

Άτομα εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης: μια επείγουσα πρόκληση για την Ευρώπη

Πρωτοβουλίες δημιουργίας θέσεων εργασίας για νέους

Συνέντευξη με τον Luca Scarpiello από το Ευρωπαϊκό Φόρουμ Νεολαίας

Για ποιους λόγους έχει σημασία η ποιότητα της εργασίας για τους εργαζόμενους νέους

Βιώσιμες συνθήκες εργασίας

Πολιτικές ενεργητικής ένταξης νέων με αναπηρίες: πού βρισκόμαστε;

Κινητικότητα των νέων: ζητήματα και προοπτικές

Η απασχόληση των νέων σε κρίση

Οι καλύτερες μέρες της ζωής τους; Οι νέοι στην Ευρώπη





2 Σημείωμα του συντάκτη



3 Άτομα εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης: μια επείγουσα πρόκληση για την Ευρώπη



4 Συνέντευξη με τον Luca Scarpello



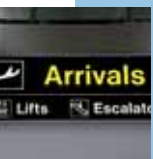
6 Πρωτοβουλίες δημιουργίας θέσεων εργασίας για νέους



9 Βιώσιμες εργασιακές συνθήκες



10 Πολιτικές ενεργητικής ένταξης νέων με αναπηρίες: Πού βρισκόμαστε;



12 Κινητικότητα των νέων: ζητήματα και προοπτικές

13 Η απασχόληση των νέων σε κρίση

Το παρόν τεύχος του περιοδικού Foundation Focus εξετάζει την κατάσταση των νέων στην Ευρώπη και ιδίως τον τρόπο με τον οποίο επηρεάζονται από τη οικονομική κρίση. Τα ποσοστά ανεργίας των νέων ήταν ανέκαθεν υψηλότερα από τα ποσοστά ανεργίας του συνολικού πληθυσμού, όμως οι επιπτώσεις της ύφεσης στις εργασιακές προοπτικές των νέων έχουν λάβει δραματικές διαστάσεις. Απτή απόδειξη είναι η μεγέθυνση της ομάδας των ατόμων εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης, των λεγόμενων NEET. Πρωτοβουλίες για την αντιμετώπιση της κατάστασης υπάρχουν, αλλά με αμφιλεγόμενα μέχρι στιγμής αποτελέσματα. Η μετανάστευση είναι μεν μια επιλογή, θα αποδειχθεί όμως αποτελεσματική μακροπρόθεσμα; Από την άλλη πλευρά, τι συμβαίνει με τις συνθήκες εργασίας των ήδη απασχολούμενων; Πόσο εύκολο είναι να αποκτήσουν πείρα και να καταρτισθούν ώστε να βρουν σταθερότερες και μονιμότερες θέσεις εργασίας; Αυτά και άλλα πολλά ζητήματα εξετάζονται σε αυτό το τεύχος του περιοδικού Foundation Focus.

Γίνετε συνδρομητές ηλεκτρονικά στη διεύθυνση www.eurofound.europa.eu/publications/focusform.htm

Σημείωμα του συντάκτη

Είναι ίσως τραγική ειρωνεία το γεγονός ότι την ίδια στιγμή που η Ευρωπαϊκή Ένωση προωθεί το Έτος Ενεργού Τήρασης και Αλληλεγγύης μεταξύ των Γενεών, οι νέοι της Ευρώπης αντιμετωπίζουν ορισμένες από τις μεγαλύτερες προκλήσεις με τις οποίες μπορεί να έρθει αντιμέτωπη μια γενιά. Τα ποσοστά ανεργίας των νέων έχουν ανέλθει σε πρωτοφανή επίπεδα σε ολόκληρη την Ευρώπη, καταγράφοντας σημαντική άνοδο από την έναρξη της ύφεσης στο σύνολο των κρατών μελών (με εξαίρεση το Λουξεμβούργο).

Οι συνέπειες αυτής της κατάστασης είναι σοβαρές και εκτεταμένες, με τους νέους να αποτελούν πηγή εντεινόμενου προβληματισμού για τους φορείς χάραξης πολιτικής στην Ευρώπη, οι οποίοι αντιλαμβάνονται τους οικονομικούς και κοινωνικούς κινδύνους που σχετίζονται με τη μεγάλη αυτή ομάδα, η οποία απομακρύνεται ολοένα περισσότερο από την εργασία και την εκπαίδευση. Σύμφωνα με τις τελευταίες εκτιμήσεις του Eurofound, η αποχή των νέων από την εκπαίδευση, την απασχόληση ή την κατάρτιση (NEET) στην αγορά εργασίας κοστίζει στην ευρωπαϊκή οικονομία σχεδόν 119 δισεκατομμύρια ευρώ ετησίως, με ανυπολόγιστες, ποσοτικά, επιπτώσεις σε κοινωνικό επίπεδο. Οι συνέπειες του αποκλεισμού μιας ολόκληρης γενιάς θα γίνουν ορατές στις πολιτικές και κοινωνικές εξελίξεις που αναμένεται να διαμορφώσουν την Ευρώπη στο εγγύς μέλλον.

Ως απάντηση σε αυτήν την κατάσταση, τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, προωθούνται –με κυμαινόμενο βαθμό επιτυχίας– πρωτοβουλίες δημιουργίας θέσεων εργασίας για τη διευκόλυνση της πρόσβασης των νέων στην αγορά εργασίας. Μολονότι είναι εμφανής μια τάση ενίσχυσης της κινητικότητας των νέων εντός της Ευρώπης, σε συνδυασμό με τη συνεχή εφαρμογή ευέλικτων προσεγγίσεων για την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας και την απόκτηση δεξιοτήτων, οι προσπάθειες αυτές δεν αρκούν. Χρειάζεται μια πιο φιλόδοξη και πολυδιάστατη προσέγγιση πολιτικής η οποία θα προβλέπει πρωτοβουλίες εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης για όλους τους νέους σε πολλαπλά επίπεδα. Άλλωστε, οι εκκλήσεις για να αναλάβει η Ευρώπη καθοδηγητικό και ηγετικό ρόλο πολλαπλασιάζονται διαρκώς. Όπως το έθεσε ο Φραγκλίνος Ρούζβελτ σε μια άλλη ήπειρο μια άλλη εποχή, «Η διαμόρφωση του μέλλοντος των νέων μας δεν είναι πάντα κάτι εφικτό, όμως μπορούμε να διαμορφώσουμε τους νέους μας για το μέλλον». Αυτή την ευθύνη καλείται να αναλάβει η Ευρώπη σήμερα.

Το περιοδικό Foundation Focus εκδίδεται από το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound), το οποίο βρίσκεται στη διεύθυνση Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ireland. Το Eurofound είναι αυτόνομος οργανισμός της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ο οποίος ιδρύθηκε με τον κανονισμό (ΕΟΚ) 1365/75 του Συμβουλίου της 26ης Μαΐου 1975.

Αρχισυντάκτης: **Mary McCaughey** | Διευθυντής: **Juan Menéndez-Valdés**
Αναπληρωτής Διευθυντής: **Erika Mezger**

Πρωτότυπη γλώσσα: Αγγλικά
Εικόνες: shutterstock / Eurofound

Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας
Wyattville Road | Loughlinstown | Dublin 18 | Ireland
Τηλ.: (+353 1) 204 31 00 | Φαξ.: (+353 1) 282 42 09 | 282 64 56
Ηλεκτρονική διεύθυνση: information@eurofound.europa.eu | Δικτυακός τόπος: www.eurofound.europa.eu

Άτομα εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης: μια επείγουσα πρόκληση για την Ευρώπη



Οι επαγγελματικές προοπτικές των νέων της Ευρώπης έχουν πληγεί σφοδρά από την ύφεση. Σύμφωνα με τα τελευταία αριθμητικά στοιχεία της Eurostat, το ποσοστό απασχόλησης των νέων στην Ευρώπη ανήλθε σε 33,3% κατά το τέταρτο τρίμηνο του 2011, με τα χαμηλότερα επίπεδα όλων των εποχών να καταγράφονται κατά το πρώτο τρίμηνο της ίδιας χρονιάς (32,9%).

Αντιστοίχως, τον Μάρτιο του 2012, το ποσοστό ανεργίας των νέων στην Ευρώπη αντιστοιχούσε σε 22,6%, έχοντας σημειώσει κατακόρυφη άνοδο από το 15% στο οποίο βρισκόταν προ κρίσης, τον Μάρτιο του 2008. Αυτό σημαίνει ότι υπάρχουν σήμερα περίπου 5,5 εκατομμύρια άνεργοι νέοι στην Ευρώπη. Παρ' όλο που η συμμετοχή των νέων στην αγορά εργασίας διαφοροποιείται σημαντικά μεταξύ των κρατών μελών, τα ποσοστά ανεργίας των νέων έχουν στην πλειονότητά τους διπλασιαστεί ή τριπλασιαστεί μετά την έναρξη της ύφεσης.

Όσο γλαφυρά και αν είναι αυτά τα στοιχεία, οι δείκτες που χρησιμοποιούνται κατά παράδοση για την αξιολόγηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας συχνά αποτελούν αντικείμενο επικρίσεων για την περιορισμένη εφαρμοσιμότητά τους, λόγω του ότι δεν αποτυπώνουν με ακρίβεια την κατάσταση των νέων: για παράδειγμα, πολλοί εξ αυτών είναι φοιτητές και, κατά συνέπεια, κατατάσσονται στην κατηγορία ατόμων εκτός του εργατικού δυναμικού. Γι' αυτόν τον λόγο, το ενδιαφέρον των φορέων χάραξης πολιτικής στην ΕΕ έχει αρχίσει τελευταία να στρέφεται στην ομάδα NEET. Το ακρώνυμο NEET περιγράφει τα λεγόμενα άτομα «εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης» ('not in employment, education or training'), ηλικίας κατά κανόνα από 15 έως 24 ετών, τα οποία, ανεξαρτήτως μορφωτικού επιπέδου, απέχουν τόσο από την απασχόληση όσο και από την εκπαίδευση και,

συνεπώς, αντιμετωπίζουν μεγαλύτερο κίνδυνο αποκλεισμού από την αγορά εργασίας και την κοινωνία. Ο όρος NEET πρωτοεμφανίστηκε στο Ηνωμένο Βασίλειο στα τέλη της δεκαετίας του 1980. Έκτοτε, το ενδιαφέρον για την ομάδα NEET έχει αυξηθεί σε όλα τα κράτη μέλη και η ανάγκη για μια πιο εστιασμένη προσέγγισή της βρίσκεται στο επίκεντρο του ευρωπαϊκού πολιτικού διαλόγου.

Ετερόκλητη ομάδα, κοινές προκλήσεις

Το μέγεθος του προβλήματος είναι εμφανές: σύμφωνα με τις τελευταίες εκτιμήσεις της Eurostat, το 2010 βρισκόταν εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης το 12,8% των νέων ηλικίας 15 έως 24 ετών στην ΕΕ, ποσοστό το οποίο αντιστοιχεί σε περίπου 7,5 εκατομμύρια νέους. Σε αυτούς προστίθενται ακόμη 6 εκατομμύρια «άτομα NEET μεγαλύτερης ηλικίας», μεταξύ 25 και 29 ετών. Αν και τα ποσοστά των ατόμων NEET ποικίλλουν σημαντικά μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ, σε όλα τα κράτη μέλη, με εξαίρεση το Λουξεμβούργο, ο αριθμός τους έχει αυξηθεί σημαντικά από την εκδήλωση της κρίσης και μετά.

Ποιοι είναι όμως οι NEET; Σίγουρα δεν πρόκειται για έναν ομοιογενή πληθυσμό. Στους NEET συγκαταλέγονται διάφορες ομάδες, όπως άνεργοι νέοι (βραχυχρόνια και μακροχρόνια), νέοι που δεν έχουν τη δυνατότητα να εργαστούν λόγω αναπηρίας ή οικογενειακών υποχρεώσεων και νέοι που έχουν αποκοπεί από την κοινωνία ή έχουν εγκαταλείψει τις προσπάθειες εισόδου στην αγορά εργασίας λόγω παλαιότερων αποτυχημένων προσπαθειών. Παρά όμως την ετερογένειά τους, τα άτομα NEET έχουν ορισμένα καίρια κοινά χαρακτηριστικά:

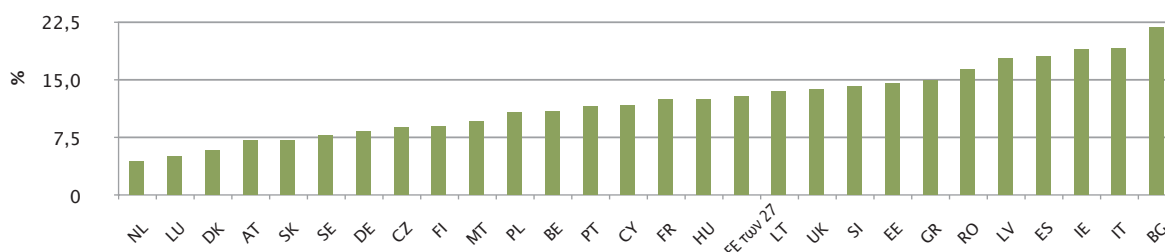
1. Δεν συγκεντρώνουν μέσω τυπικών μηχανισμών το απαιτούμενο ανθρώπινο κεφάλαιο.
2. Κατά πάσα πιθανότητα, αντιμετωπίζουν περισσότερα του ενός μειονεκτήματα, όπως αναπηρία, χαμηλό μορφωτικό επίπεδο, προέρχονται από οικογένειες μεταναστών ή από οικογένειες με πολύ χαμηλά εισοδήματα.
3. Χάνουν πιο συχνά τη δουλειά τους ή η εργασιακή τους πείρα είναι πολύ περιορισμένη.

