



## ΘΕΜΑΤΙΚΟ ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΟ ΔΕΛΤΙΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΕΞΑΜΗΝΟΥ

# ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΝΕΩΝ

### 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η βοήθεια προς τους νέους προκειμένου να ενταχθούν στην αγορά εργασίας και να παραμείνουν εκεί έχει ουσιαστική σημασία στο πλαίσιο των πολιτικών που προωθούν την οικονομική ανάπτυξη και τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης. Μια τέτοια δραστηριοποίηση και βιώσιμη ένταξη των νέων είναι κρίσιμης σημασίας και για την επίτευξη του στόχου για την απασχόληση στο πλαίσιο της στρατηγικής «Ευρώπη 2020»<sup>1</sup>.

Η **μετάβαση των νέων από το σχολείο στην εργασία** παρουσιάζει ιδιαίτερες προκλήσεις. Το αποτέλεσμα είναι σχετικά χαμηλά ποσοστά απασχόλησης, υψηλά ποσοστά ανεργίας και υψηλά ποσοστά νέων που είναι εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης (ΕΑΕΚ). Η απασχόληση των νέων είναι πιο ευαίσθητη στην οικονομική συγκυρία απ' ό,τι η απασχόληση των ενηλίκων. Οι νέοι, επειδή είναι νεοεισερχόμενοι με περιορισμένη εργασιακή πείρα, έχουν λιγότερες πιθανότητες να βρουν θέση εργασίας, απασχολούνται συχνά με συμβάσεις προσωρινής και μερικής απασχόλησης ή πραγματοποιούν πρακτική άσκηση, και απολύονται πιο εύκολα αν είναι αδύναμος ο οικονομικός κύκλος.

Επιπλέον, σε πολλά κράτη μέλη, πολλοί νέοι εργαζόμενοι έχουν συμβάσεις μη οικειοθελούς προσωρινής απασχόλησης

και συχνά σε τέτοιες περιπτώσεις έχουν δυσκολίες να μεταβούν σε μόνιμες θέσεις εργασίας. Ωστόσο, ποικίλλει σημαντικά μεταξύ των χωρών η φύση της προσωρινής εργασίας και οι ευκαιρίες που προσφέρει για την εξεύρεση μόνιμης και σταθερής θέσης εργασίας. Το υψηλό ποσοστό συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης για τους νέους μπορεί να οφείλεται στη συμμετοχή σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης ή σε δοκιμαστική περίοδο<sup>2</sup>.

Τα επίπεδα της **απασχόλησης των νέων, της ανεργίας και της αεργίας** επηρεάζονται σε μεγάλο από τη μακροοικονομική κατάσταση. Ενδέχεται όμως να έχουν και σημαντικά βαθύτερα αίτια στα διαρθρωτικά χαρακτηριστικά της μετάβασης από το σχολείο στην εργασία. Αυτοί οι διαρθρωτικοί παράγοντες περιλαμβάνουν:

- μη ικανοποιητικά αποτελέσματα των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης·
- κατακερματισμός των αγορών εργασίας που επηρεάζει κυρίως στους νέους, και
- χαμηλή ικανότητα των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης να παράσχουν προσωποποιημένες υπηρεσίες σε νέους και περιορισμένες προσπάθειες αυτών των υπηρεσιών να στηρίξουν τους νέους

<sup>1</sup> Αύξηση του ποσοστού απασχόλησης του πληθυσμού ηλικίας 20-64 ετών σε τουλάχιστον 75 %.

<sup>2</sup> Έγγραφο εργασίας του ΔΝΤ, «Youth Unemployment in Advanced Economies in Europe: Searching for Solutions» (Ανεργία νέων σε προηγμένες οικονομίες στην Ευρώπη: Αναζήτηση λύσεων), Δεκέμβριος 2014, σ. 9.

που βρίσκονται σε ιδιαίτερα ευάλωτη κατάσταση.

Η ανεργία και η αεργία των νέων έχουν υψηλό κόστος και απαιτούν στοχευμένες πολιτικές. Η ανεργία, ειδικά η μακροχρόνια ανεργία, στην αρχή της σταδιοδρομίας, μπορεί να έχει μακροχρόνιες συνέπειες όπως χαμηλότερα μελλοντικά εισοδήματα και επιδείνωση των προοπτικών απασχόλησης (το λεγόμενο «scarring effect», φαινόμενο που αφήνει σημάδια)<sup>3</sup>. Μπορεί επίσης να οδηγήσει σε χαμηλότερα επίπεδα παραγωγικότητας γενικότερα<sup>4</sup>.

Οι προοπτικές απασχόλησης των νέων πρέπει να εξετάζονται και υπό το πρίσμα της **ισότητας μεταξύ των γενεών**. Με μια αυξημένη ανάγκη για ευελιξία, έχουν εμφανιστεί διάφορες άτυπες μορφές εργασίας και η επαγγελματική σταδιοδρομία είναι πλέον λιγότερο σταθερή. Η περισσότερη ευελιξία μπορεί μεν να ανταποκρίνεται, σε κάποιο βαθμό, στις ανάγκες τόσο των επιχειρήσεων όσο και των εργαζομένων συνεπάγεται όμως κοινωνικούς κινδύνους. Υπάρχει μεγαλύτερη ζήτηση για ορισμένους τύπους εργασίας και δεξιοτήτων σε βάρος άλλων τύπων και μεγαλύτερη ανισότητα στην κατανομή του εισοδήματος. Ορισμένοι εργαζόμενοι βρίσκονται σε όλο και πιο επισφαλή θέση.

Δεδομένων των μεταβαλλόμενων συνθηκών στον κόσμο της εργασίας, τα συστήματα κοινωνικής πρόνοιας που προορίζονται για τις παραδοσιακές αγορές εργασίας μπορεί να μην καλύπτουν όλους εκείνους που χρειάζονται προστασία. Όλες αυτές οι εξελίξεις ενδέχεται να έχουν αντίκτυπο στους νέους περισσότερο απ' ό,τι σε εκείνους που βρίσκονται σε πιο προχωρημένο στάδιο της σταδιοδρομίας

---

<sup>3</sup> Fondeville N. και Ward T., «Scarring effects of the crisis» (Οι συνέπειες της κρίσης που σημαδεύουν), Ερευνητικό σημείωμα 06/2014, Social Situation Monitor, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2014.

<sup>4</sup> Bell, David N.F. και Blanchflower, David G., «Young people and the great recession» (Οι νέοι και η μεγάλη ύφεση), Oxford Review of Economic Policy, 27(2): 241-267, 2011.

τους ή εκείνους που έχουν συνταξιοδοτηθεί, και μπορεί να έχουν επιπτώσεις στην εκπλήρωση των σχεδίων ζωής τους.

Η μείωση του αριθμού των δυνητικών εργαζομένων λόγω των δημογραφικών αλλαγών και της αύξησης του δείκτη εξάρτησης<sup>5</sup> τονίζουν τη σημασία της αύξησης της παραγωγικότητας της εργασίας. Θα είναι ακόμα πιο δύσκολο να βασιστούμε στην προσθήκη περισσότερων ατόμων στο εργατικό δυναμικό ως πιθανή πηγή ανάπτυξης. Ωστόσο, μεσοπρόθεσμα, η ενεργή συμμετοχή περισσότερων ατόμων στην αγορά εργασίας μπορεί να κάνει σημαντική διαφορά. Για την επίτευξη μεγαλύτερης παραγωγικότητας, οι πολιτικές πρέπει να στραφούν προς την καινοτομία και την επέκταση της βάσης γνώσεων της ΕΕ μέσω των δεξιοτήτων και της εκπαίδευσης<sup>6</sup>.

Η προώθηση της απασχόλησης των νέων και η βελτίωση των μεταβάσεων από το σχολείο στην εργασία αποτελεί σημαντική προτεραιότητα στο θεματολόγιο της ΕΕ. Με τις **Εγγυήσεις για τη νεολαία** τα κράτη μέλη δεσμεύτηκαν να διασφαλίσουν ότι όλοι οι νέοι ηλικίας έως 25 ετών λαμβάνουν μια καλή ποιοτικά προσφορά εργασίας, συνεχή εκπαίδευση, μαθητεία ή πρακτική άσκηση εντός τεσσάρων μηνών από την αποφοίτηση από την επίσημη εκπαίδευση ή από την έναρξη της ανεργίας<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup> Αριθμός των εξαρτώμενων ατόμων, ηλικίας από μηδέν έως 14 ετών και άνω των 65 ετών, στον συνολικό πληθυσμό, ηλικίας 15 έως 64 ετών.

<sup>6</sup> Επιτροπή, Έκθεση με τίτλο «Employment and Social Developments in Europe – Annual Review 2017» (Απασχόληση και κοινωνικές κοινωνικές εξελίξεις στην Ευρώπη – ετήσια ανασκόπηση 2017).

<sup>7</sup> Σύσταση του Συμβουλίου, της 22ας Απριλίου 2013, για τη θέσπιση εγγυήσεων για τη νεολαία.

Η δέσμευση αυτή ενισχύθηκε από τη συμπερίληψή της ως αρχή 4β<sup>8</sup> του προτεινόμενου **ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων**. Οι αρχές του πυλώνα θα χρησιμεύσουν ως πυξίδα για την ανανεωμένη σύγκλιση προς καλύτερες συνθήκες ζωής και εργασίας<sup>9</sup>. Επομένως, η μείωση του ποσοστού των νέων (ηλικίας 15-24 ετών) που βρίσκονται εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης (ΕΑΕΚ) στην ΕΕ<sup>10</sup> (11,5 % το 2016) γίνεται βασικός στόχος.

Οι «Εγγυήσεις για τη Νεολαία» βασίζονται σε μια πολιτική δέσμευση όλων των κρατών μελών να παρέχουν σε κάθε άτομο ηλικίας κάτω των 25 ετών προσφορά ποιοτικής θέσης εργασίας, συνεχούς εκπαίδευσης, μαθητείας ή πρακτικής άσκησης, εντός τεσσάρων μηνών από τη στιγμή που καθίστανται άνεργοι ή εξέρχονται από την επίσημη εκπαίδευση. Έχει εφαρμοστεί με ταχείς ρυθμούς σε όλη την ΕΕ χάρη σε έναν πρωτόγνωρο συνδυασμό υψηλής πολιτικής δυναμικής, σημαντικών χρηματοδοτικών πόρων μέσω της πρωτοβουλίας για την απασχόληση των νέων και του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου και σε ισχυρούς μηχανισμούς παρακολούθησης σε επίπεδο ΕΕ. Η πρωτοβουλία για την απασχόληση των νέων, χρηματοδοτικός πόρος ύψους 8,8 δισ. ευρώ, παρέχει άμεση στοχευμένη υποστήριξη σε νέους ΕΑΕΚ που ζουν σε περιοχές οι οποίες μαστίζονται από

ποσοστά ανεργίας των νέων τα οποία ξεπερνούν το 25 %<sup>11</sup>.

Το παρόν ενημερωτικό δελτίο διαρθρώνεται ως εξής:

- Το τμήμα 2 εξετάζει την ανεργία των νέων, τους νέους εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης (ΕΑΕΚ) και άλλους βασικούς δείκτες επιδόσεων στις χώρες της ΕΕ.
- Στο τμήμα 3 αναλύονται τα διαθέσιμα στοιχεία σχετικά με το ποιες πολιτικές είναι κατάλληλες για να αντιμετωπιστούν αποτελεσματικά οι προκλήσεις της ανεργίας και της αεργίας των νέων και εξετάζεται εν συντομία η προσέγγιση σε επίπεδο ΕΕ, με εστίαση στην εφαρμογή των εγγυήσεων για τη νεολαία.
- Στο τμήμα 4 παρουσιάζονται καλές πολιτικές πρακτικές για την αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων και παρέχονται παραδείγματα από κράτη μέλη της ΕΕ. Παρέχεται επίσης παρουσίαση της κατάστασης σε όλες τις χώρες της ΕΕ.

