voor de aanstelling van jonge, onervaren arbeidskrachten en werkt zo de fragmentatie van de arbeidsmarkt in de hand.

3.7.1 Het instituut voor de toekomst van de arbeid (IZA) stelt dat „sinds de jaren '80 in veel Europese landen tijdelijke arbeidscontracten geliberaliseerd zijn om nieuwe banen te scheppen, zonder te kijken naar de uitgebreide persoonlijke ontslagbescherming.” Met name jongeren kregen tijdelijke contracten, waardoor de overgang naar een vaste aanstelling tamelijk moeilijk is geworden. Uitgebreide ontslagbescherming zorgt ervoor dat werknemers met veel dienstjaren in crisistijd waarschijnlijk niet zo snel ontslagen worden als jongere werknemers; maar in economisch onzekere tijden blijkt zij ook een barrière te zijn voor de aanwerving van jongeren zonder ervaring.

3.7.2 Het Comité raadt lidstaten met heel hoge jeugdwerkloosheid met name aan om de arbeidsmarkt samen met de sociale partners verder te hervormen om een evenwicht te vinden tussen flexibiliteit en zekerheid. Hervormingen zullen weliswaar slechts voor de middellange termijn werken, maar kunnen in de conjunctuuropleving in hoge mate bijdragen aan een daling van de jeugdwerkloosheid.

### 3.8 Prikkels voor ondernemingen om jongeren in dienst te nemen

3.8.1 Om ondernemingen aan te moedigen om jonge, onervaren mensen in dienst te nemen, kan het helpen om extra prikkels te bieden. Vaak gaat het dan om loonsubsidies of lagere bijdragen aan de sociale verzekeringen. Daarbij moet gewaakt worden voor scheve concurrentieverhoudingen en een uitholling van de socialezekerheidsstelsels. Een voorbeeld hiervan is de steun die HRDA<sup>(25)</sup> aan Cypriotische ondernemingen biedt voor opleidingsprogramma's voor jonge werknemers. Vooral kleine en middelgrote bedrijven kunnen daarmee de nodige opleiding en de daarmee samenhangende productieuitval in de beginfase opvangen.

<sup>(21)</sup> NEBA – Jobcoaching.

<sup>(22)</sup> U.S. Steel Kosice – Equality of Opportunity.

<sup>(23)</sup> België – Activa

<sup>(24)</sup> IZA – Jugendarbeitslosigkeit in Europa.

<sup>(25)</sup> Cyprus – Regeling voor arbeidsplaatsing en tertiair onderwijs.

3.8.2 De Finse „Sanssi“-kaart <sup>(26)</sup> verklaart dat de werkgever van een jonge werkloze tot 30 jaar gedurende 10 maanden loonsubsidie kan aanvragen.

3.8.3 Hongarije stimuleert ondernemingen tot het aannemen van werknemers tot 25 jaar door het brutoloon en de bijdragen voor sociale verzekeringen voor een bepaalde periode te verlagen.

3.8.4 In Italië dragen bedrijven gedurende 12 maanden minder sociale premies af als ze jongeren tussen 18 en 29 jaar die minstens 6 maanden geen regelmatig betaalde arbeid verrichtten, een vaste aanstelling bieden of jongeren zonder diploma van het hoger middelbaar onderwijs of een beroepsopleiding.

### 3.9 *Maatregelen voor het stimuleren van het ondernemerschap*

3.9.1 Een van de drie actiepijlers in het „Actieplan Ondernemerschap 2020 — De ondernemingsgeest in Europa nieuw leven inblazen” <sup>(27)</sup> is onderwijs en opleiding in ondernemerschap om groei en bedrijfsoprichting te ondersteunen. Het „Unternehmerführerschein” <sup>(28)</sup> verschaft jongeren een (bedrijfs)economische opleiding die, na een geslaagde test, in Oostenrijk de „ondernemersproef” vervangt, die nodig is voor de uitoefening van werk als zelfstandige.

3.9.2 Met het programma „Junior Company” richten scholieren van 15 tot 19 jaar gedurende één schooljaar echte ondernemingen op die op de reële markt zelfontwikkelde producten en diensten aanbieden. Zo wordt direct kennis gemaakt met economische concurrentie.

3.9.3 Het project „Extraordinary EducationTM” biedt jongeren de kans om ongedwongen een commercieel idee te testen, en brengt hun basisvaardigheid voor ondernemen en communicatie bij, onafhankelijk van hun leeftijd of moedertaal.

3.9.4 Om nieuwe ondernemingen toegang tot financiering te verschaffen en om ze aan te zetten tot het creëren van arbeidsplaatsen scheldt Roemenië nieuw opgerichte ondernemingen de registratiekosten kwijt. Bovendien zijn er: fiscaal voordeel voor twee tot vier werknemers, een lening tot maximaal 10 000 euro die 50 % van het bedrijfsplan uitmaakt en overheidsgaranties voor 80 % van de opgenomen kredieten. Tussen 2011 en maart 2014 zijn er in totaal 12 646 kleine en middelgrote ondernemingen opgericht en 22 948 arbeidsplaatsen gecreëerd. Slechts 188 daarvan zijn weer gesloten. Dit succesvolle programma wordt ook in 2014 voortgezet.

Brussel, 4 juni 2014.

*De voorzitter*  
*van het Europees Economisch en Sociaal Comité*  
Henri MALOSSE

---

<sup>(26)</sup> Finland – Sanssi kaart.

<sup>(27)</sup> COM(2012) 795 final.

<sup>(28)</sup> Österreich – Unternehmerführerschein.