Είναι προφανές ότι η δυναμική των νέων που βρίσκονται εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης παραμένει αναξιοποίητη. Πέραν τούτου, η κατάσταση αυτή έχει δυσμενείς συνέπειες σε κοινωνικό και οικονομικό επίπεδο. Οι περίοδοι αποχής από την απασχόληση, την εκπαίδευση ή την κατάρτιση συνεπάγονται ποικίλες δυσμενείς καταστάσεις σε ατομικό –και όχι μόνο– επίπεδο, όπως απομόνωση, επισφαλή και υποαμφιβόμητη απασχόληση, συμμετοχή σε εγκληματικές ενέργειες και προβλήματα ψυχικής και σωματικής υγείας. Οι αρνητικές αυτές επιπτώσεις συνεπιφέρουν κοινωνικό και οικονομικό κόστος και, επομένως, τα υψηλά επίπεδα αποχής από την απασχόληση, την εκπαίδευση ή την κατάρτιση συνιστούν πρόκληση για την κοινωνία στο σύνολό της.

Το κόστος των ατόμων NEET

Πόσο υψηλό είναι το κόστος αυτό σε κοινωνικό επίπεδο; Μια εκτίμηση του οικονομικού και κοινωνικού κόστους των ατόμων NEET επιχειρήθηκε στο πλαίσιο ενός έργου του Eurofound για τους νέους και τα άτομα NEET. Ο υπολογισμός της οικονομικής απώλειας λόγω της αποχής των ατόμων NEET από την αγορά εργασίας είναι ένα σύνθετο εγχείρημα. Στην ανάλυση που πραγματοποιήθηκε, το πλαίσιο υπολογισμού του κόστους περιελάμβανε δύο

Ποσοστά των ατόμων NEET στην ΕΕ, 2010



σκέλη: τη μη συμμετοχή των ατόμων NEET στα κοινωνικά βάρη (συγκεκριμένα, απώλεια δημοσίων εσόδων, μη καταβληθέντες φόροι και μη καταβληθείσες εισφορές κοινωνικής ασφάλισης) και τις πρόσθετες παροχές πρόνοιας που λαμβάνουν κατά πάσα πιθανότητα τα άτομα NEET. Η συγκεκριμένη εκτίμηση αποτελεί μια αρκετά συντηρητική προσέγγιση, δεδομένου ότι δεν λαμβάνει υπόψη πρόσθετα κόστη που σχετίζονται με την υγεία, την εγκληματικότητα και την ουσιοεξάρτηση.

Βάσει αυτών των παραδοχών, εκτιμάται ότι οι ζημιές στις οικονομίες 26 κρατών μελών το 2008 λόγω της αποχής των ατόμων NEET από την αγορά εργασίας ήταν εβδομαδιαίως 2,3 δισεκατομμύρια ευρώ, ή σε περίπου 119,2 δισεκατομμύρια ευρώ κατ' έτος, τα οποία αντιστοιχούν σε σχεδόν 1% του αθροίσματος των ΑΕγχΠ των κρατών μελών. Εκ του συνολικού κόστους, 110,4 δισεκατομμύρια ευρώ αντιστοιχούν σε απώλεια δημοσίων εσόδων λόγω της μη συμμετοχής των ατόμων στα κοινωνικά βάρη και 8,8 δισεκατομμύρια ευρώ αντιστοιχούν σε πρόσθετες παροχές πρόνοιας. Σε επίπεδο χωρών, η Ιταλία (25 δισεκατομμύρια ευρώ) και η Γαλλία (17 δισεκατομμύρια ευρώ) επωμίζονται το υψηλότερο κόστος ετησίως. Ωστόσο, με όρους ποσοστού επί του ΑΕγχΠ, οι πλέον επιβαρυνμένες χώρες είναι η Ιρλανδία και η Βουλγαρία (πάνω από 2% του ΑΕγχΠ), ακολουθούμενες από την Ιταλία (1,7%). Αντιθέτως, οι λιγότερο επιβαρυνμένες χώρες είναι το Λουξεμβούργο και η Γερμανία (0,3% και 0,6% του ΑΕγχΠ αντιστοίχως).

Κίνδυνος ριζοσπαστικοποίησης

Το κόστος των ατόμων NEET δεν είναι μόνο οικονομικό. Οι φορείς χάραξης πολιτικής έχουν εκφράσει ανησυχίες σχετικά με τις επιπτώσεις που μπορεί να έχει η αποχή από την απασχόληση, την εκπαίδευση ή την κατάρτιση στη συμμετοχή των νέων στις δημοκρατικές διαδικασίες και στα κοινά, λαμβάνοντας ενδεχομένως διαστάσεις αποχής από την κοινωνία των πολιτών. Όπως προκύπτει από την ανάλυσή μας, χαρακτηριστικό των NEET, και ιδίως της υποομάδας των ανέργων, είναι ότι έχουν λιγότερη εμπιστοσύνη στους θεσμούς και μειωμένη πολιτική και κοινωνική συμμετοχή. Εμπειρικά στοιχεία επιβεβαιώνουν ότι η ομάδα NEET, και ιδίως οι άνεργοι νέοι, διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο αποξένωσης και κοινωνικής περιθωριοποίησης. Υπό αυτό το πρίσμα, οι ανησυχίες των φορέων χάραξης πολιτικής για τις κοινωνικές επιπτώσεις που έχει η αποχή από την απασχόληση, την εκπαίδευση ή την κατάρτιση στη συμμετοχή στις δημοκρατικές διαδικασίες προβάλλουν απολύτως δικαιολογημένες. Οι πρόσφατες διαδηλώσεις νέων στο Ηνωμένο Βασίλειο, στην Ισπανία και στην Ιταλία ανέδειξαν το μέγεθος του προβλήματος και τους κινδύνους αποξένωσης αυτής της ομάδας. Η άνοδος, τόσο στις σκανδιναβικές όσο και στις ηπειρωτικές χώρες, ακροδεξιών κινημάτων τα οποία θέτουν στο στόχαστρό τους περιθωριοποιημένους νέους είναι ακόμη μία ένδειξη του τι πρόκειται να επακολουθήσει.

Massimiliano Mascherini και Anja Meierkord

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΜΕ ΤΟΝ LUCA SCARPIELLO

«Στις μέρες μας γίνεται πολλή συζήτηση σχετικά με τη μεγαλύτερη ευελιξία που πρέπει να έχουν οι νέοι ως λύση στα προβλήματα ανεργίας που αντιμετωπίζουν. Κάτι τέτοιο, όμως, απλά δεν ισχύει».

Οι εργασίες του Ευρωπαϊκού Φόρουμ Νεολαίας εστιάζουν στην αύξηση των ευκαιριών απασχόλησης και στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας για τους νέους της Ευρώπης με σκοπό τη διασφάλιση της κοινωνικής ένταξης, της αυτονομίας και της κοινωνικής προστασίας τους, σε ένα περιβάλλον το οποίο θα προάγει την υγεία και την ευημερία τους.

Το Eurofound μίλησε με τον Luca Scarpiello, Αντιπρόεδρο του Ευρωπαϊκού Φόρουμ Νεολαίας, σχετικά με τους μελλοντικούς στόχους του Φόρουμ και το έργο του σε θέματα νεολαίας τα οποία κατέχουν σημαντική θέση στο πολιτικό θεματολόγιο των κρατών μελών της ΕΕ.

Ποιες είναι οι μεγαλύτερες κοινωνικές προκλήσεις για τους νέους της Ευρώπης σήμερα;

Η μεγαλύτερη πρόκληση που αντιμετωπίζει η Ευρώπη σήμερα έγκειται στο να αξιοποιήσει τη δυναμική της πλέον καταρτισμένης γενιάς που υπήρξε ποτέ, μιας γενιάς ευφώνων ανδρών και γυναικών που έχει ανώτερη μόρφωση από τις προηγούμενες γενιές, αλλά η οποία στερείται της δυνατότητας να αξιοποιήσει όλες αυτές τις γνώσεις λόγω της τρέχουσας οικονομικής κρίσης.

Οι Ευρωπαίοι πρέπει να συνεργαστούν για να σπάσουν αυτόν τον φαύλο κύκλο της δυσπιστίας που επιδεικνύουν η κοινωνία και η οικονομία απέναντι στους νέους.

Κατά πρώτον, πρέπει να δημιουργήσουμε αρκετές θέσεις εργασίας για τους νέους. Κατά την άποψή μου, η Ευρώπη δεν μπορεί να εστιάσει μόνο σε οικονομικά κίνητρα που στοχεύουν στην τόνωση της προσφοράς.

Κατά δεύτερον, πρέπει να διασφαλίσουμε ότι η μετάβαση από την εκπαίδευση στην απασχόληση πραγματοποιείται για όλους με τον αποδοτικότερο δυνατό τρόπο, δεδομένου ότι τα όρια μεταξύ των δύο γίνονται ολοένα πιο δυσδιάκριτα. Αυτό που θέλουμε είναι να παγιωθεί η αντίληψη ότι ο συνδυασμός εργασίας και εκπαίδευσης, και το αντίστροφο, αξίζει τον κόπο.



Παράλληλα, χρειάζεται να εξετάσουμε με προσοχή τις περιπτώσεις μη ηθελημένης μετάβασης, οι οποίες αφορούν σε όλα τα κράτη μέλη, αλλά ιδίως στη νότια Ευρώπη. Τέτοια περιστατικά είναι πραγματικά επιζήμια για την αυτοπεποίθηση των ανθρώπων, πόσο δε μάλλον για τους νέους, οι οποίοι είναι ο πιο αδύναμος κρίκος της αλυσίδας.

Κατά την άποψή σας, οι φορείς χάραξης κοινωνικής πολιτικής στην Ευρώπη αντιμετωπίζουν αυτές τις προκλήσεις με εποικοδομητικό τρόπο;

Η αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων είναι μία από τις συνιστώσες των λύσεων που προτείνονται για την επίτευξη οικονομικής συνοχής στην Ευρώπη, όμως δεν νομίζω ότι οι φορείς χάραξης πολιτικής ασχολούνται επί του παρόντος με αυτήν τη συνιστώσα.

Αυτό που πρέπει να κατανοήσουν οι φορείς χάραξης πολιτικής είναι η θεμελιώδης σημασία της επένδυσης σε πανευρωπαϊκές πολιτικές που στοχεύουν στη δημιουργία θέσεων εργασίας για τους νέους. Για τον σκοπό αυτό απαιτείται τόσο η διάθεση χρηματικών πόρων και η αξιοποίηση της υφιστάμενης εμπειρίας όσο και η πραγματοποίηση συντονισμένων ενεργειών.

Στις μέρες μας γίνεται πολλή συζήτηση σχετικά με τη μεγαλύτερη ευελιξία που πρέπει να έχουν οι νέοι ως λύση στα προβλήματα ανεργίας που αντιμετωπίζουν. Κάτι τέτοιο, όμως, απλά δεν

ισχύει. Οι φορείς χάραξης κοινωνικής πολιτικής στην Ευρώπη πρέπει να σταματήσουν να έχουν αυτήν την αντίληψη.

Αυτό που χρειάζεται είναι οι φορείς χάραξης πολιτικής να καθορίσουν και να διαδώσουν ένα ολοκληρωμένο σχέδιο και όραμα ανάπτυξης της Ευρώπης και, εν συνεχεία, να διαθέσουν πόρους για την υλοποίησή του. Κάτι τέτοιο μπορεί να επιτευχθεί μόνο σε επίπεδο ΕΕ, με συντονισμό και συνεργασία.

Οι φορείς χάραξης πολιτικής πρέπει να ενεργήσουν άμεσα. Άλλωστε, το δημοσιονομικό σύμφωνο καταρτίστηκε μέσα σε 20 ημέρες. Γιατί να μην καταλήξουμε σε μια λύση για τους νέους της Ευρώπης εξίσου γρήγορα;

Πώς πιστεύετε ότι η οργάνωσή σας μπορεί να βοηθήσει τους νέους της Ευρώπης;

Το έργο μας έχει δύο σκέλη. Αφενός, εργαζόμαστε σε επίπεδο οργανώσεων που είναι μέλη του Φόρουμ, συντονίζοντας μια σύμπραξη οργανώσεων ευρείας πρόσβασης σε τοπικό, περιφερειακό και εθνικό επίπεδο. Το έργο που επιτελούν καθημερινά οι οργανώσεις των νέων για τη δημιουργία θέσεων εργασίας είναι τεράστιο και συχνά αφανές.

Αφετέρου, εργαζόμαστε σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ο ρόλος μας εκεί δεν περιορίζεται μόνο στην εκπροσώπηση των νέων όσον αφορά την προώθηση πολιτικών. Μέριμνά μας είναι επίσης να υπάρχει φιλοδοξία και όραμα σε όλες τις πρωτοβουλίες που αφορούν τους νέους της Ευρώπης.

Πιστεύουμε ακράδαντα ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση είναι κάτι περισσότερο από τα θεσμικά όργανά της. Αυτό που θέλουμε είναι φορείς και κινητήριοι μοχλοί της αλλαγής να είναι οι άνθρωποι και όχι τα όργανα.

Μπορείτε να μας δώσετε παραδείγματα του τρόπου με τον οποίο το έργο σας συμβάλλει στη βελτίωση της κατάστασης των άνεργων νέων;

Επί του παρόντος επεξεργαζόμαστε έναν χάρτη των δικαιωμάτων των ασκούμενων, με στόχο τη διαμόρφωση ενός πλαισίου το οποίο θα διασφαλίζει την ποιότητα των παρεχόμενων ευκαιριών πρακτικής άσκησης και θα αποτρέπει παράλληλα την επ' αόριστον παραμονή των νέων σε μεταβατικό καθεστώς απασχόλησης. Συχνά, παρατηρείται το φαινόμενο υπερβολικής παράτασης των περιόδων πρακτικής άσκησης, γεγονός το οποίο οδηγεί στη δημιουργία μιας παράτυπης αγοράς εργασίας όπου οι παρεχόμενες υπηρεσίες παραμένουν απλήρωτες ή υποαμοιβίζονται, οι δε εργασιακές συνθήκες είναι δυσμενείς. Πρόκειται για ένα διογκούμενο πρόβλημα το οποίο θέλουμε να αντιμετωπίσουμε.