Τα ακόλουθα ενημερωτικά δελτία παρέχουν πληροφορίες συμπληρωματικές προς το θέμα της απασχόλησης των νέων σχετικά με τα εξής: πρόωρη εγκατάλειψη του σχολείου· νομοθεσία για την προστασία της απασχόλησης· ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας· συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό· δεξιότητες για την αγορά εργασίας· φτώχεια και κοινωνικός αποκλεισμός· παροχές ανεργίας· αδήλωτη εργασία· μισθολογικές εξελίξεις και συστήματα καθορισμού των μισθών· και ποσοστά πτυχιούχων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

## 2. ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ: ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΤΩΝ ΕΠΙΔΟΣΕΩΝ ΤΩΝ ΧΩΡΩΝ ΤΗΣ ΕΕ

Οι κίνδυνοι για την επιτυχή μετάβαση από το σχολείο στην εργασία εμφανίζονται με διάφορες μορφές. Επειδή το μερίδιο των νέων που δραστηριοποιούνται στην αγορά εργασίας —δηλαδή που είτε εργάζονται είτε

<sup>8</sup> Η αρχή 4β ορίζει ότι οι νέοι έχουν δικαίωμα σε συνεχή εκπαίδευση, μαθητεία, πρακτική άσκηση ή προσφορά εργασίας καλής ποιότητας εντός 4 μηνών από τη στιγμή που καθίστανται άνεργοι ή εξέρχονται από την εκπαίδευση (κεφάλαιο I: Ίσες ευκαιρίες και πρόσβαση στην αγορά εργασίας, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Ανακοίνωση της Επιτροπής «Δημιουργία ενός ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων», 2017).

<sup>9</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Ανακοίνωση «Δημιουργία ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων», 2017.

<sup>10</sup> Αν δεν ορίζεται διαφορετικά, τα κράτη μέλη που καλύπτονται από τα στοιχεία στο παρόν ενημερωτικό δελτίο είναι η ΕΕ-28 και τα στοιχεία για «τους νέους» αφορούν την ηλικιακή ομάδα 15-24.

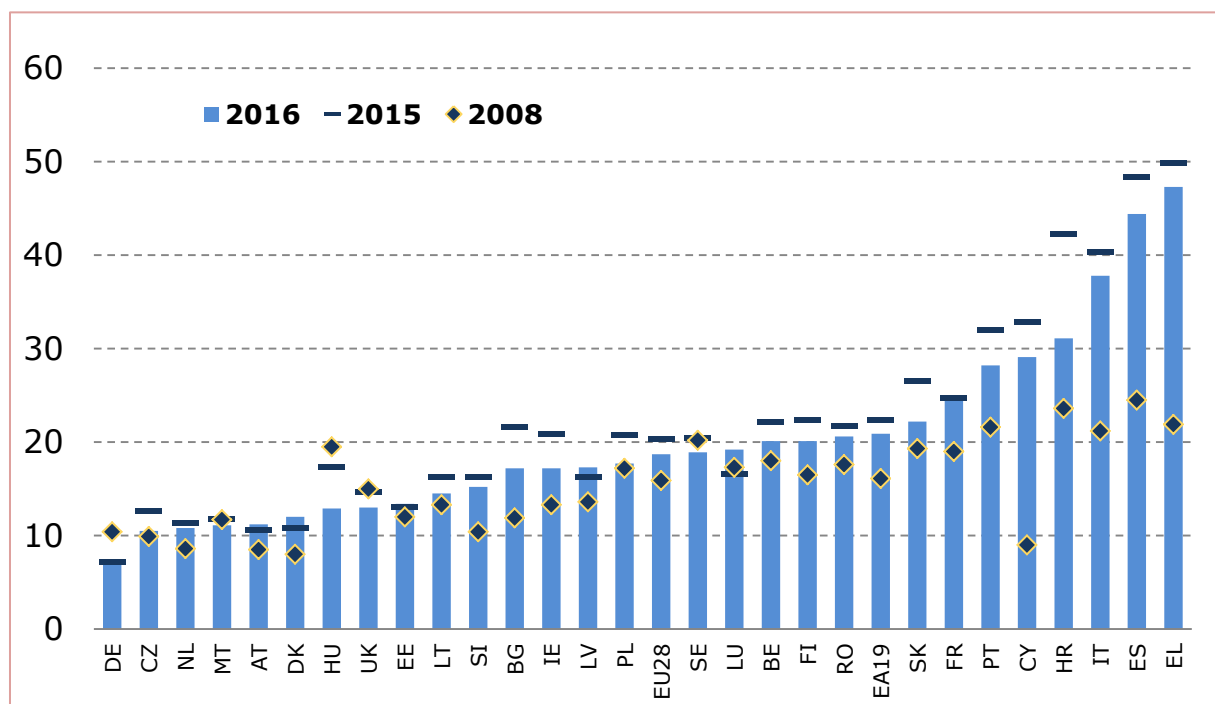
<sup>11</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Ανακοίνωση με τίτλο «Εγγυήσεις για τη νεολαία και Πρωτοβουλία για την απασχόληση των νέων: τρία χρόνια μετά», 2016.

αναζητούν εργασία— ποικίλλει σε μεγάλο βαθμό σε όλα τα κράτη μέλη, η ανάλυση των κινδύνων αυτών θα πρέπει να χρησιμοποιήσει διάφορους δείκτες που αφορούν τον σχετικό πληθυσμό (την ηλικιακή ομάδα 15-24 ετών). Επιπλέον, η ανάλυση απαιτεί προσεκτική στάθμιση των ειδικών ανά χώρα παραγόντων.

Περίπου 3,8 εκατ. νέοι (ηλικίας 15-24 ετών) είναι άνεργοι στην ΕΕ σήμερα (λιγότερο από τον μέγιστο αριθμό των 5,7 εκατ. τον Ιανουάριο 2013). Ενώ τα νούμερα αυτά παραμένουν σε υψηλά επίπεδα, από το 2013 το ετήσιο ποσοστό ανεργίας των νέων έχει πέσει κατά 4 ποσοστιαίες μονάδες στο 18,73 % και τα ποσοστά ΕΑΕΚ μειώθηκαν κατά 1,5 ποσοστιαία μονάδα σε 11,5 % κατά μέσο όρο στην ΕΕ. Και τα δύο ποσοστά έχουν μειωθεί στα περισσότερα κράτη μέλη της ΕΕ και ιδίως σε εκείνα με τα υψηλότερα ποσοστά το 2013 (βλ. σχήμα 1 και 3 και τους πίνακες στο παράρτημα).

Το **ποσοστό ανεργίας των νέων** είναι το ποσοστό των ανέργων στην ηλικιακή ομάδα 15 έως 24 ετών σε σύγκριση με το συνολικό εργατικό δυναμικό σε αυτή την ηλικιακή ομάδα (που περιλαμβάνει τόσο εργαζόμενους όσο και άνεργους νέους, αλλά όχι οικονομικά μη ενεργά άτομα,

**Σχήμα 1 — Ποσοστά ανεργίας των νέων (15-24 ετών) στα κράτη μέλη της ΕΕ, 2008, 2015 και 2016**



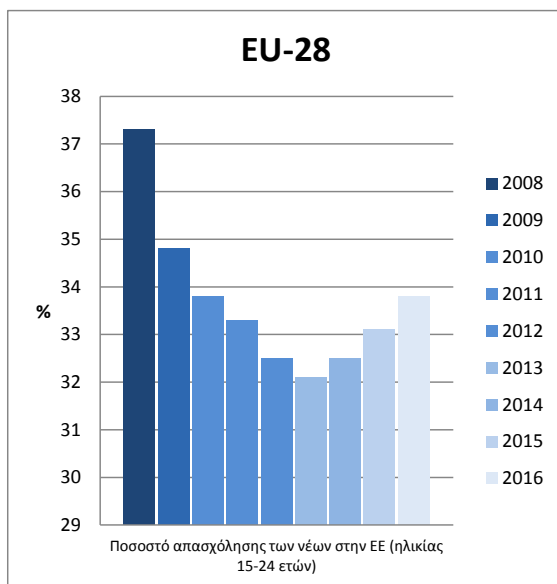
Πηγή: Eurostat, ΕΕΔ [une\_rt\_a]

δηλαδή νέους που δεν εργάζονται και δεν είναι διαθέσιμοι ούτε αναζητούν εργασία).

Το ποσοστό ανεργίας των νέων στην ΕΕ έχει μειωθεί από το υψηλότερο σημείο του σχεδόν 24 % το 2013 σε 18,7 %, αλλά εξακολουθεί να είναι κατά 2 ποσοστιαίες μονάδες υψηλότερο απ' ό,τι ήταν το 2008 (και πάνω από το διπλάσιο του συνολικού ποσοστού ανεργίας που ανερχόταν σε 8,6 % το 2016). Έντεκα κράτη μέλη βρίσκονταν αντιμέτωπα με ποσοστά ανεργίας των νέων άνω του 20 %: σε 4, το ποσοστό ήταν ακόμη και πάνω από το 30 % (Ελλάδα, Ισπανία, Ιταλία και Κροατία). Για 10 κράτη μέλη (Γερμανία, Τσεχική Δημοκρατία, Κάτω Χώρες, Μάλτα, Αυστρία, Δανία, Ουγγαρία, Ηνωμένο Βασίλειο, Εσθονία και Λιθουανία), τα ποσοστά ήταν χαμηλότερα από 15 %, γεγονός που συνιστά βελτίωση το 2015 όταν ήταν μόνο 8 κράτη κράτη μέλη. Η διασπορά της ανεργίας των νέων μεταξύ των χωρών της ζώνης του ευρώ εξακολουθεί να είναι υψηλότερη απ' ό,τι για την ΕΕ-28, και κυμαίνεται από το χαμηλό 7,1 % στη Γερμανία έως σε πολύ υψηλό ποσοστό 47,3 % στην Ελλάδα (βλ. σχήμα 1).

Το 2014 ήταν η πρώτη χρονιά από την κρίση κατά την οποία το **ποσοστό απασχόλησης** των νέων (δηλαδή το ποσοστό των απασχολούμενων ατόμων σε σχέση με τον συγκρίσιμο συνολικό πληθυσμό ηλικίας 15-24 ετών) άρχισε να ανεβαίνει και πάλι. Το 2016, το ποσοστό απασχόλησης των νέων στην ΕΕ εξακολουθούσε να αυξάνεται και ανήλθε στο 33,8 % από 32,5 % το 2014, αλλά και πάλι 3,5 ποσοστιαίες μονάδες χαμηλότερο από το ανώτατο επίπεδο του 2008 (37,3 %).

**Σχήμα 2 – Ποσοστό απασχόλησης των νέων στην ΕΕ (ηλικίας 15-24 ετών)**



Τέσσερα κράτη μέλη έχουν ποσοστά απασχόλησης των νέων χαμηλότερα από 20 % (Ελλάδα 13 %, Ιταλία 16,6 %, Ισπανία 18,4 % και Βουλγαρία 19,8 %). Τα 5 κράτη μέλη με τις κορυφαίες επιδόσεις ήταν οι Κάτω Χώρες στο 60,8 %, η Δανία στο 58,2 %, η Αυστρία στο 51 %, το Ηνωμένο Βασίλειο στο 50,9 % και η Μάλτα στο 45,9 %.

Για τους νέους, η **μακροχρόνια ανεργία** (δηλαδή η ανεργία που διαρκεί τουλάχιστον 1 έτος, βλ. στοιχεία στο παράρτημα) παραμένει σε υψηλά επίπεδα. Το ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας για τους νέους παραμένει κατά 1,9 ποσοστιαίες μονάδες υψηλότερο απ' ό,τι το 2008 (5,4 % του εργατικού δυναμικού των νέων το 2016), παρόλο που μειώθηκε από το ανώτατο επίπεδο

του 8 % το 2013<sup>12</sup>. Όπως αναφέρθηκε ήδη, η ανεργία, ειδικά η μακροχρόνια ανεργία, στην αρχή της καριέρας μπορεί να έχει αρνητικές μακροχρόνιες επιπτώσεις («scarring effect», φαινόμενο που αφήνει σημάδια)<sup>13</sup>.