Προτείνουμε επίσης τη δημιουργία ενός προγράμματος εγγυήσεων για τους νέους. Πρόκειται για ένα μέτρο πολιτικής το οποίο έχει ως στόχο να διασφαλίσει ότι κανένας νέος δεν παραμένει εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης

ή κατάρτισης για περισσότερο από τέσσερις μήνες. Το Ευρωπαϊκό Φόρουμ Νεολαίας πιστεύει ότι το πρόγραμμα εγγυήσεων για τους νέους μπορεί να αποτελέσει μια αποτελεσματική και προορατική προσέγγιση για την αντιμετώπιση της δυσανάλογης ανεργίας των νέων και την προώθηση της κοινωνικής τους ένταξης.

Κεντρική θέση σε όλες τις προτάσεις μας κατέχει η εφαρμογή αμοιβαίων επωφελών ρυθμίσεων. Κατά συνέπεια, οι τρέχουσες προσπάθειές μας προσανατολίζονται προς τη ριζική αναθεώρηση όλων συμβατικών ρυθμίσεων που ισχύουν αυτή τη στιγμή. Στην Ευρώπη εφαρμόζονται περί τις 150 διαφορετικές συμβατικές ρυθμίσεις, γεγονός το οποίο περιπλέκει την κατάσταση για όλες τις πλευρές. Μπορούμε να παραθέσουμε περιπτώσεις πολλών χωρών στις οποίες οι συμβατικές ρυθμίσεις απλοποιήθηκαν με αποτελεσματικό τρόπο, με ιδιαίτερη μέριμνα για τις επισφαλείς θέσεις εργασίας, ενώ παράλληλα βελτιώθηκαν οι συμβάσεις πρακτικής άσκησης.

Ποια είναι η κατάσταση όσον αφορά τις ευκαιρίες κατάρτισης και αναβάθμισης των δεξιοτήτων των νέων στην Ευρώπη; Υπάρχουν χώρες που είναι πιο αποτελεσματικές σε αυτόν τον τομέα και ποιες είναι αυτές;

Ένα από τα μεγαλύτερα σφάλματα που διαπράττει η ΕΕ σήμερα είναι ότι η αντιστοίχιση θέσεων εργασίας και δεξιοτήτων είναι προσανατολισμένη αποκλειστικά και μόνο στην οικονομία. Πρέπει να επικεντρωθούμε στα άτομα που μπορούν να αναβαθμίσουν τις δεξιότητές τους κατά τη διάρκεια της ζωής τους. Διατηρούμε την πεποίθηση ότι τον πλέον καθοριστικό ρόλο στη μάθηση τον διαδραματίζουν τα άτομα και όχι προσεγγίσεις εκ των άνωθεν.

Γίνεται πολύς λόγος για τους νέους και τη μετανάστευση. Ποιο είναι το μήνυμά σας και οι μελλοντικοί σας στόχοι σε αυτόν τον τομέα;

Είναι προφανές ότι η κρίση έχει επιδεινώσει την κατάσταση, δυσχεραίνοντας ακόμη περισσότερο την κινητικότητα των νέων στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας. Πρέπει να παροτρύνουμε τους φορείς χάραξης πολιτικής να ανοίξουν τα σύνορα στην καινοτομία και στην έρευνα, να καλέσουν τους νέους να μετεγκατασταθούν σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες και να διασφαλίσουν την ένταξή τους στις ευρωπαϊκές αγορές εργασίας. Αυτός ο συνδυασμός κοινωνικών και οικονομικών κινήτρων αποτελεί τη μοναδική συνταγή επιτυχίας για την ανάπτυξη, σε μια στιγμή που η Ευρώπη τη χρειάζεται τόσο απεγνωσμένα.

Ποιο είναι το όραμα και οι στόχοι της οργάνωσής σας σε μεσοπρόθεσμο χρονικό ορίζοντα; Τι ευελπιστείτε να πετύχετε στην επόμενη πενταετία;

Πρωτίστως, ευελπιστούμε ότι η ενωμένη Ευρώπη θα εξακολουθεί να υφίσταται μετά από πέντε

χρόνια. Η τάση είναι επί του παρόντος αρνητική και η Ευρώπη διατρέχει κίνδυνο κατάρρευσης υπό το βάρος των μέτρων λιτότητας που εφαρμόζει.

Ο ορίζοντας της πενταετίας είναι αρκετά μακρινός, γι' αυτό προτιμούμε να επικεντρωθούμε σε βραχυπρόθεσμες προοπτικές.

Σκοπεύουμε να έχουμε υλοποιήσει μέσα στους επόμενους έξι μήνες τον χάρτη των δικαιωμάτων των ασκούμενων, σε μια προσπάθεια να μεταδώσουμε το μήνυμα ότι η Ευρώπη νοιάζεται για τον άνθρωπο και τις εμπειρίες του και όχι μόνο για την οικονομική του αξία.

Προσβλέπουμε επίσης στην έγκριση του προγράμματός μας σχετικά με τις εγγυήσεις για τους νέους, καθώς και στη διάθεση κονδυλίων της ΕΕ για τη στήριξη της ένταξης των νέων στην αγορά εργασίας.

Οι προτάσεις μας δεν είναι επωφελείς μόνο για τους νέους, αλλά για ολόκληρη την Ευρώπη. Για την έξοδο από την κρίση χρειάζονται τολμηρές καινοτομίες. Εν τέλει, οι νέοι δεν ζητούν πολλά. Αυτό που ζητάμε είναι απλές και εφαρμόσιμες λύσεις.

Συνέντευξη: Måns Mårtensson

Πρωτοβουλίες δημιουργίας θέσεων εργασίας για νέους

Οι επιπτώσεις και το κόστος της αποχής από την απασχόληση, την εκπαίδευση ή την κατάρτιση (NEET) επιτάσσουν την ανάληψη νέων δράσεων πολιτικής. Αντιδρώντας στη διαρκή επιδείνωση των συνθηκών με τις οποίες βρίσκονται αντιμέτωποι οι νέοι στην αγορά εργασίας, τα κράτη μέλη της ΕΕ κινητοποιήθηκαν δραστήρια κατά τα πρόσφατα έτη, σχεδιάζοντας και εφαρμόζοντας μέτρα πολιτικής που στοχεύουν στην αύξηση της απασχολησιμότητας και της συμμετοχής των νέων στην αγορά εργασίας.

Τα άτομα NEET συνθέτουν μια άκρως ανομοιογενή ομάδα απαρτιζόμενη από υποομάδες με διαφορετικές ανάγκες, για την αποτελεσματική ένταξη των οποίων στην αγορά εργασίας απαιτούνται επιμέρους πρωτοβουλίες πολιτικής. Αυτές μπορούν να κατηγοριοποιηθούν σε μέτρα που αφορούν την εκπαίδευση, σε μέτρα που διευκολύνουν τη μετάβαση από το σχολείο στην εργασία και σε μέτρα για τη βελτίωση της απασχολησιμότητας.

Η διασφάλιση της δυνατότητας όλων των νέων να ολοκληρώσουν την εκπαίδευσή τους αποτελεί ακρογωνιαίο λίθο κάθε αποτελεσματικής πολιτικής για την απασχόληση των νέων. Η ύπαρξη ενός εκπαιδευτικού συστήματος που βοηθάει τους μαθητές, ανεξαρτήτως προέλευσης, να αξιοποιήσουν στο έπακρο τις δυνατότητές τους αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για την ευημερία σε κάθε στάδιο της ζωής και μειώνει τις πιθανότητες αποκλεισμού των νέων από την αγορά εργασίας. Πράγματι, η μείωση του ποσοστού των μαθητών που εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο σε επίπεδα κάτω του 10% αποτελεί έναν από τους πέντε κύριους στόχους της στρατηγικής «Ευρώπη 2020». Οι εκπαιδευτικές πολιτικές έχουν ενίοτε ως στόχο την αντιμετώπιση των κινδύνων που συνδέονται με τις σφραγισμένες διαδικασίες οι οποίες οδηγούν στην εγκατάλειψη του σχολείου. Για παράδειγμα, ορισμένες πολιτικές εστιάζουν σε συγκεκριμένες ομάδες κινδύνου (πρόγραμμα «Career Start» στη Φινλανδία) ή σε συγκεκριμένες γεωγραφικές (μειονεκτούσες) περιοχές (πρόγραμμα «Priority Education»



στη Γαλλία), ή εισάγουν μορφές εκπαίδευσης εναλλακτικές ως προς το επίσημο εκπαιδευτικό σύστημα (πρόγραμμα «School Work Alternation» στην Ιταλία).

Παρ' όλα αυτά, υπάρχουν πάντα κάποιοι νέοι οι οποίοι εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο. Αυτοί βρίσκονται σε μειονεκτική θέση στην αγορά εργασίας λόγω του ότι στερούνται τυπικών προσόντων. Οι πρωτοβουλίες επανένταξης των νέων στην εκπαίδευση ή στην κατάρτιση ακολουθούν διαφορετικές προσεγγίσεις ανάλογα με τον βαθμό υποστήριξης που χρειάζεται το κοινό στο οποίο απευθύνονται. Για παράδειγμα, η επιστροφή στην απασχόληση ή στην εκπαίδευση δεν είναι εύκολη για άτομα από δυσπρόσιτες και ευάλωτες ομάδες τα οποία έχουν εγκαταλείψει πρόωρα το σχολείο. Για τον λόγο αυτό, τα σχετικά προγράμματα προβλέπουν ένα χρονικό διάστημα κατά το οποίο τα άτομα αυτά θα επιλύσουν πρώτα τα προσωπικά τους ζητήματα (πρόγραμμα «Production Schools» στην Αυστρία και «Youthreach» στην Ιρλανδία).

Όταν οι νέοι ολοκληρώσουν την εκπαίδευσή τους, είναι άκρως σημαντικό να λάβουν βοήθεια για τη μετάβασή τους στην απασχόληση. Η τυχόν ανεπιτυχής ή παρατεταμένη μετάβασή τους μπορεί να τους αποθαρρύνει και να έχει δυσμενείς συνέπειες στη μελλοντική τους σταδιοδρομία ή στις εργασιακές τους επιδόσεις. Υπάρχουν ειδικά μέτρα που στηρίζουν τους νέους σε αυτήν την κρίσιμη στιγμή της ζωής τους, παρέχοντάς τους τη δυνατότητα να λάβουν συνειδητοποιημένες αποφάσεις για την επαγγελματική τους πορεία ή βοηθώντας τους να αποκτήσουν πρόσβαση σε επαγγελματικές ευκαιρίες. Τα προγράμματα εγγυήσεων για τους νέους της Φινλανδίας και της Σουηδίας υποχρεώνουν τους δημόσιους οργανισμούς απασχόλησης εργατικού δυναμικού να παρέχουν σε εγγεγραμμένους νέους που αναζητούν εργασία εξατομικευμένη αξιολόγηση των αναγκών τους και να τους τοποθετούν σε θέσεις εργασίας, σε προγράμματα εκπαίδευσης ή να τους εξασφαλίζουν άλλες μορφές δραστηριοποίησης για εγγυημένο χρονικό διάστημα. Τα προγράμματα εγγυήσεων για τους νέους, πέραν του ότι βοηθούν νεαρά άτομα να λάβουν συνειδητοποιημένες αποφάσεις και βελτιώνουν την ποιότητα και την ταχύτητα με την οποία παρέχονται οι υπηρεσίες στους ενδιαφερόμενους, συμβάλλουν στην άμεση ανάληψη δράσης ούτως ώστε να αποτρέπεται το ενδεχόμενο περιθωριοποίησης. Άλλες προσεγγίσεις έχουν ως αντικείμενο την αναδιάρθρωση των υπηρεσιών που παρέχονται στους νέους, μέσω οργανισμών ενιαίας εξυπηρέτησης στους οποίους μπορούν να απευθύνονται οι νέοι για να διευθετηθούν όλες τις υποθέσεις τους από ένα μόνο σημείο (Connexions στην Αγγλία και Navigators Centres στη Σουηδία).

Η αναντιστοιχία προσόντων, η έλλειψη ευέλικτων ικανοτήτων (ικανοτήτων που μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε πολλαπλά επαγγελματικά περιβάλλοντα) ή η έλλειψη εργασιακής πείρας



είναι παράγοντες που μπορούν να λειτουργήσουν ανασταλτικά ως προς την ικανότητα των νέων να βρουν κατάλληλες και μόνιμες θέσεις εργασίας. Τα μέτρα για τη βελτίωση της απασχολησιμότητας των νέων εστιάζουν είτε στην παροχή συγκεκριμένων επαγγελματικών δεξιοτήτων μέσω της μάθησης κατά την εργασία είτε στη βελτίωση του γενικότερου επιπέδου της μόρφωσης και των δεξιοτήτων τους ως προετοιμασία για την εύρεση εργασίας. Τα προγράμματα μαθητείας έχουν αποδειχθεί άκρως επιτυχή σε ό,τι αφορά την εξομάλυνση της μετάβασης των νέων στην εργασία. Στην Αυστρία καθιερώθηκαν προγράμματα μαθητείας εκτός επιχειρήσεων προκειμένου να εξαλειφθούν τα σημαντικά κενά που υπήρχαν μεταξύ ζήτησης και προσφοράς θέσεων μαθητείας και να δημιουργηθεί ένα δίκτυο ασφαλείας για όσους αδυνατούσαν να βρουν θέση πρακτικής άσκησης σε συγκεκριμένες επιχειρήσεις. Τα προγράμματα αυτά παρέχουν στους νέους τη δυνατότητα να ολοκληρώσουν έναν κύκλο μαθητείας στις εγκαταστάσεις κέντρων επαγγελματικής κατάρτισης, σε συνδυασμό με την τοποθέτησή τους για άσκηση σε διάφορες επιχειρήσεις με σκοπό την απόκτηση εργασιακής πείρας.