Δεδομένου ότι δεν είναι κάθε νέος ενεργός στην αγορά εργασίας, η ανεργία των νέων δεν αντικατοπτρίζει το ποσοστό των νέων που είναι άνεργοι από τη συνολική ηλικιακή ομάδα των νέων.

<sup>12</sup> Βλ. τα στατιστικά στοιχεία της έρευνας της Eurostat για το εργατικό δυναμικό (yth\_empl\_120).

<sup>13</sup> Fondeville N. και Ward T., όπου παραπάνω

Αντιθέτως, το ποσοστό της ανεργίας των νέων δείχνει το ποσοστό των άνεργων νέων σε σύγκριση με τον συνολικό πληθυσμό της συγκεκριμένης ηλικιακής ομάδας, δηλαδή όχι μόνο τους/τις οικονομικά ενεργούς αλλά και τους/τις άεργους/-ες, όπως οι φοιτητές/-τριες. Προκύπτει, επομένως, —σε αντίθεση με το ποσοστό απασχόλησης— ένα μέτρο ανεργίας σε σχέση με τον πληθυσμό το οποίο δεν επηρεάζεται από το μέγεθος του εργατικού δυναμικού των νέων. Το 2016 το ποσοστό ανεργίας των νέων μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ κυμαινόταν μεταξύ του 3,4 % στην Τσεχική Δημοκρατία και 14,7 % στην Ισπανία, με τον μέσο όρο της ΕΕ να ανέρχεται στο 7,7 %, ποσοστό που συνιστά μείωση σε σχέση με το ανώτατο σχεδόν 10 % το 2013<sup>14</sup>.

Πέραν όσων εργάζονται ή αναζητούν εργασία, σημαντική μερίδα των νέων ηλικίας 15-24 ετών στην ΕΕ είναι οικονομικά μη ενεργοί. Για ορισμένους/-ες αυτό οφείλεται στη συνέχιση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης.

Άλλοι/-ες, ωστόσο, έχουν απλώς αποσυρθεί από την αγορά εργασίας, ή δεν έχουν καν μπει αφότου βγήκαν από το εκπαιδευτικό σύστημα.

Αυτή η πτυχή της κατάστασης των νέων συνοψίζεται από **το ποσοστό νέων ΕΑΕΚ** που αντιστοιχεί στο ποσοστό του πληθυσμού ηλικίας 15-24 ετών που βρίσκονται **εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης**. Ωστόσο, οι νέοι που είτε απασχολούνται είτε είναι σε εκπαίδευση ή σε κατάρτιση εξ ορισμού δεν ανήκουν στην ομάδα ΕΑΕΚ. Το ποσοστό των νέων ΕΑΕΚ (15-24 ετών) περιλαμβάνεται ως πρωταρχικός δείκτης στον κοινωνικό πίνακα αποτελεσμάτων και, ως εκ τούτου, είναι καίριας σημασίας για την υλοποίηση του πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων<sup>15</sup>.

Υπάρχουν μεγάλες διαφορές εντός του πληθυσμού ΕΑΕΚ<sup>16</sup> και δεν είναι όλες οι περιπτώσεις προβληματικές. Για ορισμένους νέους η κατάσταση ΕΑΕΚ είναι προσωρινή (χρόνος μεταξύ επαγγελμάτων ή πριν από την εξεύρεση εργασίας μετά την ολοκλήρωση των σπουδών τους).

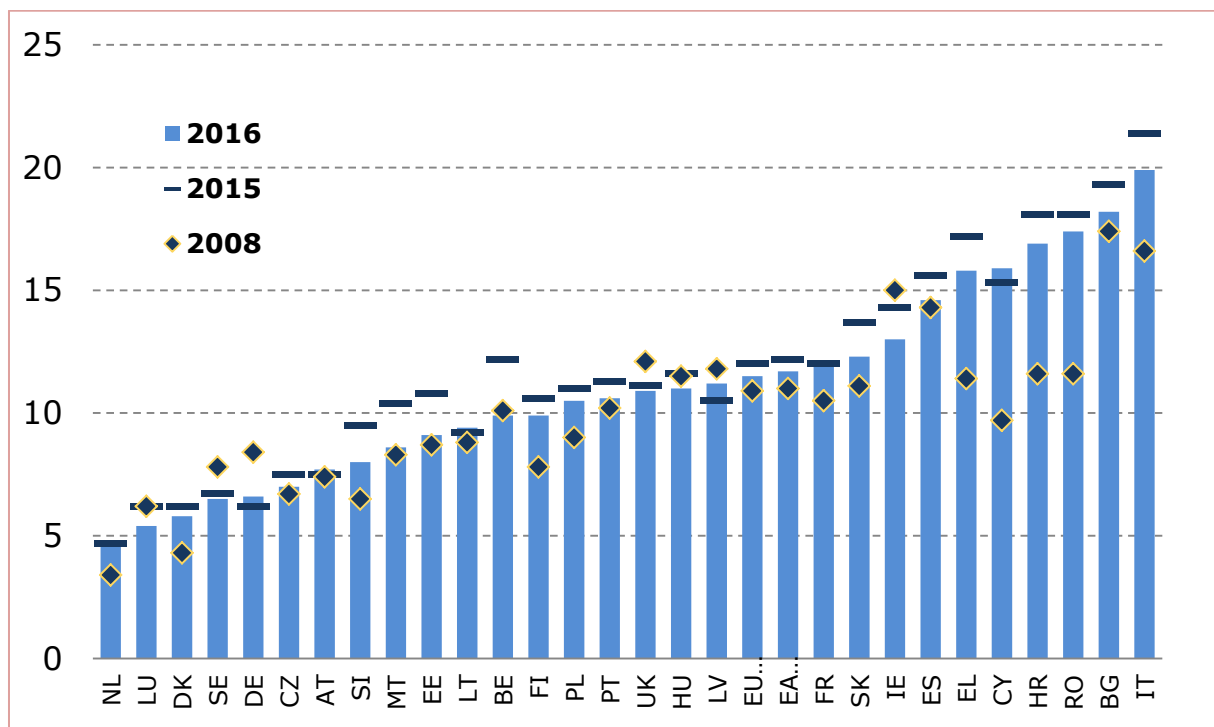
---

<sup>14</sup> Στατιστικά στοιχεία της έρευνας της Eurostat για το εργατικό δυναμικό (une\_rt\_a).

<sup>15</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ΕΓΓΡΑΦΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ Κοινωνικός πίνακας αποτελεσμάτων που συνοδεύει το έγγραφο Ανακοίνωση της Επιτροπής «Δημιουργία ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων», 2017.

<sup>16</sup> Eurofound, «Exploring the diversity of NEETs» (Εξερευνώντας την ποικιλία των ΕΑΕΚ), Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Λουξεμβούργο, 2016.

**Σχήμα 3 – Νέοι/-ες (ηλικίας 15-24 ετών) που βρίσκονται εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης (ΕΑΕΚ) στα κράτη μέλη της ΕΕ, 2008, 2015 και 2016**



Πηγή: Eurostat, EEA, [edat\_ifse\_20]

Για άλλους, το να είναι ΕΑΕΚ μπορεί να αποτελεί σύμπτωμα μειονεξίας και να δείχνει απομάκρυνση από την ενεργή συμμετοχή στην κοινωνία.

Το καθεστώς του ΕΑΕΚ είναι επίσης μια δυναμική κατάσταση: ενώ οι συνολικοί αριθμοί παραμένουν σε μεγάλο βαθμό ίδιοι, πολλά από τα άτομα στο εσωτερικό της ομάδας αυτής αλλάζουν με ταχείς ρυθμούς, επειδή βρίσκουν δουλειά ή συνεχίζουν την εκπαίδευσή τους. Υπάρχει όμως και ο πυρήνας της ομάδας, που δεν μεταβάλλεται με την πάροδο του χρόνου, και τα άτομα αυτά μπορεί να αντιμετωπίζουν πολλά εμπόδια κατά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας. Για την ομάδα αυτή, το να παραμένουν σε καθεστώς ΕΑΕΚ μπορεί να οδηγήσει σε ευρύ φάσμα αρνητικών συνεπειών, όπως οι ανασφάλεια και οι κακές προοπτικές απασχόλησης, συχνότερα, ή προβλήματα ψυχικής και σωματικής

Αυτό μεταφράζεται σε ποσοστό ΕΑΕΚ 11,5 % (ποσοστό των νέων ηλικίας 15-24 ετών που είναι ΕΑΕΚ), δηλαδή αύξηση από το 10,9 % του 2008 αλλά μείωση σε σχέση με την ανώτατη τιμή του 13,2 % το 2012. Το 2016 το ποσοστό των ΕΑΕΚ για τα άτομα ηλικίας 15-24 ετών ήταν το υψηλότερο, πάνω από 15 %, στην Ιταλία, τη Βουλγαρία, τη Ρουμανία, την Κροατία, την Κύπρο και την Ελλάδα.

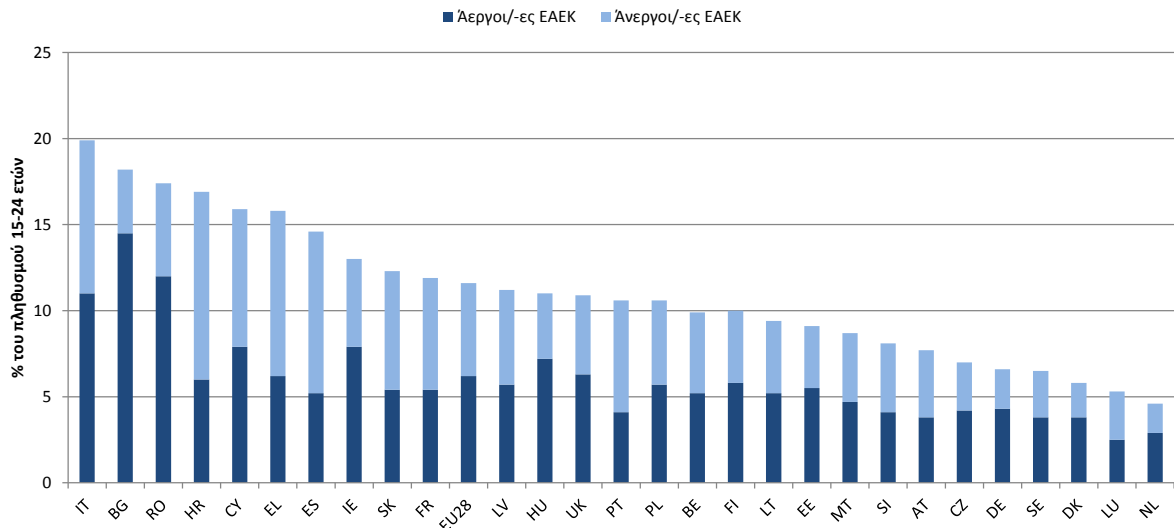
Παρά τις βελτιώσεις, τα ποσοστά ΕΑΕΚ εξακολουθούν να υπερβαίνουν τα επίπεδα που ίσχυαν πριν από την κρίση σε αυτά τα κράτη μέλη. Σε σύγκριση με το 2015, το 2016 καταγράφηκαν θετικές τάσεις σε όλα σχεδόν τα κράτη μέλη (βλέπε σχήμα 3). Αν διαχωρίσουμε τα ποσοστά των ΕΑΕΚ μεταξύ εκείνων που αναζητούν δουλειά και εκείνων που είναι άεργοι/-ες ΕΑΕΚ, τότε θα δούμε ότι το 6,2 % των νέων ηλικίας 15-24 ετών ήταν άεργοι/-ες ΕΑΕΚ στην ΕΕ το 2016.