Οι νέοι συχνά αντιμετωπίζουν και πρακτικά ή τεχνικά εμπόδια κατά την προσπάθειά τους να εισέλθουν στην αγορά εργασίας. Πολλές χώρες έχουν θεσπίσει διάφορα κίνητρα (φοροαπαλλαγές, επιδοτήσεις και μείωση του μη μισθολογικού κόστους) ώστε να ενθαρρύνουν τους εργοδότες να προσλαμβάνουν ή να εκπαιδεύουν νέους και να δημιουργούν πρόσθετες θέσεις εργασίας γι' αυτούς (πρόγραμμα «Start Card» στην Ουγγαρία). Ορισμένες χώρες έχουν θεσπίσει ειδικά μέτρα για την προώθηση της επιχειρηματικότητας και της αυτοαπασχόλησης των νέων, παρέχοντας ειδικές υπηρεσίες για νέους που επιθυμούν να ξεκινήσουν τη δική τους επιχείρηση. Τέλος, για την εξάλειψη των τεχνικών και των πρακτικών εμποδίων στην απασχόληση των νέων, σχεδόν όλες οι χώρες έχουν καθιερώσει επιδοτήσεις γεωγραφικής κινητικότητας και άλλα μέτρα για νέους με ειδικές ανάγκες ή νέους που προέρχονται από μειονεκτικά ή μεταναστευτικά περιβάλλοντα.

Τα κράτη μέλη της ΕΕ έχουν θέσει σε εφαρμογή ένα ευρύ φάσμα συνδυασμένων προσεγγίσεων προκειμένου να εφοδιάσουν τους νέους με τις κατάλληλες ικανότητες και δεξιότητες για την αγορά εργασίας, δημιουργώντας παράλληλα νέες και καλύτερες ευκαιρίες γι' αυτούς. Τα περισσότερα κράτη μέλη έχουν διαφοροποιήσει τις πρωτοβουλίες τους ανάλογα με τα εκάστοτε χαρακτηριστικά των υποομάδων NEET. Παρ' όλα αυτά, οι αξιολογήσεις αυτών των προγραμμάτων δεν έχουν ακόμη πραγματοποιηθεί ή δεν διαθέτουμε ή δεν διεξάγονται συστηματικά. Η αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των πρωτοβουλιών αυτών είναι καίριας σημασίας, ιδίως δε σε περιόδους λιτότητας, κατά τις οποίες αιτείται πιο αποδοτική χρήση των πόρων.

Lidia Salvatore και Massimiliano Mascherini

Για ποιους λόγους έχει σημασία η ποιότητα της εργασίας για τους εργαζόμενους νέους

«Οι νέοι αισθάνονται κουρασμένοι στο τέλος ενός εγχειρήματος και οι μεγαλύτεροι στο ξεκίνημά του»

Τ. Σ. Έλιοτ

Οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν αυτήν τη στιγμή οι νέοι δεν είναι καινούργιες, βρίσκονται δε συνεχώς στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος κατά τις τελευταίες δεκαετίες.

Ο σχετικός διάλογος επικεντρώνεται ως επί το πλείστον στην υψηλή ανεργία, στη μακρά και συνήθως δύσκολη μετάβαση από την εκπαίδευση στην εργασία και στην προσωρινότητα της νεανικής απασχόλησης.

Οι δυσκολίες αυτές έχουν επιδεινωθεί εξαιτίας της οικονομικής και χρηματοπιστωτικής κρίσης, αναζωπυρώνοντας τις συζητήσεις σχετικά με την απασχόληση και την ανεργία των νέων, σε άκρως ετερόκλητα περιβάλλοντα, από το οικογενειακό τραπέζι μέχρι τους κύκλους λήψης αποφάσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι η νεαρότερη ηλικιακή ομάδα του ενεργού πληθυσμού συνθέτει ένα ανομοιογενές σύνολο, το οποίο αποτελείται από νέους σε αναζήτηση της πρώτης τους εργασίας, νέους σε αναζήτηση νέας εργασίας και νέους που προσπαθούν να διατηρήσουν την εργασία τους. Οι διαθέσιμες ευκαιρίες για τους νέους και οι στρατηγικές για την αξιοποίησή τους έχουν πληγεί σφοδρά από τους κύκλους της οικονομίας. Λόγω περιορισμένης πείρας, οι νέοι είναι η πληθυσμιακή ομάδα με τη μεγαλύτερη πιθανότητα να επηρεαστεί από την οικονομική ύφεση, τις απολύσεις και τη συρρίκνωση των επαγγελματικών ευκαιριών. Κατά συνέπεια, οι εργαζόμενοι νέοι, και ιδίως οι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας, είναι εύαλτοι σε καταστάσεις όπως η αδυναμία εύρεσης της πρώτης εργασίας ή οι παρατεταμένες περιοδοί ανεργίας, οι οποίες μπορούν να τους στιγματίσουν για μεγάλο χρονικό διάστημα.

Τα βασικά ερωτήματα που πρέπει να απαντηθούν αυτήν τη στιγμή αφορούν το

πώς θα δημιουργηθούν θέσεις εργασίας, το πώς θα διασφαλιστεί ότι οι νέοι διαθέτουν τις κατάλληλες δεξιότητες γι' αυτές τις θέσεις και το πώς θα αντιστοιχιστούν οι δεξιότητές τους με τις κατάλληλες θέσεις εργασίας. Οι απαντήσεις σε αυτά τα ερωτήματα είναι καίριας σημασίας για την επίλυση του προβλήματος της ανεργίας των νέων.

Τα ανταποδοτικά οφέλη της επένδυσης στην ποιότητα της εργασίας

Με την ανεργία των νέων να αποτελεί αυτή τη στιγμή το κατεξοχήν επίκεντρο του πολιτικού διαλόγου, τα ζητήματα που αφορούν τις συνθήκες εργασίας των ήδη εργαζόμενων νέων φαίνονται να έχουν τεθεί στο περιθώριο της συζήτησης. Εντούτοις, για τη διαμόρφωση επαρκών μέτρων και πολιτικών στήριξης της μελλοντικής κοινωνικής και οικονομικής ανάπτυξης της ΕΕ απαιτείται συνεχής έμφαση στην ποιότητα της εργασίας όλων των εργαζόμενων, μεταξύ αυτών και των νέων, τόσο σε περιόδους ύφεσης όσο και σε περιόδους σταθερότητας. Όσο μεγαλύτερη είναι η μέριμνα που επιδεικνύεται για την ποιότητα της εργασίας στο ξεκίνημα και καθ' όλη τη διάρκεια του εργασιακού βίου, τόσο πιθανότερο είναι ότι η κοινωνία θα αποκομίσει οφέλη από τη συνεισφορά των μελών της ως εργαζόμενων και ως πολιτών. Εξίσου πιθανό είναι όμως και το αντίθετο σενάριο, αφού η υποβαθμισμένη ποιότητα της εργασίας δεν επηρεάζει μόνο τον επαγγελματικό βίο αλλά και την υγεία και τη συμμετοχή των ανθρώπων στην κοινωνία.

Η ποιότητα της εργασίας σε μια δεδομένη χρονική στιγμή επηρεάζει την ικανότητα του ατόμου να επιδοθεί σε οποιαδήποτε δραστηριότητα, αμειβόμενη ή μη, σε κάποια στιγμή στο μέλλον. Καθορίζει μάλιστα και τον βαθμό ικανότητας των ατόμων να συνεισφέρουν στις κοινότητές τους και στο ευρύτερο



κοινωνικό σύνολο, μέσω των επαγγελματικών ή κοινωνικών δραστηριοτήτων τους σε μεταγενέστερα στάδια της ζωής τους.

Επομένως, σημασία δεν έχει μόνο η ποσότητα και το περιεχόμενο των θέσεων εργασίας (οι απαιτούμενες δεξιότητες και ικανότητες) ή η στήριξη που χρειάζονται οι νέοι για την είσοδό τους στην αγορά εργασίας (π.χ. μέσω ενεργητικών πολιτικών για την αγορά εργασίας), αλλά και οι εργασιακές τους συνθήκες, επειδή αυτές επηρεάζουν την ποιότητα και τη διάρκεια του επαγγελματικού τους βίου.

Τι δείχνουν οι έρευνες

Τα πορίσματα της πέμπτης ευρωπαϊκής έρευνας για τις συνθήκες εργασίας (ΕΕΣΕ) υποδεικνύουν ότι, όσον αφορά ορισμένες πτυχές, οι συνθήκες εργασίας των νεαρών εργαζομένων (ηλικίας κάτω των 25 ετών) διαφοροποιούνται σημαντικά από τις συνθήκες εργασίας των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων. Σε έναν βαθμό, οι διαφορές αυτές εξηγούνται από διαρθρωτικούς παράγοντες. Συνήθως, οι εργαζόμενοι ηλικίας κάτω των 25 ετών δεν έχουν ολοκληρώσει σπουδές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Ένα σχετικά μεγάλο ποσοστό εργάζεται υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης, συνδυάζοντας συχνά μαζί με την εργασία και σπουδές. Αυτό εξηγεί εν μέρει τα ιδιαίτερα υψηλά ποσοστά νεαρών εργαζομένων στον κλάδο των χονδρικών και των λιανικών πωλήσεων, στον οποίο απασχολείται, ωστόσο, και ένα σχετικά υψηλό ποσοστό νέων με πλήρες ωράριο. Ελαφρώς υψηλά ποσοστά νεαρών εργαζομένων υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης συναντώνται και στους τομείς της υγείας και της βιομηχανίας. Όσον αφορά τους επαγγελματικούς κλάδους, οι νεαροί εργαζόμενοι –ανεξαρτήτως πλήρους ή μερικής απασχόλησης– υπερεκπροσωπούνται σε τομείς όπως οι υπηρεσίες, οι πωλήσεις, τα βιοτεχνικά και συναφή επαγγέλματα, καθώς και σε θέσεις χαμηλής ειδίκευσης. Σημαντικές,

ωστόσο, παραμένουν οι διαφορές ακόμη και όταν οι υπό εξέταση παράγοντες αφορούν τη χώρα, τον κλάδο, το επάγγελμα, το καθεστώς πλήρους ή μερικής απασχόλησης και την κατοχή ή όχι πανεπιστημιακού τίτλου σπουδών.

Κατά πρώτον, η ΕΕΣΕ υποδεικνύει ότι οι νεαρότεροι εργαζόμενοι τείνουν να απασχολούνται στο πλαίσιο συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, με την τάση αυτή να καταγράφει ανοδική πορεία σύμφωνα με πρόσφατες μελέτες. Πολύ συχνά επίσης οι νεαροί εργαζόμενοι απασχολούνται εκτός συμβατικού πλαισίου. Παρ' όλα αυτά, οι νεαροί εργαζόμενοι, μολονότι οι θέσεις τους είναι πιο επισφαλείς –οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι θεωρούν λιγότερο πιθανό, σε σχέση με τους νεότερους, το ενδεχόμενο απόλυσής τους στους επόμενους έξι μήνες– εμφανίζονται πιο αισιόδοξοι ως προς την ικανότητά τους να βρουν μια παρόμοια θέση. Επίσης, εμφανίζονται πιο βέβαιοι όσον αφορά τις επαγγελματικές προοπτικές που τους παρέχει η υφιστάμενη θέση τους.

Αν και οι νεαροί εργαζόμενοι δεν εργάζονται συνήθως περισσότερες από 48 ώρες την εβδομάδα ούτε εργάζονται σε νυχτερινές βάρδιες τόσο συχνά όσο οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι, το πιθανότερο είναι ότι το ωράριο εργασίας τους καθορίζεται πλήρως από τους εργοδότες τους, χωρίς καμία δυνατότητα ευελιξίας.

Λιγότερες δεξιότητες, μεγαλύτεροι κίνδυνοι

Σύμφωνα με όσα αναφέρουν οι ίδιοι σχετικά με την αντιστοιχία μεταξύ των δεξιοτήτων που διαθέτουν και των δεξιοτήτων που απαιτεί μια συγκεκριμένη θέση, οι νεαροί

εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν συχνότερα από τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους το ενδεχόμενο τα προσόντα τους να υστερούν. Αυτό εξηγείται κυρίως από το γεγονός ότι τα ποσοστά των νεαρών εργαζομένων που αναφέρουν χαμηλό επίπεδο ειδίκευσης είναι υψηλότερα (βλ. εικόνα 1).

Η διαπίστωση αυτή δεν προξενεί έκπληξη, δεδομένου ότι η συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα έχει συνήθως μικρή πείρα και περιορισμένες γνώσεις στον τομέα στον οποίο απασχολείται.

Παρ' όλα αυτά, η συγκεκριμένη αντίληψη των νεαρών εργαζομένων γεννά ερωτηματικά σχετικά με τη διαθεσιμότητα και την ποιότητα της στήριξης που λαμβάνουν, από άποψη καθοδήγησης και κατάρτισης, ώστε να αντισταθμίσουν την αναντιστοιχία μεταξύ των απαιτήσεων μιας συγκεκριμένης θέσης και των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων που διαθέτουν.

Από τη συζήτηση σχετικά με τις θέσεις εργασίας των νεαρών εργαζομένων προκύπτει ότι ανοδική πορεία καταγράφουν και οι κίνδυνοι στους οποίους εκτίθενται οι εργαζόμενοι κατά την εργασία τους. Οι νεαροί εργαζόμενοι διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο έκθεσης, σε επίπεδα άνω του μέσου όρου, σε κινδύνους που σχετίζονται με τη στάση του σώματος, σε βιολογικούς και χημικούς κινδύνους, καθώς και σε φυσικούς κινδύνους, σε σχέση με τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους. Επιπλέον, οι νεαροί εργαζόμενοι εργάζονται υπό συνθήκες μεγαλύτερης έντασης και έχουν λιγότερη αυτονομία από τους μεγαλύτερους, με αποτέλεσμα να είναι πιο ευάλωτοι στο εργασιακό άγχος. Συν τοις άλλοις, οι νεαροί εργαζόμενοι αποτελούν συχνότερα από τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους αντικείμενο δυσμενούς κοινωνικής μεταχείρισης,

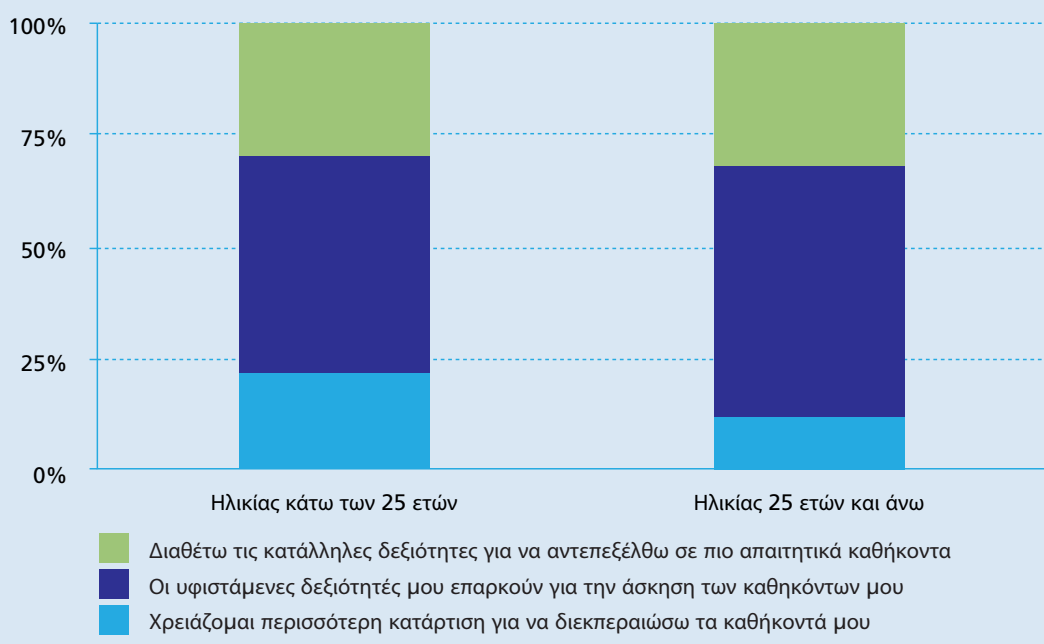
γεγονός που πολλαπλασιάζει την έκθεσή τους σε ψυχοκοινωνικούς κινδύνους.

Δεδομένων αυτών των υψηλών επιπέδων έκθεσης σε φυσικούς και ψυχοσωματικούς κινδύνους, είναι ανησυχητική η διαπίστωση ότι οι νεαροί εργαζόμενοι αναφέρουν πολύ σπανιότερα από τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους πρόσφατα εργασιακά προβλήματα σε εκπροσώπους των εργαζομένων. Είναι, ωστόσο, ενδιαφέρουσα η διαπίστωση ότι οι νεαροί εργαζόμενοι που έχουν υποστεί δυσμενή κοινωνική μεταχείριση αναφέρουν εξίσου συχνά με τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους εργασιακά προβλήματα στους εκπροσώπους τους.

Εντός του πλαισίου στο οποίο διεξάγεται ο εν εξελίξει διάλογος, είναι θεμιτό οι λύσεις που εξετάζονται για τον μετριασμό των επιπτώσεων της κρίσης στους νέους να επικεντρώνονται στο επείγον ζήτημα της ανεργίας των νέων. Παρ' όλα αυτά, η διεξαγωγή των σχετικών συζητήσεων χωρίς να λαμβάνεται υπόψη η πτυχή της ποιότητας της εργασίας ενέχει τον κίνδυνο διαιώνισης ή δημιουργίας πρόσθετων προβλημάτων για το εργατικό δυναμικό και την κοινωνική συμμετοχή, με πιθανό αποτέλεσμα την περαιτέρω οικονομική επιβάρυνση της κοινωνίας και τη μετακύλιση των συνεπειών στις μελλοντικές γενιές. Οφείλουμε να αναρωτηθούμε: έχουμε το περιθώριο να παραβλέψουμε τη σημασία της ποιότητας της εργασίας στο ξεκίνημα του επαγγελματικού βίου;

Jorge Cabrita και Gijs van Houten

Εικόνα 1: Αντιστοιχία δεξιοτήτων και θέσεων εργασίας για νεαρότερους και μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους



Βιώσιμες εργασιακές συνθήκες



**«Χρειάζεται καιρός για να γίνει κανείς νέος»
Πάμπλο Πικάσο**

Η βιώσιμη εργασία προϋποθέτει ευνοϊκές εργασιακές συνθήκες για τους εργαζομένους, ανεξαρτήτως ηλικίας. Η ευημερία στο εργασιακό περιβάλλον διαδραματίζει θεμελιώδη ρόλο τόσο για τη διατήρηση της καταλληλότητας των εργαζομένων για τη θέση τους καθ' όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους όσο και για την παράταση του εργασιακού βίου. Η Ευρωπαϊκή Ένωση καλείται να αποδείξει την προσήλωσή της στην εκπλήρωση των στόχων της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» αποδίδοντας άμεση προτεραιότητα στη βιώσιμη απασχόληση, δεδομένου ότι αυτή αποτελεί προαπαιτούμενο για την επίτευξη του στόχου των υψηλών ποσοστών απασχόλησης.

Η εργασιακή εμπειρία δεν είναι ποτέ ουδέτερη

Η εργασία μπορεί να αποτελέσει πηγή ευκαιριών και προσωπικής ανάπτυξης. Είναι γεγονός ότι η εργασία συμβάλλει στην ευεξία των εργαζομένων, βελτιώνει την υγεία τους, διαμορφώνει την προσωπικότητά τους, τους δίνει τη δυνατότητα να αναπτύξουν νέες δεξιότητες, συμβάλλει στην οριοθέτηση της προσωπικής τους ζωής και τους εξασφαλίζει μέσα βιοπορισμού. Όμως η εργασία, όταν η ποιότητά της είναι υποβαθμισμένη, μπορεί να είναι επιζήμια για την υγεία των εργαζομένων, ενίοτε ανεπανόρθωτα, περιορίζοντας κατ' αυτόν τον τρόπο τη δυνατότητά τους να ασκήσουν κάποια αμειβόμενη δραστηριότητα. Στην περίπτωση των ανέργων, οι εργαζόμενοι των οποίων τα προσόντα είναι παρωχημένα θα δυσκολευτούν ενδεχομένως να βρουν άλλη θέση με παρόμοιο μισθό. Δεδομένης της τρέχουσας πτωτικής τάσης στη δημιουργία θέσεων εργασίας, είναι πολύ πιθανό να παραμείνουν στην ανεργία. Πολύ απλά, οι εργαζόμενοι που έχουν αναλάβει τη φροντίδα τρίτων και αδυνατούν να βρουν λύσεις για τη φροντίδα των παιδιών τους ή εξαρτώμενων συγγενών δεν θα είναι σε θέση να διατηρήσουν την εργασία τους. Δεδομένου ότι οι δυσμενείς συνθήκες εργασίας δεν πλήττουν εξίσου όλες τις ομάδες εργαζομένων, σημασία δεν έχει μόνο η

ανταγωνιστικότητα, αλλά και η ισότητα των φύλων, η κοινωνική δικαιοσύνη και η κοινωνική ένταξη.

Η διαφύλαξη της ευεξίας των εργαζομένων μέσω της εργασίας είναι μια διαρκής πρόκληση. Όμως στην παρούσα συγκυρία της αλλαγής και της οικονομικής ύφεσης, σε έναν κόσμο πιο ανοικτό και πιο ευέλικτο, στον οποίο οι στρατηγικές για τις επιχειρήσεις και τους εργαζομένους καθορίζονται ενδεχομένως περισσότερο σε περιπτωσιολογική βάση και με πιο περιορισμένες δυνατότητες πρόβλεψης, πρέπει ενδεχομένως να τεθεί και να απαντηθεί εκ νέου το ερώτημα του πώς μπορεί να διασφαλιστεί η βιωσιμότητα της εργασίας ήδη από το ξεκίνημα του εργασιακού βίου.

Μια λύση έγκειται στην κατανόηση αφενός του ρόλου που διαδραματίζει η εργασία στην επαγγελματική και στην προσωπική ζωή των ατόμων και, αφετέρου, του τρόπου με τον οποίο επηρεάζει την απόφασή τους να συνταξιοδοτηθούν πρόωρα ή να συνεχίζουν να εργάζονται μέχρι την ηλικία συνταξιοδότησης. Η εργασία επηρεάζει επίσης την ικανότητα των ατόμων να δραστηριοποιηθούν επαγγελματικά και μετά τη συνταξιοδότησή τους. Την τελευταία 20ετία, οι ευρωπαϊκές έρευνες για τις συνθήκες εργασίας (ΕΕΣΕ) αξιολογούν τη βιωσιμότητα της εργασίας και παρακολουθούν τις συνθήκες που βελτιώνουν την ευεξία των εργαζομένων. Το μήνυμα είναι σαφές: η βελτίωση των συνθηκών εργασίας είναι θεμελιώδους σημασίας, ιδίως δε εάν η προσέγγιση είναι ολιστική. Όσον αφορά τους νέους ειδικότερα, η κάλυψη ελλείψεων σε δεξιότητες, η καθοδήγηση, η αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους και η γενικότερη εξομάλυνση της μετάβασής τους από την εκπαίδευση στην εργασία είναι παράγοντες που μπορούν να συμβάλλουν καθοριστικά σε ένα καλό ξεκίνημα.

Το επίπεδο των εργασιακών απαιτήσεων και ο βαθμός αυτονομίας επηρεάζουν την αντίληψη των εργαζομένων σχετικά με τη βιωσιμότητα της εργασίας τους, με δείκτη το κατά πόσον πιστεύουν ότι θα είναι σε θέση να ασκούν το ίδιο επάγγελμα στην ηλικία των 60 ετών. Οι εργαζόμενοι σε θέσεις χαμηλής έντασης (με μειωμένες απαιτήσεις και παράλληλα μικρότερη ευχέρεια λήψης αποφάσεων) αλλά και σε υπεύθυνες θέσεις (με αυξημένες απαιτήσεις και ευχέρεια

λήψης αποφάσεων) αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα βιωσιμότητας από άλλους. Είναι προφανές ότι η αυτονομία προάγει την ευεξία των εργαζομένων, ενώ η ένταση της εργασίας λειτουργεί ανασταλτικά. Οι λιγότερο απαιτητικές, από σωματικής άποψης, συνθήκες εργασίας και το υψηλό επίπεδο κοινωνικής υποστήριξης από συναδέλφους και προϊσταμένους συμβάλλουν στη διατήρηση της ευζωίας των εργαζομένων. Η εργασιακή ανασφάλεια συνδέεται με χαμηλότερα επίπεδα βιωσιμότητας της εργασίας. Ο ισόρροπος συνδυασμός επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι σημαντικός και επηρεάζει θετικά την εργασιακή βιωσιμότητα. Εξίσου σημαντικές είναι η ευχέρεια με την οποία μπορούν οι εργαζόμενοι να απουσιάζουν από την εργασία τους με άδεια και η αυτονομία τους όσον αφορά τα διαλείμματά τους. Αντιθέτως, οι διακρίσεις, η βία, η δυσμενής μεταχείριση, ο εκφοβισμός ή η παρενόχληση έχουν τραυματικές συνέπειες οι οποίες μπορούν να οδηγήσουν σε πρόωρη αποχώρηση από την αγορά εργασίας.

Οι εργαζόμενοι που έχουν τη δυνατότητα να αναπτύξουν δεξιότητες κατά την εργασία τους και να συμμετέχουν σε αλλαγές της οργάνωσης της εργασίας καθώς και σε βελτιώσεις στον εργασιακό χώρο είναι πιο πιθανό να αναφέρουν ότι η εργασία τους είναι βιώσιμη.

Η διαπίστωση αυτή είναι θετική, δεδομένου ότι οι συγκεκριμένες συνθήκες εργασίας συνδέονται με μεγαλύτερη προθυμία, δέσμευση και διάθεση καινοτομίας στον χώρο εργασίας.

Μπορεί οι λύσεις για τη διασφάλιση της βιωσιμότητας των θέσεων εργασίας να εφαρμόζονται σε τοπικό, τομεακό, περιφερειακό και εθνικό επίπεδο, όμως στον διάλογο μεταξύ κυβερνήσεων, οργανώσεων εργοδοτών και συνδικαλιστικών οργανώσεων θα μπορούσε να συνεισφέρει εποικοδομητικά μια ευρωπαϊκή προσέγγιση η οποία θα προωθούσε ευκαιρίες αξιοποίησης των εργασιακών εμπειριών και θα παρέχει μέσα πολιτικής για την παρακολούθηση της ποιότητας της εργασίας.