υγείας, σε πιο ακραίες περιπτώσεις<sup>17</sup>.

Το 2016 από τον συνολικό πληθυσμό των νέων στην ηλικιακή ομάδα 15-24 ετών που περιλαμβάνει 54,6 εκατομμύρια άτομα, τα 6.3 εκατομμύρια ήταν εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης (ΕΑΕΚ).

Το ποσοστό των άεργων ΕΑΕΚ ποικίλλει σημαντικά μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ. Σε τρία κράτη μέλη (Βουλγαρία, Ιταλία και Ρουμανία) υπερβαίνει το 10 % (βλέπε σχήμα 4).

**Σχήμα 4 – Προφίλ των ΕΑΕΚ (ηλικίας 15-24 ετών), 2016**



Πηγή: Eurostat, EEA, [edat\_ifse\_20]

<sup>17</sup> Strandh, M., Winefield, A., Nilsson, K. και Hammarström, A. «Unemployment and mental health scarring during the life course» (Ανεργία και προβλήματα ψυχικής υγείας κατά τη διάρκεια της ζωής), Eur J Public Health, 24:440-5, 2014.



Σχετικά με τις δυσχέρειες που αντιμετωπίζουν οι νέοι κατά το στάδιο της μετάβασης από την εκπαίδευση στην εργασία, μπορούν να διακριθούν διάφορες διαρθρωτικές προκλήσεις. Ειδικότερα, έχουν να κάνουν με την κατάτμηση της αγοράς εργασίας, τις επιδόσεις των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, τη διαθεσιμότητα ποιοτικής εργασιακής πείρας και την αποτελεσματικότητα των εξατομικευμένων υπηρεσιών και της στήριξης που παρέχεται στους νέους από τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης. Οι προκλήσεις αυτές εξετάζονται παρακάτω με περισσότερες λεπτομέρειες.

### ***Διαρθρωτική πρόκληση (1): κατάτμηση της αγοράς εργασίας***

Η ικανότητα των νέων να βρίσκουν εργασία εξαρτάται επίσης από τον τρόπο με τον οποίο είναι ρυθμισμένη η αγορά εργασίας και σε ποιο βαθμό υπάρχει νομοθεσία για την προστασία της απασχόλησης, ενεργές πολιτικές στην αγορά εργασίας που να είναι προσαρμοσμένες για τους νέους και αποτελεσματικές πολιτικές για την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού.

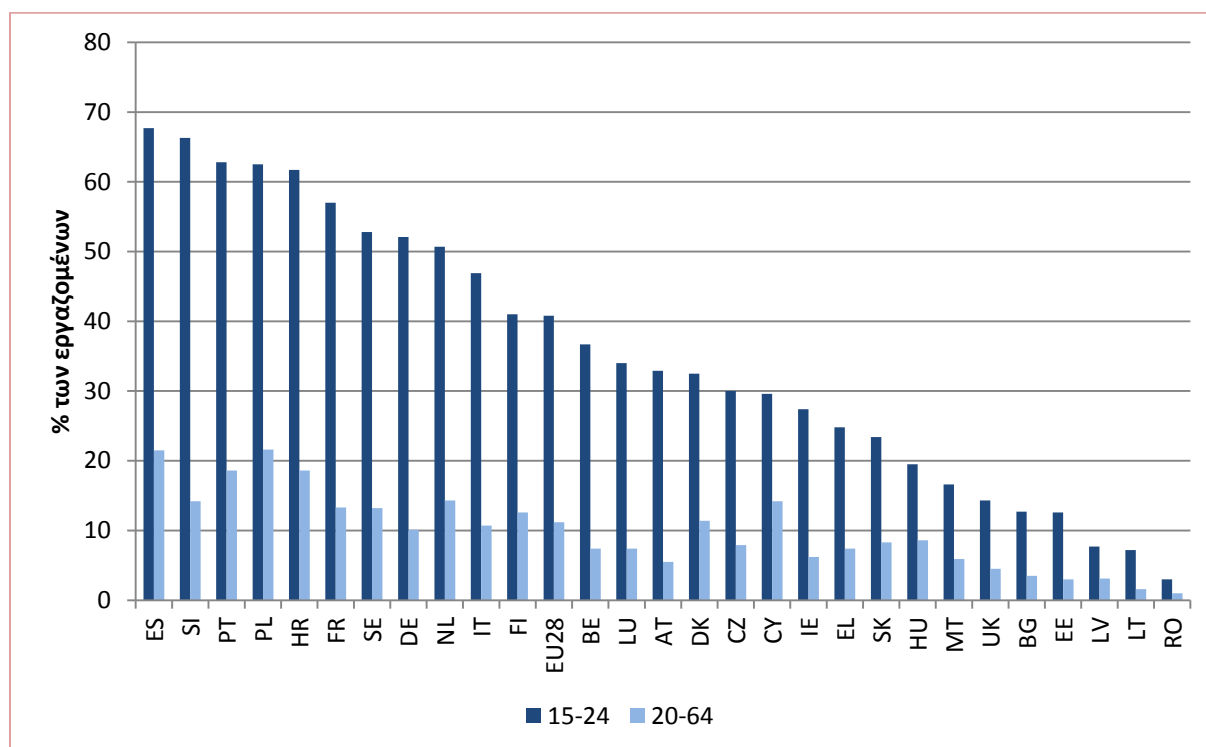
Στις κατατμημένες αγορές εργασίας, οι νέοι υπερεκπροσωπούνται στην προσωρινή και τη μερική εργασία, καθώς οι νέοι κατέχουν όλο και λιγότερες μόνιμες θέσεις εργασίας. Οι κατατμημένες αγορές εργασίας εμφανίζονται συνήθως ως αποτέλεσμα υψηλού επιπέδου προστασίας των μόνιμων συμβάσεων και χαμηλού επιπέδου προστασίας των προσωρινών συμβάσεων, γεγονός που δημιουργεί άτομα εντός και εκτός της αγοράς εργασίας.

Σε χώρες με υψηλή κατάτμηση της αγοράς εργασίας, οι νέοι διατρέχουν ιδιαίτερο κίνδυνο να παγιδευτούν σε επισφαλείς θέσεις εργασίας, με μικρή επαγγελματική πρακτική εξάσκηση, σχετικά χαμηλό ημερομίσθιο και αδύναμες προοπτικές μακροχρόνιας απασχόλησης και σταδιοδρομίας. Οι νεαροί εργαζόμενοι διαθέτουν επίσης συγκριτικά πιο συχνά περισσότερα προσόντα στις θέσεις εργασίας τους απ' ό,τι άλλες ηλικιακές ομάδες<sup>18</sup>.

---

<sup>18</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Employment and Social Developments in Europe – Annual Review 2017 (Απασχόληση και κοινωνικές εξελίξεις στην Ευρώπη – ετήσια ανασκόπηση 2017).

**Σχήμα 5 – Ποσο νέων (ηλικίας 15-24 ετών) σε προσωρινές θέσεις εργασίας σε σύγκριση με τον συνολικό πληθυσμό σε ηλικία εργασίας (20-64 ετών) ανά χώρα, 2016**



Πηγή: Eurostat, EEA, [lfsi\_pt\_a]

Το 2016 το 40,8 % κατά μέσο όρο των νέων εργαζομένων (ηλικίας 15-24 ετών) στην ΕΕ είχαν προσωρινά συμβόλαια (σε σύγκριση με το 11,2 % των εργαζομένων ηλικίας 20-64 ετών) και το 32,4 % είχαν θέσεις μερικής απασχόλησης (σε σύγκριση με το 18,9 % των εργαζομένων ηλικίας 20-64 ετών)<sup>19</sup>.

Σε πολλά κράτη μέλη οι νέοι έχουν συχνά συμβάσεις μη οικειοθελούς προσωρινής απασχόλησης και συχνά δυσκολεύονται να κάνουν τη μετάβαση σε μόνιμες θέσεις εργασίας<sup>20</sup>. Ωστόσο, η φύση της προσωρινής εργασίας και οι συνέπειές της στο κατά πόσον οι νέοι βρίσκουν βιώσιμη

απασχόληση ποικίλλει σημαντικά μεταξύ των χωρών.

Σε χώρες όπως η Γερμανία, οι Κάτω Χώρες και η Αυστρία, οι συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης για τους νέους συνδέονται συχνά με τη συμμετοχή στην εκπαίδευση και την κατάρτιση (συνδυασμός εργασίας και σπουδών ή συμμετοχή σε μαθητεία), ή με μια δοκιμαστική περίοδο<sup>21</sup>. Στις περιπτώσεις αυτές, οι εν λόγω συμβάσεις ενδέχεται να λειτουργούν ως εφελτήριο και να υποστηρίζουν την επιτυχή μετάβαση από το σχολείο στην εργασία.

<sup>19</sup> Eurostat, Part-time employment and temporary contracts – annual data (Μερική απασχόληση και συμβάσεις προσωρινής εργασίας – ετήσια στοιχεία) [lfsi\_pt\_a].

<sup>20</sup> Βλ. Eurostat, EU-SILC, Labour transitions by type of contract (Εργασιακή μετάβαση κατά τύπο σύμβασης (ilc\_lvhl32) και LFS, Main reason for the temporary employment – Distributions by sex and age (ΕΕΔ, Κυριότερος λόγος για την προσωρινή απασχόληση – Κατανομές κατά φύλο και ηλικία) (%) (lfsa\_etgar).

<sup>21</sup> Έγγραφο εργασίας του ΔΝΤ, «Youth Unemployment in Advanced Economies in Europe: Searching for Solutions» (Ανεργία νέων σε προηγμένες οικονομίες στην Ευρώπη: Αναζήτηση λύσεων), Δεκέμβριος 2014, σ.9.

Δεν υπάρχουν όμως συγκλίνοντα στοιχεία για τον ρόλο της προσωρινής απασχόλησης. Εξαρτάται από το θεσμικό και οικονομικό περιβάλλον. Οι προσωρινές θέσεις εργασίας μπορούν να δημιουργήσουν ευκαιρίες απασχόλησης και να μειώσουν την ανεργία των νέων. Σε γενικές γραμμές, οι συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης είναι πιο αποτελεσματικές ως προς το να οδηγήσουν σε σταθερή απασχόληση, αν συνδυάζονται με κατάρτιση. Επομένως, με βάση τα διαθέσιμα στοιχεία, χρειάζονται μεταρρυθμίσεις για τη μείωση των διαφορετικών επιπέδων προστασίας μεταξύ των προσωρινών και μόνιμων συμβάσεων και για την ενίσχυση του περιεχομένου επαγγελματικής κατάρτισης των προσωρινών συμβάσεων που προσφέρονται στους νέους<sup>22</sup>.

### ***Διαρθρωτική πρόκληση (2): επιδόσεις των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης***

Οι χαμηλές επιδόσεις στην απόκτηση βασικών δεξιοτήτων<sup>23</sup>, και εγκάρσιων δεξιοτήτων<sup>24</sup> αποτελούν σημαντικό εμπόδιο στην απασχολησιμότητα. Πολλά κράτη μέλη εξακολουθούν να έχουν υψηλό ποσοστά μαθητών με χαμηλές επιδόσεις στα μαθηματικά, την κατανόηση γραπτού λόγου και τις επιστημονικές γνώσεις.

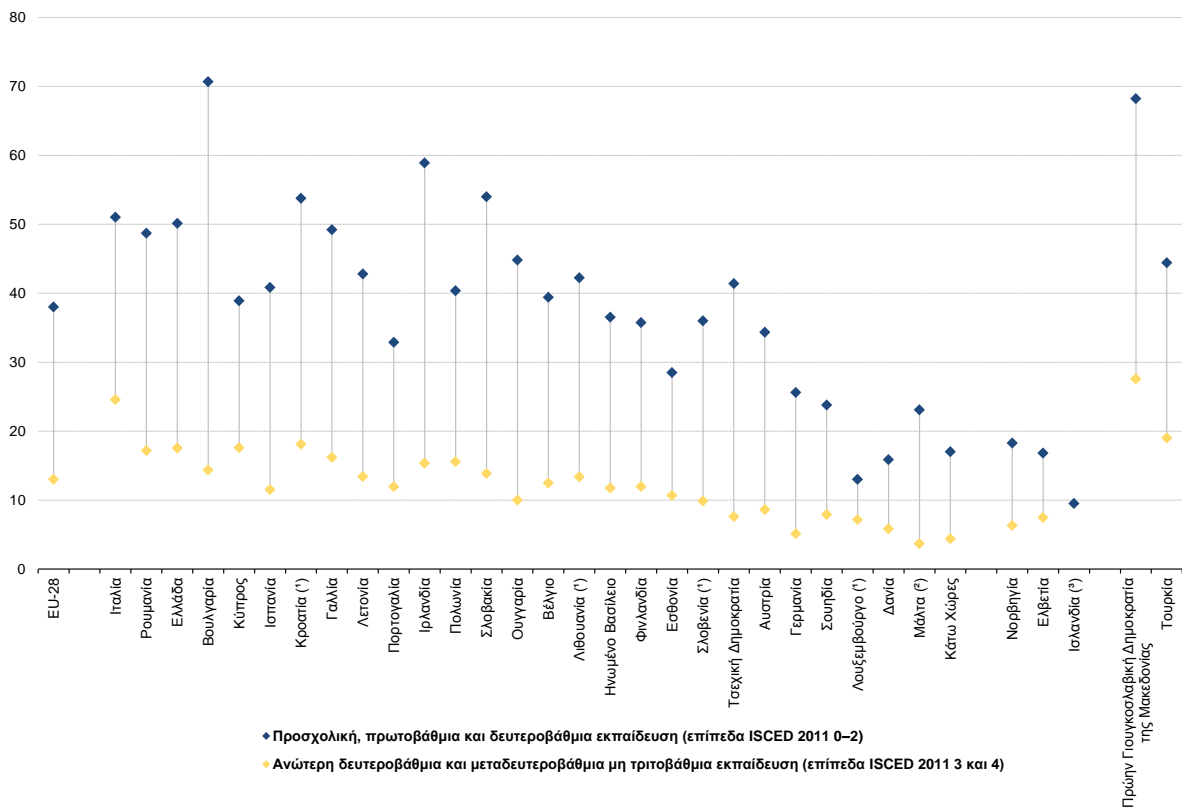
---

<sup>22</sup> Eichhorst, W. Fixed-term contracts (Συμβάσεις ορισμένου χρόνου). IZA World of Labor 2014: 45 doi: 10.15185/izawol.45.

<sup>23</sup> Δεξιότητες που απαιτούνται για τη ζωή στη σύγχρονη κοινωνία, π.χ. κατανόηση προφορικού λόγου, παραγωγή προφορικού λόγου, κατανόηση γραπτού λόγου, παραγωγή γραπτού λόγου και μαθηματικά.

<sup>24</sup> Οι δεξιότητες που κατά κανόνα θεωρείται ότι δεν συνδέονται ειδικά με κάποια συγκεκριμένη απασχόληση, μια συγκεκριμένη εργασία, έναν ακαδημαϊκό κλάδο ή τομέα γνώσεων και που μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε διάφορες καταστάσεις και εργασιακά περιβάλλοντα (για παράδειγμα, οργανωτικές δεξιότητες).

**Σχήμα 6 — Μερίδιο ατόμων ηλικίας 20 έως 24 ετών που βρίσκονται εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης, κατά μορφωτικό επίπεδο, 2016**



Πηγή: Eurostat, EEA [edat\_lfse\_21] και [lfsa\_pgaed]

Οι νέοι που εγκαταλείπουν πρόωρα την εκπαίδευση και την κατάρτιση είναι πολύ πιθανό να μην αποκτήσουν δεξιότητες και προσόντα<sup>25</sup>. Κατά συνέπεια, είναι πιθανό να αντιμετωπίζουν σοβαρά και μόνιμα προβλήματα στην αγορά εργασίας<sup>26</sup>.

Οι νέοι που έχουν ολοκληρώσει μόνο την κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση διατρέχουν τον υψηλότερο κίνδυνο

ανεργίας και αεργίας. Το 2016 κατά μέσο όρο στην ΕΕ το ποσοστό ανεργίας ατόμων ηλικίας 15-24 ετών ήταν 18,7 %, αλλά για τα άτομα με χαμηλή ειδίκευση έφτανε το 28 %. Ομοίως, τα ποσοστά των ΕΑΕΚ για τους νέους με χαμηλή ειδίκευση είναι σημαντικά υψηλότερα απ’ ό,τι για τους νέους που έχουν τουλάχιστον ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (βλέπε σχήμα 6).

<sup>25</sup> Βλ. επίσης το Θεματικό ενημερωτικό δελτίο Ευρωπαϊκού Εξαμήνου σχετικά με τα άτομα που εγκαταλείπουν πρόωρα την εκπαίδευση και την κατάρτιση και το ενημερωτικό δελτίο σχετικά με τις δεξιότητες για την αγορά εργασίας.

<sup>26</sup> Scarpetta S., A. Sonnet και T. Manfredi, «Rising youth unemployment during the crisis: how to prevent negative long-term consequences on a generation?» (Αυξανόμενη ανεργία των νέων κατά τη διάρκεια της κρίσης: πώς μπορούν να ανατραπούν οι αρνητικές μακροπρόθεσμες συνέπειες για μια γενιά;), OECD Social, Employment and Migration Papers, αριθ. 106, 2015.

Τα ποσοστά απασχόλησης των αποφοίτων της ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είναι σταθερά υψηλότερα απ’ ό,τι εκείνα των ατόμων χωρίς δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Οι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης έχουν επίσης υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης απ’ ό,τι οι απόφοιτοι μόνο ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Στην τελευταία αυτή περίπτωση, η κατάσταση στα κράτη μέλη της ΕΕ ποικίλλει σημαντικά: Το 2016 τα ποσοστά απασχόλησης των πρόσφατων αποφοίτων (ηλικίας 20-34 ετών) που έχουν ολοκληρώσει τουλάχιστον την

ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση υπερέβησαν το 85 % στη Μάλτα, τη Γερμανία, τις Κάτω Χώρες, τη Σουηδία, την Αυστρία, την Τσεχική Δημοκρατία, το Λουξεμβούργο και την Ουγγαρία, ενώ παρέμειναν κάτω από 70 % στην Κύπρο, τη Ρουμανία, την Ισπανία, την Ιταλία και την Ελλάδα<sup>27</sup>.

### **Διαρθρωτική πρόκληση (3): διαθεσιμότητα ποιοτικής εργασιακής πείρας**

Οι ποιοτικές περιόδους μαθητείας και πρακτικής άσκησης παίζουν πολύ σημαντικό ρόλο στην υποστήριξη της ομαλής μετάβασης από το σχολείο στην εργασία. Βοηθούν τους νέους να αποκτήσουν πρακτική εργασιακή πείρα πριν από την κανονική απασχόληση.

Η μαθητεία ορίζεται ως επίσημο πρόγραμμα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (EEK) που περιλαμβάνει εναλλαγή μεταξύ της κατάρτισης σε εταιρεία (περίοδοι πρακτικής επαγγελματικής πείρας σε χώρο εργασίας) και της εκπαίδευσης στο σχολείο (περίοδοι θεωρητικής/πρακτικής εκπαίδευσης σε σχολείο ή σε κέντρο κατάρτισης). Με την επιτυχή ολοκλήρωση, το πρόγραμμα θα πρέπει να οδηγεί στην απόκτηση επαγγελματικών προσόντων που αναγνωρίζονται εθνικά. Συχνά υπάρχει συμβατική σχέση μεταξύ του εργοδότη και του μαθητευόμενου, στο πλαίσιο της οποίας ο/η μαθητευόμενος/-η λαμβάνει μισθό για την εργασία του/της<sup>28</sup>.

Τα στοιχεία δείχνουν ότι οι μαθητευόμενοι/-ες είναι πολύ απασχολήσιμοι/-ες. Βρίσκουν ευκολότερα εργασία, τη διατηρούν για μεγαλύτερο

χρονικό διάστημα και αμείβονται καλύτερα απ' ό,τι οι συνομήλικοί τους που βρίσκονται σε εκπαίδευση που βασίζεται μόνο στο σχολείο. Τα προγράμματα μαθητείας έχει αποδειχθεί ότι αυξάνουν σημαντικά την πιθανότητα επιτυχούς μετάβασης από το σχολείο στην εργασία. Για την πλειονότητα των προγραμμάτων μαθητείας, το ποσοστό, κατά μέσο όρο, των μαθητευομένων που βρίσκουν εργασία αμέσως μετά την ολοκλήρωση είναι περίπου 60 %-70 %. Σε διάστημα 6 έως 12 μηνών μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος, το ποσοστό των μαθητευομένων που βρίσκουν εργασία αυξάνεται ακόμα περισσότερο και είναι συχνά πάνω από 80 %. Οι χώρες με πολύ καλά ανεπτυγμένα πρότυπα μαθητείας και μάθησης στον χώρο εργασίας (Δανία, Γερμανία, Κάτω Χώρες, Αυστρία) εμφανίζουν ποσοστά ανεργίας των πρόσφατων αποφοίτων EEK παραπλήσια ή συγκρίσιμα με τους αποφοίτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης<sup>29</sup>.

Ωστόσο, σε ορισμένα κράτη μέλη, πολύ λίγοι νέοι έχουν πρόσβαση σε προγράμματα μαθητείας υψηλής ποιότητας. Η εισαγωγή της μάθησης μέσω της εργασίας, και συγκεκριμένα της μαθητείας, αποτελεί έναν από τους πιο άμεσους τρόπους σύνδεσης των αναγκών των εργοδοτών με την εκπαίδευση και την κατάρτιση που παρέχεται από τα συστήματα EEK σε ολόκληρη την Ευρώπη<sup>30</sup>.

Οι περιόδους πρακτικής άσκησης νοούνται γενικά ως μια περιορισμένη περίοδος επαγγελματικής πρακτικής για φοιτητές ή νέους που έχουν πρόσφατα ολοκληρώσει την εκπαίδευσή τους. Μπορεί να διαρκέσουν από λίγες εβδομάδες έως μερικούς μήνες. Δεν καλύπτονται

<sup>27</sup> Βλ. Eurostat, LFS, Employment rate of young people (20-34) having completed the highest level of education in the last 3 years and not in education and training by educational attainment, [ΕΕΔ, Ποσοστό απασχόλησης των νέων (20-34 ετών) που έχουν συμπληρώσει το ανώτατο επίπεδο εκπαίδευσης κατά τα τελευταία 3 έτη και δεν βρίσκονται σε εκπαίδευση ή κατάρτιση, κατά μορφωτικό επίπεδο] edat\_lfse\_24.

<sup>28</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Education and Training Monitor (Παρακολούθηση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης) 2015.

<sup>29</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors – A Guidebook for Policy Planners and Practitioners (Προγράμματα μαθητείας και πρακτικής άσκησης στην ΕΕ των 27: Βασικοί παράγοντες επιτυχίας – Οδηγός για αρμόδιους χάραξης πολιτικής και πολιτικούς παράγοντες), 2013.

<sup>30</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Education and Training Monitor (Παρακολούθηση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης) 2015.

απαραίτητα από σύμβαση εργασίας και συνήθως δεν αποτελούν μέρος της επίσημης εκπαίδευσης.