Agnès Parent-Thirion

Πολιτικές ενεργητικής ένταξης νέων με αναπηρίες: Πού βρισκόμαστε;

Οι νέοι αντιμετωπίζουν πολλαπλές προκλήσεις κατά την είσοδο και την παραμονή τους στην αγορά εργασίας. Για τους νέους με αναπηρίες όμως, η κατάσταση είναι ακόμη πιο περίπλοκη. Ένας από τους μεγαλύτερους κινδύνους που αντιμετωπίζουν είναι ο κίνδυνος κοινωνικού αποκλεισμού, ο οποίος μεταφράζεται σε αδυναμία πλήρους συμμετοχής στη ζωή, σε εξάρτηση από το σύστημα πρόνοιας, σε αδυναμία επαγγελματικής αποκατάστασης και σε στέρηση της αυτονομίας τους.

Η επέλευση αναπηρίας σε νεαρή ηλικία αυξάνει σημαντικά τον κίνδυνο μόνιμου αποκλεισμού. Αν και στον κόσμο της εργασίας υπάρχουν πολλοί παράγοντες που περιπλέκουν τις πιθανές λύσεις,

το Eurofound έχει ερευνήσει και εντοπίσει πιο πολυσυλλεκτικές προσεγγίσεις.

Η έρευνα διεξήχθη σε 11 χώρες και εξέτασε τους τρόπους με τους οποίους οι πολιτικές και τα προγράμματα ενεργητικής ένταξης διευκολύνουν νέους που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση λόγω έλλειψης εργασιακής πείρας σε συνδυασμό με κάποιο πρόβλημα υγείας ή αναπηρία. Η πρόσθετη αυτή μειονεξία γίνεται εμφανής κατά τη σύγκριση των ποσοστών απασχόλησης μεταξύ των νέων με προβλήματα υγείας και των νέων γενικά –τα πρώτα είναι κατά πολύ χαμηλότερα. Ακόμη πιο ανησυχητικά είναι τα ποσοστά αεργίας των νέων ηλικίας 25 έως 34 ετών, τα οποία είναι κατά 80% υψηλότερα στους νέους που αναφέρουν προβλήματα



υγείας ή αναπηρίες, καταγράφοντας μάλιστα σημαντικές διαφορές μεταξύ των κρατών μελών.

Οι προσεγγίσεις ένταξης προβάλλουν ως το πλέον πρόσφορο μέσο πολιτικής για την αντιμετώπιση του κοινωνικού αποκλεισμού των νέων, διότι εξετάζουν τις πολλαπλές πτυχές του προβλήματος με έμφαση σε μια συντονισμένη προσέγγιση των παρεχόμενων υπηρεσιών. Από την έρευνα του Eurofound προκύπτει, ωστόσο, ότι οι προσεγγίσεις ενεργητικής ένταξης βρίσκονται σε διαφορετικά στάδια ανάπτυξης στα 11 υπό εξέταση κράτη μέλη.

Το 2008, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξέδωσε σύσταση για την ενεργητική ένταξη των πλέον αποκλεισμένων από την αγορά εργασίας ατόμων, με την οποία προωθούσε μια ολοκληρωμένη στρατηγική βασισμένη στον συνδυασμό τριών πυλώνων κοινωνικής πολιτικής: της επαρκούς εισοδηματικής ενίσχυσης, των αγορών εργασίας χωρίς αποκλεισμούς και της πρόσβασης σε ποιοτικές υπηρεσίες. Επί του παρόντος, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή πρόκειται να δημοσιεύσει ένα έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της στο οποίο θα αξιολογείται η πρόοδος που έχουν επιτύχει τα κράτη μέλη μετά τη δημοσίευση της σύστασης.

Ευρύ φάσμα μέτρων ενεργητικής ένταξης

Κράτος μέλος	Νομοθεσία
Φινλανδία	Νόμος για τη χορήγηση παροχών και επιδομάτων αποκατάστασης από το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων της Φινλανδίας, 2005
	Νόμος για το επίδομα αναπηρίας, 2007
Γαλλία	Νόμος για την αναπηρία, 2005 (Νόμος για την ισότητα δικαιωμάτων και ευκαιριών, Ένταξη και συμμετοχή ατόμων με αναπηρίες στα κοινά)
Ιρλανδία	Εθνική στρατηγική για την αναπηρία, 2004
Πορτογαλία	Πρόγραμμα αποκατάστασης εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών, περιλαμβανομένης της επαγγελματικής επαναπροσαρμογής και επανένταξης, 2009
	Κύρωση της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες και του Προαιρετικού Πρωτοκόλλου, 2009
	Εθνική στρατηγική για την αναπηρία 2011–2013, 2010
	Νόμος για την πρόληψη, την προσαρμογή, την αποκατάσταση και τη συμμετοχή ανθρώπων με αναπηρίες, 2004
	Προγράμματα
Γερμανία	Εθνικό σχέδιο δράσης (Nationaler Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, NAP) 2010
Ιρλανδία	Πιλοτικό σχέδιο ενεργητικής ένταξης
Πορτογαλία	SIM-PD Υπηρεσία ενημέρωσης και διαμεσολάβησης για άτομα με αναπηρίες
Σλοβακία	Εθνικό πρόγραμμα ανάπτυξης των συνθηκών διαβίωσης ατόμων με αναπηρίες σε όλες τις κατοικημένες περιοχές

Άρτιες προσεγγίσεις ενεργητικής ένταξης

Στη Δανία και στις Κάτω Χώρες έχει αναγνωριστεί επισήμως η ανάγκη για ολοκληρωμένες λύσεις προς την κατεύθυνση της ενεργητικής ένταξης και από την έρευνά μας προέκυψε ότι έχουν καταβληθεί αξιόλογες προσπάθειες για τη διαμόρφωση πιο ευέλικτων και ολοκληρωμένων προσεγγίσεων.

Στη Δανία, αποτελεί δεδηλωμένη πολιτική η αρχή ότι όλοι οι νέοι πρέπει να είναι σε θέση να αξιοποιούν τις ευκαιρίες που τους παρέχει η κοινωνία και να διαμορφώνουν οι ίδιοι τη ζωή τους με εποικοδομητικό τρόπο,

αναλαμβάνοντας πλήρως τις προσωπικές τους ευθύνες. Οι ευκαιρίες και τα ατομικά εφόδια των μειονεκτούντων νέων πρέπει να βελτιώνονται μέσω έγκαιρων παρεμβάσεων, η δε στήριξη που τους παρέχεται πρέπει να είναι καλύτερα και πιο αποτελεσματικά στοχευμένη.

Τα τρία υπουργεία που είναι αρμόδια για την πρόωση πολιτικών ενεργητικής ένταξης στις Κάτω Χώρες είναι το υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων και Εργασίας, στο οποίο υπάγεται η πλειονότητα των τομέων πολιτικής που σχετίζονται με μέτρα εισοδηματικής ενίσχυσης και ένταξης νέων με προβλήματα υγείας ή αναπηρίας στην αγορά εργασίας, και τα υπουργεία Υγείας και Παιδείας, τα οποία είναι

αρμόδια για την παροχή ποιοτικών υπηρεσιών υγείας και διά βίου μάθησης.

Στη Φινλανδία, μολονότι δεν είναι ιδιαίτερα εμφανής η ρητή δέσμευση των πολιτικών στην ενεργητική ένταξη, το πρόγραμμα μέτρων ένταξης είναι άρτια σχεδιασμένο και βασίζεται σε έναν συνδυασμό επαγγελματικής κινητοποίησης, διασφάλισης επαρκούς εισοδήματος και πρόσβασης σε υπηρεσίες στήριξης. Η εν εξελίξει μεταρρύθμιση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης στοχεύει στη χρήση της εισοδηματικής ενίσχυσης ως κινήτρου στη διαδικασία ένταξης. Πολλά από τα μέτρα ενεργητικής ένταξης είναι γενικού περιεχομένου, χωρίς να στοχεύουν σε κάποια συγκεκριμένη

κοινωνική ομάδα. Η υπηρεσία απασχόλησης εργατικού δυναμικού, οι δημοτικές κοινωνικές υπηρεσίες και το ίδρυμα κοινωνικών ασφαλίσεων παρέχουν, στο πλαίσιο σημείων εξυπηρέτησης τύπου «μίας στάσης», ειδικές υπηρεσίες στους μακροχρόνια άνεργους και σε όσους χρειάζονται στήριξη από επαγγελματίες διαφόρων ειδικοτήτων. Η ενίσχυση της αγοράς εργασίας χρηματοδοτείται ισομερώς από το κράτος και τους δήμους προκειμένου να δοθούν κίνητρα στις τοπικές αυτοδιοικήσεις ώστε να προωθήσουν την απασχόληση. Έχει επίσης αυξηθεί η εφαρμογή μεταβατικών μέτρων για την αγορά εργασίας, όπως η επιδότηση θέσεων προσωρινής απασχόλησης και κοινωνικών επιχειρήσεων, με

Παραδείγματα ορθών πρακτικών:

The Specialists

Η επωνυμία «The Specialists» ανήκει σε μια δανική επιχείρηση η οποία βασίζει το επιχειρηματικό της μοντέλο στην πρόσληψη ατόμων με διαταραχές του αυτιστικού φάσματος (ASD), τα οποία αντιμετωπίζουν εμπόδια στο πλαίσιο του επίσημου εκπαιδευτικού συστήματος και δυσκολεύονται να λάβουν κατάρτιση, όπως επίσης να βρουν και να παραμείνουν σε μια θέση εργασίας. Η εταιρεία The Specialists προσλαμβάνει απευθείας ως μόνιμους υπαλλήλους άτομα με ASD και παρέχει στις επιχειρήσεις που αποτελούν πελάτες της υπηρεσίες σύμφωνα με τους όρους της αγοράς. Τα άτομα με ASD μπορούν να διεκπεραιώσουν σε καθημερινή βάση ένα ευρύ φάσμα καθηκόντων τα οποία αντιστοιχούν στις ειδικές δεξιότητές τους (μεταξύ άλλων εργασίες λογιστικής, ανάπτυξης λογισμικού και ελέγχου ποιότητας). Η εταιρεία βασίζεται στη φιλοσοφία ότι τα άτομα με ASD έχουν ικανότητες οι οποίες μπορούν να αποδειχθούν πολύτιμες σε συγκεκριμένα εργασιακά περιβάλλοντα:

- ικανότητα πολύωρης συγκέντρωσης
- ικανότητα να εστιάζουν στη λεπτομέρεια
- ικανότητα στη διεκπεραίωση καθηκόντων βάσει κανόνων.

Η εταιρεία The Specialists ιδρύθηκε με ιδιωτικά κεφάλαια βάσει της πεποίθησης ότι η ιδέα είναι αρκετά δυνατή ώστε να πετύχει σε συνθήκες αγοράς. Δεδομένου ότι οι συνεργάτες της εταιρείας παρέχουν εξίσου καλές, και ενίοτε καλύτερες, υπηρεσίες από τους συνεργάτες των ανταγωνιστών, λαμβάνουν και παρόμοιους μισθούς. Η ιδέα προωθείται επί του παρόντος σε ολόκληρη τη Δανία αλλά και σε άλλες χώρες. Το 40% των ατόμων που συμμετέχουν στο συγκεκριμένο πρόγραμμα απασχολούνται από την εταιρεία ως σύμβουλοι πληροφορικής με κανονικούς μισθούς σε μια ανοικτή αγορά εργασίας.

Το στοιχείο της ενεργητικής ένταξης στο παραπάνω επιχειρηματικό μοντέλο συνίσταται στην παροχή επαρκών αποδοχών, στη δυνατότητα των εργαζομένων να ασκούν καθήκοντα αντίστοιχα των δυνατοτήτων τους και, εάν χρειάζεται, στην παροχή πρόσβασης σε υπηρεσίες. Η εταιρεία προσφέρει θέσεις εργασίας σε μια ανοικτή αγορά και οι υπάλληλοί της εκπαιδεύονται σύμφωνα με τα πρότυπα που ισχύουν για όλους.

Παραδείγματα ορθών πρακτικών:

Το πρόγραμμα Vangrail

Το ίδρυμα Sterk in Werk (Με δύναμη στην Εργασία) στις Κάτω Χώρες διαχειρίζεται το πρόγραμμα Vangrail (Προστατευτικό Κιγκλίδωμα), το οποίο βοηθάει άτομα που έχουν εγκαταλείψει το σχολείο (ηλικίας 16 ετών και άνω) κατά τη μετάβασή τους στην εργασία. Οι συμμετέχοντες στο πρόγραμμα βρίσκονται υπό τη φροντίδα κέντρων ενισχυτικής εκπαίδευσης για νέους με ήπιες έως μέτριες ψυχικές διαταραχές και συνεπακόλουθες διαταραχές συμπεριφοράς, συχνά σε συνδυασμό με διαταραχές του αυτιστικού φάσματος, διαταραχή ελλειμματικής προσοχής και υπερκινητικότητας (ΔΕΠΥ) ή ψυχιατρικές διαταραχές. Σύμφωνα με τη φιλοσοφία του προγράμματος Vangrail, η επαγγελματική κατάρτιση και η εργασία σε μια ανοικτή αγορά βελτιώνουν το επίπεδο ψυχικής υγείας. Το πρόγραμμα χρηματοδοτείται από τον οργανισμό κοινωνικής ασφάλισης UWV.