Οι περίοδοι πρακτικής άσκησης αποτελούν όλο και πιο συχνό φαινόμενο για τους νέους κατά τη διάρκεια των σπουδών τους ή μετά το πέρας των σπουδών τους. Μπορούν να τους βοηθήσουν να αποκτήσουν τη σχετική πείρα και να εισέλθουν στην αγορά εργασίας. Μια έρευνα του Ευρωβαρόμετρου για τις περιόδους πρακτικής άσκησης δείχνει ότι σχεδόν ένα στα δύο νέα άτομα στην ηλικιακή ομάδα 18-35 ετών είχε τουλάχιστον μία εμπειρία πρακτικής άσκησης. Οι 7 στους 10 ασκουμένους δήλωσαν ότι η πείρα τους από την πρακτική άσκηση ήταν χρήσιμη για την εξεύρεση κανονικής θέσης εργασίας<sup>31</sup>.

Πολλές έρευνες έχουν επιβεβαιώσει την αποτελεσματικότητα της πρακτικής άσκησης για τη βελτίωση των πιθανοτήτων των ασκουμένων να εξασφαλίσουν μια θέση εργασίας<sup>32</sup>. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για την πρακτική άσκηση στο πλαίσιο μέτρων ενεργητικής πολιτικής για την αγορά εργασίας (ΕΠΑΕ): οι συμμετέχοντες σε πρακτική άσκηση τύπου ΕΠΑΕ βρίσκουν κανονική απασχόληση πιο εύκολα και σε συντομότερο χρονικό διάστημα απ' ό,τι όσοι δεν συμμετέχουν. Αυξάνονται, ωστόσο, ολοένα και περισσότερο οι προβληματισμοί σχετικά με την ποιότητα ορισμένων θέσεων πρακτικής άσκησης. Τα διαθέσιμα στοιχεία επιβεβαιώνουν αυτούς τους προβληματισμούς, επισημαίνοντας ιδιαίτερα το ανεπαρκές

---

<sup>31</sup> Σύμφωνα με την έρευνα, το 46 % από τους απαντήσαντες είχε πραγματοποιήσει τουλάχιστον μία πρακτική άσκηση. Έκτακτο Ευρωβαρόμετρο 378: The experience of traineeships in the EU (Η εμπειρία της πρακτικής άσκησης στην ΕΕ), 2013.

<sup>32</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors – A Guidebook for Policy Planners and Practitioners (Προγράμματα μαθητείας και πρακτικής άσκησης στην ΕΕ των 27: Βασικοί παράγοντες επιτυχίας – Οδηγός για αρμόδιους χάραξης πολιτικής και πολιτικούς παράγοντες), 2013.

μαθησιακό περιεχόμενο και τις ακατάλληλες εργασιακές συνθήκες<sup>33</sup>.

Η πρακτική άσκηση στην ελεύθερη αγορά διέπεται από πολύ λιγότερους κανόνες απ' ό,τι οι πρακτικές ασκήσεις τύπου ΕΠΑΕ. Παρόλο που γενικά τηρούνται οι όροι εργασίας, σε πολλές χώρες μπορεί να υπάρχει ανεπαρκές μαθησιακό περιεχόμενο, έλλειψη διαφάνειας στις πρακτικές πρόσληψης, υπερβολική διάρκεια και έλλειψη κανόνων για τη σωστή αναγνώριση των πρακτικών ασκήσεων<sup>34</sup>.

**Διαρθρωτική πρόκληση (4):  
ικανότητα των δημόσιων υπηρεσιών  
απασχόλησης να εξασφαλίσουν  
αποτελεσματικές και εξατομικευμένες  
υπηρεσίες και υποστήριξη στους/στις  
νέους/-ες**

Παρά τις μεταρρυθμιστικές προσπάθειες σε πολλά κράτη μέλη, είναι πάρα πολλές οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης (ΔΥΑ) που εξακολουθούν να μην έχουν την ικανότητα να παρέχουν εξατομικευμένες συμβουλευτικές υπηρεσίες και να στηρίζουν επαρκώς τα νέα άτομα με βάση τα συγκεκριμένα τους προφίλ<sup>35</sup>.

Η εξατομικευμένη καθοδήγηση έχει αποδείξει την αποτελεσματικότητά της για τα νέα άτομα. Απαιτεί όμως πόρους από πλευράς χρηματοδότησης, προσωπικό

---

<sup>33</sup> Eurofound, Fraudulent contracting of work: Abusing traineeship status (Austria, Finland, Spain and UK) [Δόλια σύναψη συμβάσεων εργασίας: Εκμετάλλευση του καθεστώτος πρακτικής άσκησης (Αυστρία, Φινλανδία, Ισπανία και Ηνωμένο Βασίλειο)], 2017. Επίσης, European Youth Forum, Interns Revealed – A survey on internship quality in Europe (Έρευνα για την ποιότητα της πρακτικής άσκησης στην Ευρώπη, 2011· και Έκτακτο Ευρωβαρόμετρο 378: The experience of traineeships in the EU (Η εμπειρία της πρακτικής άσκησης στην ΕΕ), 2013.

<sup>34</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής: Εφαρμογή του πλαισίου ποιότητας για τις περιόδους πρακτικής άσκησης, 2016

<sup>35</sup> Ευρωπαϊκό δίκτυο δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης, έκθεση για την υλοποίηση από τις ΔΥΑ των εγγυήσεων για τη νεολαία, 2015 και 2016.

(πρώτης γραμμής), εμπειρογνωμοσύνη και διοικητική ικανότητα. Και ενώ η καθοδήγηση τείνει να είναι πιο επιτυχημένη για τα άτομα που είναι περισσότερο «έτοιμα για δουλειά», η εντατική υποστήριξη μπορεί επίσης να επιφέρει αποτελέσματα για πιο δύσκολες ομάδες όταν χρησιμοποιείται μια ανθρωποκεντρική προσέγγιση. Αυτή η προσέγγιση συνδυάζει διάφορα στοιχεία (παροχή συμβουλών, κατάρτιση και διάφορα είδη υπηρεσιών εύρεσης θέσεων)<sup>36</sup> και περιλαμβάνει εταιρικές σχέσεις που ξεπερνούν τις παραδοσιακές παρεμβάσεις ΕΠΑΕ (π.χ. εταιρικές σχέσεις με τις ΜΚΟ που εργάζονται με τους/τις νέους/-ες)<sup>37</sup>.

### 3. ΜΕΣΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΠΡΟΚΛΗΣΕΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Για πολλά κράτη μέλη η αντιμετώπιση των προκλήσεων που αναλύονται παραπάνω απαιτεί τη μεταρρύθμιση των κανονισμών της αγοράς εργασίας τους, καθώς και τη μεταρρύθμιση των συστημάτων κατάρτισης, αναζήτησης εργασίας και εκπαίδευσης. Μόνο με τον τρόπο αυτό μπορούν να ελπίζουν για τη ριζική βελτίωση της μετάβασης από το σχολείο στην εργασία και την απασχολησιμότητα των νέων.

Επίσης, τα μέσα πολιτικής θα πρέπει να αναλυθούν και σε σχέση με τη δικαιοσύνη μεταξύ των γενεών. Ύστερα από δεκαετίες ανόδου του βιοτικού επιπέδου, υπάρχουν ανησυχίες ότι οι νέοι/-ες της Ευρώπης σήμερα μπορεί να έχουν μικρότερη οικονομική άνεση από τους γονείς τους. Μένει να δούμε πώς η κρίση και οι διαρθρωτικές αλλαγές θα επηρεάσουν τελικά τους/τις νέους/-ες.

<sup>36</sup> «What works for the labour market integration of youth at risk» (Τι πετυχαίνει για την ένταξη στην αγορά εργασίας των νέων που διατρέχουν κίνδυνο), πρόγραμμα αμοιβαίας μάθησης, θεματικό έγγραφο για την υψηλού επιπέδου ανταλλαγή μάθησης, Στοκχόλμη, Φεβρουάριος, 2016. Kluge, J., Youth labour market interventions (Παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας των νέων), IZA World of Labour, 2014.

<sup>37</sup> Βλ. το θεματικό ενημερωτικό δελτίο ευρωπαϊκού εξαμήνου σχετικά με τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης.

Αυτό θα εξαρτηθεί σε μεγάλο βαθμό από την αγορά εργασίας τους και από την ποιότητα του εκπαιδευτικού τους συστήματος στα επόμενα έτη, καθώς και από τον αντίκτυπο των πολιτικών που στηρίζουν την απασχολησιμότητα των νέων<sup>38</sup>.

### Διαρθρωτική πρόκληση: κατάτμηση της αγοράς εργασίας

Τα μέσα πολιτικής περιλαμβάνουν τα εξής:

- χρήση στοχοθετημένων και σωστά σχεδιασμένων επιδοτήσεων για τους μισθούς και την πρόσληψη, ώστε να ενθαρρύνονται οι εργοδότες να δημιουργούν ευκαιρίες για τους/τις νέους/-ες, ειδικά εκείνους που αντιμετωπίζουν περισσότερες δυσκολίες κατά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας.

Τα επιδοτούμενα προγράμματα θα μπορούσαν, για παράδειγμα, να θέτουν ως προϋπόθεση τη διατήρηση του νέου ατόμου στην απασχόληση για μια ορισμένη χρονική περίοδο μετά τη λήξη της επιδότησης. Για να αποφευχθούν τα φαινόμενα μη αποδοτικής δαπάνης και υποκατάστασης, τα προγράμματα αυτά θα πρέπει να παρακολουθούνται/ αξιολογούνται και να είναι επαρκώς στοχοθετημένα<sup>39</sup>.

<sup>38</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Employment and Social Developments in Europe – Annual Review 2017 (Εξελιξεις ως προς την απασχόληση και τις κοινωνικές προκλήσεις στην Ευρώπη – ετήσια ανασκόπηση 2017).

<sup>39</sup> Το φαινόμενο μη αποδοτικής δαπάνης αναφέρεται σε επιδότηση θέσεων εργασίας για ανέργους που θα είχαν βρει εργασία ούτως ή άλλως, ακόμα και χωρίς την επιδότηση. Το φαινόμενο της μετατόπισης προκύπτει όταν η επιδότηση προκαλεί απώλειες θέσεων εργασίας μέσω της στρέβλωσης του ανταγωνισμού. Προκαλούνται απώλειες θέσεων εργασίας σε επιχειρήσεις που δεν λαμβάνουν επιδοτήσεις. Το φαινόμενο της άμεσης υποκατάστασης προκύπτει όταν η επιδότηση προκαλεί την αντικατάσταση μιας υπάρχουσας θέσης εργασίας από επιδοτούμενη θέση εργασίας, για παράδειγμα, ένας/μία μεγαλύτερος/-η εργαζόμενος/-η αντικαθίσταται από επιδοτούμενους νέους/-ες εργαζόμενους/-ες. Χωρίς την επιδότηση, ο εργαζόμενος υπό σταθερό καθεστώς θα εξακολουθούσε να εργάζεται. Η έμμεση

- μεταρρύθμιση των συμβατικών ρυθμίσεων, ιδίως με την ευθυγράμμιση της προστασίας και των δικαιωμάτων των μόνιμων και των προσωρινών συμβάσεων. Αυτό συνάδει με την αρχή 5 του προτεινόμενου ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων. Σύμφωνα με την αρχή αυτή, ανεξάρτητα από το είδος και τη διάρκεια της σχέσης απασχόλησης, οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε δίκαιη και ίση μεταχείριση όσον αφορά τους όρους εργασίας, την πρόσβαση στην κοινωνική προστασία και την κατάρτιση<sup>40</sup>.
- στήριξη των νέων που επιθυμούν να γίνουν επιχειρηματίες, με την παροχή υπηρεσιών υποστήριξης νεοσύστατων επιχειρήσεων και την προώθηση των ευκαιριών που συνδέονται με την αυτοαπασχόληση.
- προώθηση της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού με ενημέρωση των νέων σχετικά με τις ευκαιρίες σε διαφορετικούς τομείς, περιφέρειες και χώρες.
- εφαρμογή ολοκληρωμένων στρατηγικών για την πρόωρη εγκατάλειψη του σχολείου.
- αναγνώριση της άτυπης μάθησης και της μη τυπικής μάθησης (μέσω εργασίας των νέων, εμπειριών κινητικότητας, εθελοντισμού ή ανοικτών εκπαιδευτικών πόρων).
- προσφορά σε άτομα που εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο και σε νέους/-ες χαμηλής ειδίκευσης τρόπων για την επανένταξή τους στην εκπαίδευση και την κατάρτιση, π.χ. μέσω προγραμμάτων δεύτερης ευκαιρίας<sup>42</sup>.

### **Διαρθρωτική πρόκληση: διαθεσιμότητα ποιοτικής εργασιακής πείρας**

Τα μέσα πολιτικής περιλαμβάνουν τα εξής:

- βοήθεια στους νέους να αποκτήσουν εργασιακή πείρα όσο βρίσκονται στην εκπαίδευση και να αποκτούν δεξιότητες σχετικές με την αγορά εργασίας με τη μεταρρύθμιση των συστημάτων ΕΕΚ, με την προσφορά περισσότερων και καλύτερων μαθητιών και με την εντονότερη συνεργασία με εργοδότες στα σχολεία.
- θέσπιση ολοκληρωμένου και συνεκτικού ρυθμιστικού πλαισίου για τις μαθητείες, με σαφή περιγραφή των ευθυνών, των

### **Διαρθρωτική πρόκληση: επιδόσεις των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης**

Τα μέσα πολιτικής περιλαμβάνουν τα εξής:

- διασφάλιση των επενδύσεων σε εκπαιδευτικά συστήματα και καλύτερη λειτουργία τους, ώστε να διασφαλίζουν ποιοτικά εκπαιδευτικά αποτελέσματα<sup>41</sup>.

---

υποκατάσταση προκύπτει όταν μια υπάρχουσα κενή θέση εργασίας καταλαμβάνεται από επιδοτούμενο εργαζόμενο/-η που, χωρίς την επιδότηση, θα καταλαμβάνονταν από διαφορετικό υποψήφιο για τη θέση. Οι μη επιδοτούμενοι/-ες εργαζόμενοι/-ες μπορεί να αποκλείονται ή να μην προσλαμβάνονται υπέρ των φθηνότερων, επιδοτούμενων εργαζομένων.

<sup>40</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Ανακοίνωση «Δημιουργία ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων», 2017.

<sup>41</sup> Τα εκπαιδευτικά ή μαθησιακά αποτελέσματα είναι διατυπώσεις αυτών που γνωρίζει, κατανοεί και είναι σε θέση να κάνει ο διδασκόμενος με την ολοκλήρωση μιας μαθησιακής διαδικασίας. Γενικότερα, αναφέρονται στα εκπαιδευτικά και κοινωνικά αποτελέσματα καθώς και στην επίδραση στη

---

ζωή των ατόμων που πέρασαν από την εκπαίδευση.

<sup>42</sup> Τα μέτρα αναβάθμισης των δεξιοτήτων θα μπορούσαν να επωφεληθούν από ορισμένα χαρακτηριστικά, όπως το να βασίζονται σε συνδυασμό εκπαίδευσης, καθοδήγησης, κατάρτισης και απόκτησης εργασιακής εμπειρίας σε πραγματικό περιβάλλον εργασίας και σε στενή συνεργασία μεταξύ των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης, της εκπαίδευσης και των παρόχων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, και των κοινωνικών εταίρων, ώστε να διασφαλίζεται ότι τα προγράμματα είναι ευθυγραμμισμένα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Για περισσότερες πληροφορίες, βλ. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής που συνοδεύει την ανακοίνωση με τίτλο «Εγγυήσεις για τη νεολαία και Πρωτοβουλία για την απασχόληση των νέων: τρία χρόνια μετά», σ. 108, 2016.



- δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων όλων των εμπλεκόμενων μερών·
- παροχή στήριξης για τη δημιουργία προγραμμάτων μαθητείας που να απευθύνονται σε μικρές, μεσαίες και πολύ μικρές επιχειρήσεις και να ενθαρρύνουν τις ρυθμίσεις επιμερισμού του κόστους μεταξύ των εργοδοτών και των δημόσιων αρχών·
  - προώθηση των προγραμμάτων μαθητείας μέσω της ευαισθητοποίησης και του επαγγελματικού προσανατολισμού·
  - διασφάλιση της διαφάνειας των προσφορών θέσεων μαθητείας και διευκόλυνση της πρόσβασης σε τέτοιες προσφορές με την υποστήριξη δημόσιων και ιδιωτικών υπηρεσιών απασχόλησης·
  - εφαρμογή συστήματος διασφάλισης της ποιότητας για τις μαθητείες, που να εξασφαλίζει έγκυρη, αξιόπιστη και ορθή αξιολόγηση των μαθησιακών αποτελεσμάτων, και να οδηγεί σε πιστοποίηση και αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων·
  - διασφάλιση κατάλληλων συνθηκών εργασίας για τις περιόδους πρακτικής άσκησης (ώρες εργασίας, διάρκεια, άδεια ασθενείας, διακοπές)·
  - διασφάλιση κατάλληλου μαθησιακού περιεχομένου για τις περιόδους πρακτικής άσκησης (σύμβαση πρακτικής άσκησης που αναφέρει τους μαθησιακούς στόχους και καθορισμός επόπτη που καθοδηγεί τον/την ασκούμενο/-η με την ανάθεση καθηκόντων και την παρακολούθηση και αξιολόγηση της προόδου του/της)·
  - προώθηση της αναγνώρισης και της επικύρωσης των γνώσεων, προσόντων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν κατά τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης και παρότρυνση των οικείων φορέων παροχής να τις πιστοποιούν με σχετική βεβαίωση, βάσει σχετικής αξιολόγησης.

**Διαρθρωτική πρόκληση: ικανότητα των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης να εξασφαλίσουν αποτελεσματικές και εξατομικευμένες υπηρεσίες και υποστήριξη στους/στις νέους/-ες**

Τα μέσα πολιτικής περιλαμβάνουν τα εξής:

- διασφάλιση ότι οι νέοι/-ες έχουν πλήρη πρόσβαση στις πληροφορίες σχετικά με τις διαθέσιμες υπηρεσίες και υποστήριξη, ώστε να ενθαρρύνεται η εγγραφή τους σε υπηρεσίες απασχόλησης (με τη συμμετοχή οργανώσεων της νεολαίας, σχολείων και των κοινωνικών υπηρεσιών και ΜΚΟ)·
- ενεργοποίηση, ενίσχυση και στόχευση της υποστήριξης προς τους νέους/-ες, μέσω της κατάρτισης προφίλ, εξατομικευμένων σχεδίων δράσης και μέτρων ενεργοποίησης που περιλαμβάνουν την κατάρτιση και την τοποθέτηση σε θέσεις εργασίας·
- διάθεση ειδικού προσωπικού που παρέχει υπηρεσίες και στήριξη στους/στις νέους/-ες που αναζητούν εργασία και συνεργασία με σχολεία για τον εντοπισμό των νέων που έχουν εγκαταλείψει το σχολείο, αλλά δεν έχουν ακόμα εγγραφεί στη δημόσια υπηρεσία απασχόλησης·
- εξορθολογισμός των διαδικασιών και αύξηση της εξατομικεύσης των συμβουλών μέσω προσέγγισης ατομικής διαχείρισης της κάθε περίπτωσης, καλύτερη καθοδήγηση των νέων από την εγγραφή έως το εξατομικευμένο σχέδιο δράσης και την τοποθέτηση σε θέση εργασίας (αποφεύγοντας έτσι τον πολλαπλασιασμό των συνομιλητών και των υπηρεσιών)·
- ενθάρρυνση των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης να συνεργαστούν ενεργά με τους εργοδότες, για να εντοπίσουν ευκαιρίες εκπαίδευσης και κατάρτισης για τους νέους.

Τα περισσότερα από αυτά τα μέτρα πολιτικής συγκεντρώνονται στη δέσμευση των κρατών μελών της ΕΕ να καταρτίσουν προγράμματα εγγυήσεων για τη νεολαία, για να διευκολύνουν τη μετάβαση των νέων από το σχολείο στην εργασία<sup>43</sup>. Βάσει της δέσμευσης αυτής (που έχει γίνει ισχυρότερη από την επιλογή της ως μίας από τις αρχές του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων), τα κράτη μέλη θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι, μέσα σε 4 μήνες από τη στιγμή που εξέρχονται από την εκπαίδευση ή καθίστανται άνεργοι, όλοι

<sup>43</sup> Σύσταση του Συμβουλίου, της 22ας Απριλίου 2013, για τη θέσπιση εγγυήσεων για τη νεολαία.

οι νέοι έως 25 ετών<sup>44</sup> λαμβάνουν μια προσφορά απασχόλησης καλής ποιότητας, συνεχούς εκπαίδευσης, μαθητείας ή πρακτικής άσκησης.

#### **4. ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΕΞΕΤΑΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΟΣΩΝ ΑΦΟΡΑ ΤΑ ΕΦΑΡΜΟΖΟΜΕΝΑ ΜΕΤΡΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**

Τα κράτη μέλη ενέτειναν τις προσπάθειές τους για όλες τις σχετικές πολιτικές δράσεις για την καταπολέμηση της ανεργίας και της αεργίας των νέων κατά τα τελευταία έτη. Αυτό συνδέεται με την εφαρμογή των εγγυήσεων για τη νεολαία, η οποία προωθεί μια ολοκληρωμένη και συνεκτική σειρά διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων που έχουν ως στόχο να διευκολύνουν τη μετάβαση των νέων από το σχολείο στην εργασία.

Μπορούν να επισημανθούν πολλές ιδιαίτερα καλές και ελπιδοφόρες πρακτικές<sup>45</sup>.

##### Εγγυήσεις για τη νεολαία (Γαλλία)

Το μέτρο αυτό αντιμετωπίζει πολλές διαρθρωτικές προκλήσεις που περιγράφονται παραπάνω.

Δρομολογήθηκε κατά το δεύτερο εξάμηνο του 2013 ως πιλοτικό έργο και διήρκεσε έως τον Δεκέμβριο του 2017. Το μέτρο αυτό έχει σκοπό να βοηθήσει τα ευάλωτα άτομα ΕΑΕΚ ηλικίας 18-25 ετών να αποκτήσουν μεγαλύτερη αυτονομία και να ακολουθήσουν πλέον μια πορεία που θα τα οδηγήσει σε βιώσιμη ένταξη και απασχόληση. Οι δικαιούχοι επιλέγονται από ένα συμβούλιο σύμπραξης που αποτελείται από εκπροσώπους των γαλλικών δημοσίων υπηρεσιών απασχόλησης («Rôle Emploi» και «Missions locales»), κοινωνικά κέντρα, δίκτυα πρόληψης, το νομαρχιακό συμβούλιο, το Υπουργείο Παιδείας και

<sup>44</sup> Ορισμένα κράτη μέλη έχουν επεκτείνει τις εγγυήσεις για τη νεολαία στους νέους έως 29 ετών.

<sup>45</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής που συνοδεύει την ανακοίνωση με τίτλο «Εγγυήσεις για τη νεολαία και Πρωτοβουλία για την απασχόληση των νέων: τρία χρόνια μετά», 2016.

άλλες ενώσεις για την καταπολέμηση της φτώχειας.

Το μέτρο συνδυάζει την εντατική παροχή συμβουλών και επαγγελματική έναρξη με μηνιαίο επίδομα βάσει ελέγχου επάρκειας πόρων. Βασίζεται σε μονοετή σύμβαση «αμοιβαίας αμοιβαιότητας» (με δυνατότητα ανανέωσης μία φορά) ανάμεσα σε νέο άτομο και τοπική δημόσια υπηρεσία απασχόλησης για τους νέους (Missions Locales). Η σύμβαση (συμπεριλαμβανομένων των στόχων και των ενοτήτων κατάρτισης) σχεδιάζεται από κοινού με το νεαρό άτομο.