Οι νεαροί συμμετέχοντες του προγράμματος Vangrail παρακολουθούν δύο κύκλους σεμιναρίων εντατικής προσωπικής υποστήριξης από ομάδες επαγγελματιών στους τομείς της συμμετοχής στην κοινωνία, της αυτόνομης διαβίωσης, της ψυχικής υγείας, της εκπαίδευσης, της επαγγελματικής κατάρτισης και της απασχόλησης. Το ίδρυμα Sterk in Werk ειδικεύεται στην επαγγελματική κατάρτιση και υποστήριξη. Οι επαγγελματίες από τα κέντρα ενισχυτικής εκπαίδευσης και επανένταξης συνεργάζονται καταρτίζοντας σχέδια και προσαρμόζοντας τα προγράμματα μετάβασης στις ανάγκες του εκάστοτε συμμετέχοντος. Επιπλέον, υπάλληλοι του UWV συμμετέχουν στον σχεδιασμό των εξατομικευμένων προγραμμάτων. Συχνά ζητείται η γνώμη των γονέων όπως και άλλων επαγγελματιών του τομέα της υγείας που παρακολουθούν τους συμμετέχοντες. Η πρόδος των συμμετεχόντων σε θέματα συμπεριφοράς και επικοινωνίας εντός του οικείου περιβάλλοντος διαβίωσης, κατάρτισης και εργασίας παρακολουθείται προσεκτικά. Τα προβλήματα που τυχόν επισμαίνονται από κάποιον επαγγελματία σε έναν τομέα κοινοποιούνται άμεσα στους υπόλοιπους επαγγελματίες της ομάδας που παρακολουθούν τους νεαρούς συμμετέχοντες, έτσι ώστε όλοι να γνωρίζουν την κατάσταση και να μπορέσουν να την αντιμετωπίσουν προτού ανακύψουν και άλλα προβλήματα.

Παραδείγματα ορθών πρακτικών:

Το πρόγραμμα SDC-IBM

Το σύνταγμα της Σλοβακίας παρέχει σε όλους το δικαίωμα στην ελεύθερη επιλογή επαγγέλματος και κατάρτισης. Υπάρχουν πολλοί νέοι με προβλήματα υγείας ή αναπηρίες που μπορούν και θέλουν να εργασθούν στην ανοικτή αγορά εργασίας. Πιθανότατα υπάρχουν επιχειρήσεις που θα ήθελαν να τους προσλάβουν, όμως δεν ξέρουν πώς να τους βρουν. Πολύ συχνά, άλλωστε, οι νέοι με τέτοιου είδους προβλήματα δεν έχουν αρκετή αυτοπεποίθηση ώστε να ζητήσουν μια θέση εργασίας σε επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην ανοικτή αγορά. Ένα παράδειγμα αντιμετώπισης αυτού του προβλήματος είναι η συνεργασία μεταξύ ΜΚΟ και κορυφαίων εταιρειών στον τομέα της πληροφορικής. Οι ΜΚΟ προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρίες ανάλογα με τις απαιτήσεις των επιχειρήσεων. Τους παρέχουν κατάρτιση βάσει των αναγκών τους και τους προετοιμάζουν για τα καθήκοντά τους στις επιχειρήσεις. Μέσω αυτής της συνεργασίας αυξάνονται οι πιθανότητες επιτυχίας των νέων με αναπηρία στην ανοικτή αγορά εργασίας. Το Συμβούλιο Αναπηρίας της Σλοβακίας (SDC) συνεργάζεται επί σειρά ετών με την εταιρεία πληροφορικής IBM. Χάρη στα θετικά αποτελέσματα αυτής της συνεργασίας, η IBM σκοπεύει να εφαρμόσει το ίδιο πρόγραμμα και σε άλλες χώρες. Το 2010, το SDC χρησιμοποίησε αυτό το μοντέλο για να συνεργαστεί με άλλη εταιρεία του ίδιου τομέα.

Η IBM ενθαρρύνει το SDC σχετικά με τα προσόντα που επιθυμεί να έχουν οι υπάλληλοι με αναπηρίες τους οποίους προτίθεται να προσλάβει. Εν συνεχεία, το SDC αναζητά υποψηφίους μέσω των οργανισμών, των πανεπιστημίων και των σχολείων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που συμμετέχουν στο δίκτυό του, καθώς και μέσω των υπηρεσιών απασχόλησης εργατικού δυναμικού, κοινωνικών υποθέσεων και οικογένειας. Οι ενδιαφερόμενοι υποψήφιοι στέλνουν στο SDC τα βιογραφικά τους, βάσει των οποίων οι κατάλληλοι υποψήφιοι επιλέγονται από εκπροσώπους του SDC και της IBM και καλούνται για συνέντευξη. Οι υποψήφιοι που επιλέγονται στις συνεντεύξεις συμμετέχουν, εν συνεχεία, σε προγράμματα κατάρτισης, όπου αναπτύσσουν τις δεξιότητές τους στην πληροφορική, στην αγγλική γλώσσα και στην επικοινωνία και εκπαιδεύονται σε τεχνικές επικοινωνίας και προσωπικής παρουσίας.

σκοπό τη δημιουργία επαγγελματικών ευκαιριών για περιθωριοποιημένα άτομα.

Χώρες σε στάδιο εξέλιξης

Σε άλλες χώρες, παρ' όλο που η δέσμευση στην ενεργητική ένταξη επισημαίνεται σαφώς σε επίπεδο πολιτικών, η πρόοδος προς την υλοποίηση ενός λειτουργικού συστήματος ολοκληρωμένων μέτρων σε όλους τους πυλώνες της κοινωνικής πολιτικής ήταν σχετικά αργή. Στην Ιρλανδία, στη Γαλλία και στο Ηνωμένο Βασίλειο, γίνονται μεν κάποιες ρητές αναφορές στην ενεργητική ένταξη σε πολιτικό επίπεδο, όμως και οι τρεις χώρες υστερούν σε επίπεδο αποτελεσματικής υλοποίησης.

Σε μερικές χώρες, η πρόοδος προς την κατεύθυνση πιο συντονισμένων και ολοκληρωμένων πολιτικών σε όλους τους τομείς κοινωνικής ένταξης, μοιλονότι εμφανής, παραμένει σε αρχικό στάδιο. Αυτή είναι η περίπτωση της Γερμανίας και της Πορτογαλίας, όπου η εφαρμογή της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες είχε μεγαλύτερο αντίκτυπο από ό,τι η έννοια της ενεργητικής ένταξης.

Χώρες με χαμηλότερο επίπεδο ανάπτυξης της ενεργητικής ένταξης

Τέλος, υπήρξαν χώρες στην πολιτική ή στην πρακτική των οποίων ήταν δύσκολο να εντοπιστούν οι αρχές της ενεργητικής ένταξης. Στην Πολωνία, για παράδειγμα, ήταν λιγοστές οι ενδείξεις εφαρμογής προσεγγίσεων ενεργητικής ένταξης. Στο ευρύτερο νομοθετικό πλαίσιο της Σλοβακίας, οι διατάξεις ενεργητικής ένταξης νέων με προβλήματα υγείας ή αναπηρίες ήταν ελάχιστες. Το σλοβακικό πλαίσιο ενεργητικής ένταξης καθορίζεται σε χωριστές τομεακές πολιτικές με περιορισμένες διασυνδέσεις μεταξύ τους. Η ανάπτυξη πολιτικών στην Ισπανία έχει επηρεαστεί σε μεγάλο βαθμό από ΜΚΟ που εκπροσωπούν άτομα με αναπηρίες, αλλά δεν υπάρχουν συγκεκριμένες αναφορές στην ενεργητική ένταξη.

Ολοκληρωμένη εφαρμογή προγραμμάτων και πολιτικών

Τα στοιχεία που συλλέχθηκαν ανά χώρα υποβλήθηκαν σε ανάλυση προκειμένου να διαπιστωθεί ο βαθμός κατάρτισης νόμων, πολιτικών και προγραμμάτων για την υλοποίηση συντονισμένων και ολοκληρωμένων δράσεων. Στην ανάλυση συμπεριλήφθηκαν νομοθεσίες και προγράμματα που απευθύνονται σε άτομα με αναπηρίες ή νέους εν γένει και όχι αποκλειστικά σε νέους με προβλήματα υγείας ή αναπηρίες. Ιδιαίτερη προσοχή δόθηκε στις πτυχές της ενεργητικής ένταξης τις οποίες επεξεργάζονται πιο συχνά οι συγκεκριμένες νομοθεσίες και τα προγράμματα.

Anna Ludwinek

Κινητικότητα των νέων: ζητήματα και προοπτικές

Ένα από τα αποτελέσματα της συνεχιζόμενης οικονομικής ύφεσης στην Ευρώπη είναι η ανάδειξη ζητημάτων όπως η μετανάστευση και η κινητικότητα του εργατικού δυναμικού. Σε χώρες όπου καταγράφηκε σημαντική άνοδος της ανεργίας, η μετανάστευση θεωρείται θεμιτή και ενίοτε αναγκαία λύση για την εύρεση εργασίας.

Οι νέοι τείνουν να είναι πιο κινητικοί από άλλες ηλικιακές ομάδες. Η διαπίστωση αυτή ισχυρε ανέκαθεν για την κινητικότητα εντός ΕΕ. Παρ' όλα αυτά, μετά τις δύο τελευταίες διευρύνσεις της ΕΕ, το 2004 και 2007, η κινητικότητα των νέων έγινε ακόμη πιο έντονη: το 2010, το 70% των μεταναστών ενεργού ηλικίας από τις χώρες της πρώτης διεύρυνσης ήταν ηλικίας κάτω των 35 ετών. Η τάση αυτή επιβεβαιώνεται από τις απαντήσεις σε μια ερώτηση της έρευνας του Ευρωβαρομέτρου του 2011 σχετικά με τις προθέσεις κινητικότητας των νέων. Όπως προέκυψε, οι νέοι από τις χώρες της κεντρικής και ανατολικής Ευρώπης που συμμετείχαν και στις δύο διευρύνσεις ήταν πιο πρόθυμοι να εργασθούν σε άλλο κράτος μέλος της ΕΕ από τον μέσο όρο των νέων στην ΕΕ των 27.

Όσο συρρικνώνονται οι ευκαιρίες σε άλλοτε ανθηρές οικονομίες (όπως η ισπανική ή ιρλανδική) και βελτιώνονται οι συνθήκες στις χώρες προέλευσης, ο αριθμός των εργαζομένων που επαναπατρίζονται αυξάνεται συνεχώς. Σύμφωνα με ένα ερευνητικό έργο του Eurofound σχετικά με την παλιννόστηση, τα ποσοστά των νέων μεταξύ των παλιννοστούτων είναι υψηλότερα από τα ποσοστά τους εντός του μη κινητικού πληθυσμού – ακόμη μία έμμεση ένδειξη της σημασίας τους για την κινητικότητα εν γένει. Οι μετακινούμενοι προς άλλη χώρα εργαζόμενοι διανύουν στην πλειονότητά τους τη δεύτερη δεκαετία της ζωής τους, οι δε επαναπατρισθέντες είναι συνήθως μεγαλύτεροι κατά μέσο όρο. Σύμφωνα με τα δεδομένα της Eurostat, σε αρκετά κράτη μέλη το 2008 η μέση ηλικία των επαναπατρισθέντων ήταν άνω των 30 ετών. Η έρευνα του Eurofound επιβεβαίωσε αυτήν την τάση σε επιλεγμένα κράτη μέλη της κεντρικής και ανατολικής Ευρώπης (Ουγγαρία, Λεττονία, Πολωνία και Ρουμανία). Στην Ουγγαρία, οι μισοί από αυτούς που επέστρεψαν στη χώρα κατά την περίοδο 2008–2010 ήταν ηλικίας μεταξύ 30 και 45 ετών. Η ίδια τάση παρατηρείται και στην περίπτωση των Ρουμάνων που επέστρεψαν από την Ισπανία. Στη Λεττονία, αν και η πλειονότητα σχεδόν (τα δύο τρίτα) των επαναπατρισθέντων ήταν ηλικίας κάτω των 35 ετών, σημαντικό



ήταν και το ποσοστό των μεγαλύτερων σε ηλικία επαναπατρισθέντων. Παρ' όλα αυτά, φαίνεται ότι οι πολωνοί επαναπατρισθέντες είναι νεότεροι, με την πλειονότητά τους να είναι κάτω των 30 ετών. Το γεγονός ότι οι περισσότεροι επαναπατρισθέντες είναι μεγαλύτερης ηλικίας δεν προκαλεί εντύπωση, δεδομένου ότι παρέμειναν για κάποιο χρονικό διάστημα στο εξωτερικό προτού επιστρέψουν στη χώρα τους (στην έρευνά μας ως επαναπατρισθέντες νοούνται όσοι παρέμειναν για τουλάχιστον έναν χρόνο στο εξωτερικό).

Ένα ακόμη από τα ζητήματα που εξετάστηκαν στην έρευνά μας αφορά το είδος της ειδικευσης που απέκτησαν οι επαναπατρισθέντες στο εξωτερικό, και το κατά πόσον μπόρεσαν να την αξιοποιήσουν στην εγχώρια αγορά εργασίας όταν επέστρεψαν. Τα πορίσματα υποδεικνύουν ότι, συνολικά, η πείρα που απέκτησαν οι επαναπατρισθέντες υψηλής ειδικευσης αναγνωρίστηκε, σε αντίθεση με την περίπτωση των μετακινούμενων εργαζομένων χαμηλής ειδικευσης. Το γεγονός αυτό μπορεί να οφείλεται στην περιορισμένη ειδικευση που απέκτησαν στη χώρα υποδοχής. Για παράδειγμα, εάν ασκούσαν επαγγέλματα υποδεέστερα των προσόντων τους, φαινόμενο που παρατηρείται συχνά στην περίπτωση των νεαρών μετακινούμενων εργαζομένων, ενδέχεται η επανένταξή τους στην εγχώρια αγορά εργασίας να είναι δύσκολη, ιδίως εάν δεν έχουν προηγουμένως εργασθεί στη χώρα τους ή εάν δεν είχαν ποτέ απασχοληθεί σε θέση εργασίας αντίστοιχη των προσόντων τους. Αυτό είναι ένα άλλο σημαντικό ζήτημα που σκοπεύει να διερευνήσει περαιτέρω το Eurofound, ειδικότερα δε τον βαθμό στον οποίο η κινητικότητα του εργατικού δυναμικού μπορεί να διευκολύνει τη δύσκολη μετάβαση από το σχολείο στην εργασία. Η έρευνά μας (η οποία αναμένεται να δημοσιευθεί τον Ιούλιο του 2012) υποδεικνύει ότι οι νέες ευκαιρίες που παρέχονται μέσω της ελεύθερης κυκλοφορίας του εργατικού δυναμικού μπορούν να εξομαλύνουν αυτή τη διαδικασία για τους νέους υψηλής ειδικευσης, ενώ η αντίστοιχη μετάβαση μπορεί να αποδειχθεί δύσκολη για νέους χαμηλής ή μέτριας ειδικευσης.

Klára Fóti

Η απασχόληση των νέων σε κρίση



Η ανεργία των νέων παραμένει μία από τις πιο πιεστικές προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι φορείς χάραξης πολιτικής σε επίπεδο ΕΕ. Σε ορισμένα κράτη μέλη, όπως στην Κύπρο, στην Ελλάδα, στην Ιρλανδία και στην Ισπανία, η ανεργία των νέων έχει επιστρέψει στα επίπεδα της δεκαετίας του 1970, έχοντας εξελιχθεί ραγδαίως σε μάλιστα που μπορεί να πλήξει ολόκληρες οικογένειες.

Τα δύο τρίτα των κρατών μελών αναφέρουν ποσοστά μαζικής ανεργίας των νέων σε επίπεδα άνω του 20%, σύμφωνα με τη Eurostat. Σε έξι κράτη μέλη, τα ποσοστά κυμαίνονται μεταξύ 10% και 20%, σε άλλα 13 μεταξύ 20% και 30% και σε 5 υπερβαίνουν το 30% (Ελλάδα, Ιρλανδία, Πορτογαλία, Σλοβακία και Ισπανία). Σε μόλις 3 κράτη μέλη η ανεργία των νέων παραμένει σε επίπεδα κάτω του 10% (Αυστρία, Κάτω Χώρες και Γερμανία). Τα ποσοστά αυτά αφορούν νέους της ηλικιακής ομάδας από 16 έως 24 ετών. Το πρόβλημα είναι εμφανές και για το μεγαλύτερο φάσμα ηλικιών από 16 έως 30 ετών, στο οποίο στοχεύει μια σειρά πρωτοβουλιών της ΕΕ –στην Ισπανία και στην Κύπρο για παράδειγμα.

Η αντιστοίχιση των νέων με τις υφιστάμενες θέσεις εργασίας εξακολουθεί να είναι προβληματική σε όλες τις χώρες. Ακόμη και στις χώρες με χαμηλή ανεργία, το ποσοστό των άνεργων νέων είναι σχεδόν πάντα διπλάσιο από το ποσοστό ανεργίας όλων των ομάδων του πληθυσμού. Η ΕΕ προσπαθεί να αυξήσει τις ευκαιρίες εκπαίδευσης, κατάρτισης και απόκτησης εργασιακής πείρας για τους νέους που αναζητούν εργασία, καθώς και να τους στηρίξει κατά τη μετάβαση από την εκπαίδευση στην εργασία. Παράλληλα, επιζητά τη μείωση των ποσοστών αποχώρησης από την εκπαίδευση. Πρόκειται για ένα απαιτητικό εγχείρημα, δεδομένου ότι η ΕΕ υστερεί έναντι των Ηνωμένων Πολιτειών και της Ιαπωνίας στην πρόληψη της πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου. Οι πρωτοβουλίες πολιτικής της ΕΕ, όπως η πρωτοβουλία Νεολαία σε

Κίνηση, λειτουργούν συμπληρωματικά προς τα παραδοσιακά μέτρα, όπως τα προγράμματα μαθητείας, εξαλείφοντας τα εμπόδια στην κινητικότητα, αυξάνοντας την προβολή των κενών θέσεων και στηρίζοντας πρωτοβουλίες για νέους επιχειρηματίες. Τα μέτρα αυτά, εάν εφαρμοστούν από κοινού, θα συμπληρώσουν τις επιμέρους πρωτοβουλίες των κρατών μελών.

Εθνικές πρωτοβουλίες

Τα κράτη μέλη έχουν αναπτύξει πλήθος μέτρων για την καταπολέμηση της ανεργίας, τα οποία αντικατοπτρίζουν τις ιδιαίτερες εθνικές συνθήκες και, κατά κανόνα, συμπληρώνουν τα υφιστάμενα μέτρα. Στην Ιρλανδία, για παράδειγμα, θεσπίστηκε ένα εθνικό πρόγραμμα πρακτικής άσκησης σε 5.000 θέσεις στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα, καθώς και στον τομέα του εθελοντισμού. Το πρόγραμμα είναι συγκεκριμένης διάρκειας, από έξι έως εννέα μήνες, και περιλαμβάνει ένα εβδομαδιαίο συμπλήρωμα των υφιστάμενων παροχών κοινωνικής πρόνοιας, ύψους 50 ευρώ. Η πρωτοβουλία στοχεύει στους νέους «εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης» (NEET) και, παρ' όλο που βρίσκεται σε εξέλιξη, οι αριθμοί των ατόμων σε αναζήτηση εργασίας εξακολουθούν να είναι αποκαρδιωτικοί. Στην Ισπανία, η κυβέρνηση ενθαρρύνει τους εργοδότες να μην προβούν σε απολύσεις, μειώνοντας τις εργοδοτικές εισφορές στην εθνική κοινωνική ασφάλιση για ένα έτος. Οι εργαζόμενοι λαμβάνουν μια μηνιαία ενίσχυση 400 ευρώ ως βοήθημα για την αναβάθμιση των προσόντων τους μέσω πρωτοβουλιών επιμόρφωσης, η οποία όμως διαρκεί μόνο έξι μήνες. Στην Ελλάδα, τα έκτακτα μέτρα επηρέασαν ριζικά τις ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας και, κατ' επέκταση, τους εργαζόμενους νέους. Βάσει της πρώτης δέσμης των έκτακτων ρυθμίσεων, οι εργοδότες μπορούν αυτή τη στιγμή να προσλαμβάνουν νεαρούς εργαζόμενους με χαμηλότερους μισθούς από ό,τι

πλαιότερα. Στους νέους κάτω των 25 ετών, οι εργοδότες μπορούν να καταβάλλουν το 80% του εθνικού κατώτατου μισθού, για τους δε νέους ηλικίας μεταξύ 15 και 18 ετών, το αντίστοιχο ποσοστό ανέρχεται σε 70%. Το Ηνωμένο Βασίλειο πρόσφατα πάγωσε τους κατώτατους μισθούς των εργαζομένων ηλικίας 16–20 ετών, με σκοπό να προωθήσει την απασχόληση της συγκεκριμένης ηλικιακής ομάδας. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις επέκριναν την απόφασή αυτή θεωρώντας ότι εξυπηρετεί σκοπούς εκμετάλλευσης, οι δε εργοδότες την επιδοκίμασαν.

Ορισμένες χώρες της ΕΕ έχουν εστιάσει σε πρωτοβουλίες κατάρτισης και μαθητείας για νέους. Στην Ιταλία, παρέχεται η δυνατότητα συμμετοχής σε πρόγραμμα μαθητείας εναλλακτικά προς την ολοκλήρωση του τελευταίου έτους της υποχρεωτικής εκπαίδευσης, στο πλαίσιο μιας πρακτικής, αν και κάπως αναχρονιστικής, πρωτοβουλίας για τη στήριξη της εισόδου στην αγορά εργασίας. Η πρωτοβουλία προβλέπει για τη μαθητεία αμοιβή η οποία ανέρχεται σε κάποιο ποσοστό των αμοιβών των ενηλίκων, ενώ πρέπει να τηρείται αυστηρή αναλογία μεταξύ του αριθμού μαθητευομένων και των εργαζομένων με συμβάσεις πλήρους απασχόλησης. Για την προώθηση των νέων θέσεων μαθητείας στην Ιταλία χρησιμοποιούνται κονδύλια του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου. Στη συγκεκριμένη περίπτωση, οι ρυθμίσεις έτυχαν ευρείας αποδοχής από τους κοινωνικούς εταίρους, ιδίως δε από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, δεδομένου ότι πολλές από τις προτάσεις τους συμπεριλήφθηκαν στα μέτρα που εγκρίθηκαν.

Στην Κύπρο, η ανεργία των νέων είναι χαμηλή σε σύγκριση με τις άλλες χώρες της ΕΕ. Παρ' όλα αυτά βρίσκεται στα υψηλότερα επίπεδα της μετά το 1974. Τα κυβερνητικά μέτρα, τα οποία σχεδιάστηκαν με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, περιλαμβάνουν κρατικές επιδοτήσεις

για την προώθηση της επανεισόδου των ατόμων ηλικίας κάτω των 29 ετών στην αγορά εργασίας. Πρόκειται για ενισχύσεις της τάξης του 60% έως 65% του μισθολογικού κόστους, με ιδιαίτερη έμφαση στον κλάδο των κατασκευών, ο οποίος έχει πληγεί σφοδρά από την κρίση.

Άλλα κράτη μέλη αντιμετωπίζουν τα δικά τους, ιδιαίτερα προβλήματα. Στην Πολωνία, οι λεγόμενες «δουλειές για τα σκουπίδια» («junk jobs», προσωρινές συμβάσεις εργασίας ή συμβάσεις που δεν καλύπτονται από την εργατική νομοθεσία) αποτελούν χρονίζον πρόβλημα για τους νέους. Στην Ουγγαρία, η μετανάστευση στο εξωτερικό απειλεί την οικονομία και επιβαρύνει σημαντικά τη χώρα εξαιτίας της εξαγωγής των δημόσιων επενδύσεων στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση. Περισσότεροι από 3.000 γιατροί έχουν εγκαταλείψει την Ουγγαρία επειδή, σύμφωνα με τα συνδικάτα, οι μισθοί τους «είναι χαμηλότεροι από τους μισθούς των εργαζομένων σε καταστήματα φαστ-φουντ». Αλλά και οι συνθήκες εργασίας τους είναι υποβαθμισμένες. Κατά συνέπεια, θεσπίστηκε μια ενίσχυση ύψους 344 ευρώ για νεαρούς γιατρούς οι οποίοι δεσμεύονται να παραμείνουν και να εργασθούν στη χώρα μετά την ολοκλήρωση της ειδικότητάς τους.

Camilla Galli da Bino

- Bell, D., Blanchflower, D.G. (2011), Young people and the Great Recession, *Oxford Review of Economic Policy*, 27(2), 241-267.
- Cedefop, ETF, EU-OSHA, Eurofound (2011), Working together for youth employment – From education to the workplace: A global challenge, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Clifton, J. (2011), *The coming jobs war*, Gallup Press, New York.
- Dieckhoff, M. (2011), The effect of unemployment on subsequent job quality in Europe: A comparative study of four countries, *Acta Sociologica*, 54(3), 233-249.
- Eurofound (2012), *Active inclusion of young people with health problems or disabilities*, executive summary, Eurofound, Dublin.
- Eurofound (2011), *Στήριξη των εργαζόμενων νέων κατά την περίοδο της κρίσης: η συνεισφορά των κοινωνικών εταιριών και των δημόσιων αρχών*, συγκριτική αναλυτική έκθεση του EIRO Eurofound, Δουβλίνο.
- Eurofound (2011), *Youth and work*, Foundation Findings, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Hurley, J., Mandl, I., Eurofound (2011), *Public instruments to support restructuring in Europe*, ERM report 2011, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Hurley, J., Storrie, D., Jungblut, J. (2011), *Shifts in the job structure in Europe during the Great Recession*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- ILO (2012), *Global employment trends for youth 2012*, International Labour Organization, Geneva.
- Mascherini, M. (2012), *Νέοι και άτομα εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης στην Ευρώπη: Πρώτα πορίσματα*, Eurofound, Δουβλίνο.
- Mascherini, M. (2012), *Youth Guarantee: Experiences from Finland and Sweden*, Eurofound, Dublin.
- MacDonald, R. (2012), Youth transitions, unemployment and underemployment: Plus ça change, plus c'est la même chose?, *Journal of Sociology*, 47(4), 427-444.
- Martin J. (2011), Unfinished business: Investing in youth, *OECD Employment Outlook 2011*, OECD Publishing, Paris.
- Mikulic, B., Sándor, E., Leoncikis, T. (2012), *Experiencing the economic crisis in the EU: Changes in living standards, deprivation and trust*, Eurofound, Dublin.
- Nielsen, M.L. (2012), Adapting the normal: Examining relations between youth, risk and accidents at work, *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2(2), 71-85.
- Parent-Thirion, A., Vermeylen, G., van Houten, G., Lyly-Yrjänäinen, M., Biletta, I., Cabrita, J., Eurofound (2012), *Fifth European Working Conditions Survey*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- OECD (2012), *OECD employment outlook 2012*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2012), 'Under shock: How to spread macroeconomic risks more fairly in', *Economic policy reforms 2012: Going for growth*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2010), *Off to a good start? Jobs for youth*, OECD Publishing, Paris.
- Reeskens, T., Oorschot, W. (2012), Those who are in the gutter look at the stars? Explaining perceptions of labour market opportunities among European young adults, *Work, Employment & Society*, 26(3), 379-395.
- Scarpetta, S., Sonnet, A., Manfredi, T. (2010), *Rising youth unemployment during the crisis: How to prevent negative long-term consequences on a generation?*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 106, OECD Publishing, Paris.
- Wynne, R., McAnaney, D. (2010), *Active inclusion of young people with disabilities or health problems: Background paper*, Eurofound, Dublin.

Jan Vandamme

www.eurofound.europa.eu

Το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound) είναι ένας τριμελής οργανισμός της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ο ρόλος του οποίου συνίσταται στην παροχή πορισμάτων, γνώσεων και συμβουλών σε βασικούς παράγοντες στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής, βάσει συγκριτικής έρευνας. Το Eurofound ιδρύθηκε το 1975 με τον κανονισμό (ΕΟΚ) αριθ. 1365/75 του Συμβουλίου της 26ης Μαΐου του 1975.