Η «πορεία» ξεκινάει με μια περίοδο συλλογικών σεμιναρίων διάρκειας 6-8 εβδομάδων (για βασικές ή τεχνικές δεξιότητες). Στη συνέχεια ακολουθεί μια περίοδος εξατομικευμένης υποστήριξης, την οποία παρέχει σύμβουλος, και κατά την περίοδο αυτή το νεαρό άτομο περνάει από διάφορες εργασιακές εμπειρίες και μπορεί επίσης να συμμετάσχει σε πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης.

Το έργο αυτό είναι καινοτόμο ως προς το ότι ακολουθεί μια προσέγγιση που βάζει στο προσκήνιο την εργασία, έτσι ώστε το νεαρό άτομο να καταφέρει να αποκτήσει πολλές εργασιακές εμπειρίες οι οποίες μπορούν να συμπληρωθούν με ευκαιρίες κατάρτισης. Υπάρχει επίσης μηνιαίο επίδομα το οποίο αποτελεί αξιόλογο δίκτυο ασφαλείας για πολλούς νέους. Ένας σημαντικός παράγοντας επιτυχίας είναι οι εύρυθμες εταιρικές σχέσεις με τους τοπικούς εργοδότες.

##### **Διαρθρωτική πρόκληση: κατάτμηση της αγοράς εργασίας**

##### «First Challenge» (Σλοβενία)

Στη Σλοβενία το πρόγραμμα «First Challenge» (πρώτη πρόκληση) υποστηρίζει την απασχόληση περισσότερων από 2800 νέων. Το πρόγραμμα περιλαμβάνει τρίμηνη δοκιμαστική περίοδο, στην οποία το νεαρό άτομο γνωρίζει τον εργοδότη του, τα εργασιακά του καθήκοντα και τον χώρο εργασίας. Στη συνέχεια, αν ο εργοδότης και ο εργαζόμενος συμφωνήσουν από κοινού, το μέσο παρέχει επιδοτούμενη απασχόληση για 1 χρόνο.

### Πρώθηση της αυτοαπασχόλησης μεταξύ των νέων (Ιταλία)

Το χρηματοδοτικό μέσο «SELFIE-employment» ξεκίνησε τον Μάρτιο το 2016 για να προωθήσει την αυτοαπασχόληση μεταξύ των νέων βοηθώντας τους να αποκτήσουν πρόσβαση σε μικροπιστώσεις (έως 25 000 ευρώ) καθώς και μικροδάνεια (έως 50 000 ευρώ). Το μέσο έχει συνολική χρηματοδοτική ικανότητα περίπου 137 000 000 ευρώ και διαρκεί έως τις 31 Δεκεμβρίου 2020.

Το πρόγραμμα «SELFIE-employment» έχει στόχο να βοηθήσει τους νέους που θέλουν να ιδρύσουν μια επιχείρηση και να είναι αυτοαπασχολούμενοι, αλλά συνήθως δεν βρίσκουν χρηματοδότηση μέσω των παραδοσιακών διαύλων. Αν η επιχειρηματική ιδέα αξιολογηθεί θετικά, ο δικαιούχος μπορεί να λάβει δανειακές διευκολύνσεις μέσω του εθνικού ανανεώσιμου κεφαλαίου, που ονομάζεται «κεφάλαιο SELFIEmployment». Για να μετριαστεί ο κίνδυνος που συνδέεται με την ίδρυση επιχείρησης, η πρόσβαση σε πιστώσεις θέτει ως όρο τη συμμετοχή σε κατάρτιση την οποία εποπτεύει το περιφερειακό εμπορικό επιμελητήριο, ενώ παρέχονται υποστηρικτικές υπηρεσίες για τους πρώτους 12 μήνες μετά την υπογραφή της σύμβασης δανείου.

### ***Διαρθρωτική πρόκληση: επιδόσεις των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης***

#### «Youth Coaching» (Αυστρία)

Το πρόγραμμα Youth Coaching έχει στόχο να μειώσει την πρόωρη εγκατάλειψη του σχολείου και να καταστήσει ευκολότερη τη μετάβαση από το σχολείο στην εργασία, παρέχοντας δωρεάν εξατομικευμένη υποστήριξη και καθοδήγηση σχετικά με την εκπαίδευση και την απασχόληση και με προσωπικά ή κοινωνικά ζητήματα που μπορεί να αντιμετωπίζουν οι νέοι.

Το Youth Coaching εργάζεται με τρεις ομάδες νέων: νέοι/-ες που κινδυνεύουν να εγκαταλείψουν το εκπαιδευτικό σύστημα, νέοι/-ες που έχουν ήδη εγκαταλείψει το εκπαιδευτικό σύστημα (σχολείο, μαθητεία) και είναι ηλικίας

μέχρι 19 ετών· και νέοι/-ες με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες και/ή αναπηρία ηλικίας μέχρι 24 ετών. Το Youth Coaching είναι οργανωμένο σε τρία στάδια, και η πιο εντατική υποστήριξη (ατομική διαχείριση υποθέσεων) προσφέρεται στο στάδιο 3 και διαρκεί έως 1 έτος.

Δύο είναι οι παράγοντες που συντέλεσαν στην επιτυχία του προγράμματος. Πρώτον, η ευέλικτη και ολοκληρωμένη προσέγγιση (με βάση στενή εταιρική σχέση μεταξύ των συμβούλων των νέων, των σχολείων, της δημόσιας υπηρεσίας απασχόλησης, της κοινωνικής εργασίας, του περιβάλλοντος του νεαρού ατόμου και, κατά περίπτωση, των εργοδοτών και άλλων φορέων, για παράδειγμα, των δήμων) σημαίνει ότι η παροχή υπηρεσιών είναι προσωποκεντρικού χαρακτήρα και μπορεί να προσαρμοστεί έτσι ώστε να υποστηρίξει πελάτες που αντιμετωπίζουν πολλαπλά μειονεκτήματα. Δεύτερον, το καλό σύστημα παρακολούθησης της ποιότητας συμβάλλει στη διαρκή βελτίωσή του.

#### «Building bridges to education» (Δανία)

Στη Δανία το πρόγραμμα «Building bridges to education» (γέφυρες για την εκπαίδευση) αποσκοπεί να προετοιμάσει τους/τις νέους/-ες ακαδημαϊκά, κοινωνικά και προσωπικά, για να ξεκινήσουν και να ολοκληρώσουν πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης. Το έργο αυτό το διαχειρίζεται σε εθνικό επίπεδο η δημόσια υπηρεσία απασχόλησης και εφαρμόζεται σε 12 δήμους σε όλη τη χώρα και συμμετέχουν σε αυτό 44 σχολές ΕΕΚ-εταίροι και 52 τοπικά γραφεία δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης. Παρέχεται ειδική χρηματοδότηση στα σχολεία, για να υποστηριχθεί η συμμετοχή τους στο έργο.

Πραγματοποιούνται μαθήματα συμπλήρωσης κενών σε εκπαιδευτικό περιβάλλον σε σχολείο επαγγελματικής κατάρτισης, όπου οι δικαιούχοι αναμειγνύονται με άλλους νέους που έχουν εγγραφεί σε τακτικά μαθήματα ΕΕΚ. Όλοι οι συμμετέχοντες έχουν καθορισμένο πρόγραμμα και έχουν κατά κανόνα την ευκαιρία να συμμετάσχουν σε διάφορα μαθήματα, σύντομες περιόδους επαγγελματικής πρακτικής άσκησης και δοκιμαστικές τοποθετήσεις σε θέσεις εργασίας στο πλαίσιο των μαθημάτων ΕΕΚ. Όπου είναι αναγκαίο, παρέχονται και μαθήματα βασικών γνώσεων γραμματισμού και αριθμητικής. Επιπλέον, ανατίθεται σε κάθε νεαρό άτομο προσωπικός/-ή καθοδηγητής/-ήτρια. Η

μεγαλύτερη έμφαση δίνεται στη στήριξη των νέων κατά τη μετάβασή τους από την κοινωνική βοήθεια στην επαγγελματική εκπαίδευση και στην εξεύρεση της «σωστής» εκπαιδευτικής πορείας. Τα μαθήματα συμπλήρωσης κενών συνήθως έχουν διάρκεια 15 εβδομάδων, ωστόσο η διάρκεια μπορεί να ποικίλλει ανάλογα με τις ανάγκες του νεαρού ατόμου.

Ένα καινοτόμο στοιχείο του εν λόγω έργου είναι η στενή («χέρι-χέρι») καθοδήγηση που λαμβάνουν οι συμμετέχοντες κατά τη διάρκεια της μετάβασης από την κοινωνική βοήθεια προς την εκπαίδευση, συμπληρώνοντας έτσι τα κενά μεταξύ των δύο συστημάτων. Οι βασικοί παράγοντες επιτυχίας είναι η στενή συνεργασία μεταξύ των κέντρων εύρεσης εργασίας και των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, και η ειδική κατάρτιση των συμβούλων.

#### **Διαρθρωτική πρόκληση: διαθεσιμότητα ποιοτικής εργασιακής πείρας**

#### Μεταβατικές πρακτικές ασκήσεις (Βέλγιο)

Η μεταβατική πρακτική άσκηση ξεκίνησε τον Μάιο του 2013 και αποτελεί μέτρο ΕΠΑΕ στην περιοχή των Βρυξελλών, Βέλγιο. Απευθύνεται σε νεαρά άτομα που αναζητούν εργασία και σε φοιτητές/-ήτριες που έχουν εγγραφεί στη δημόσια υπηρεσία απασχόλησης, των οποίων το επίπεδο εκπαίδευσης δεν υπερβαίνει την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Οι συμμετέχοντες μπορούν να πάνε σε μια εταιρεία για 3 έως 6 μήνες για να αποκτήσουν μια πρώτη επαγγελματική εμπειρία και να αυξήσουν τις δεξιότητές τους μέσω της κατάρτισης στην εργασία. Το μέτρο δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην καθοδήγηση του συμμετέχοντα και στην παρακολούθηση της πορείας του.

#### Πρόγραμμα «Modern Apprenticeship» (Ηνωμένο Βασίλειο)

Με βάση το πρόγραμμα Modern Apprenticeship, η Σκωτία αποσκοπεί να αυξήσει τον αριθμό των μαθητιών από τις 25 000 το 2013-2014 στις 30 000 το 2020. Ομοίως, χρησιμοποιούνται σχέδια επένδυσης σε δεξιότητες και

περιφερειακές αξιολογήσεις για τις δεξιότητες για να εξασφαλιστεί ότι οι μαθητείες συνδέονται στενά με τομείς οικονομικής ανάπτυξης και ευκαιρίες εργασίας. Δίνεται ιδιαίτερη προσοχή στη δημιουργία θέσεων πρακτικής άσκησης στους τομείς ΘΕΤΜΜ (θετικές επιστήμες, τεχνολογία, μηχανική και μαθηματικά).

**Διαρθρωτική πρόκληση: ικανότητα των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης να εξασφαλίσουν με αποτελεσματικό τρόπο εξατομικευμένες υπηρεσίες και υποστήριξη στους/στις νέους/-ες**

Κέντρα διά βίου επαγγελματικού προσανατολισμού, CISOK (Κροατία)

Η Κροατία έχει 11 κέντρα διά βίου επαγγελματικού προσανατολισμού (CISOK) που παρέχουν δωρεάν υπηρεσίες διά βίου επαγγελματικού προσανατολισμού σε όλους τους πολίτες με ιδιαίτερη έμφαση στα νέα άτομα, συμπεριλαμβανομένων των άεργων ΕΑΕΚ που δεν είναι εγγεγραμμένοι/-ες στη δημόσια υπηρεσία απασχόλησης. Έως το 2020 έχουν προγραμματιστεί συνολικά 22 κέντρα.

Η παρέμβαση συνδυάζει διαδικτυακές υπηρεσίες (ερωτηματολόγια αυτοαξιολόγησης, πύλη ανταλλαγής θέσεων εργασίας) μέσω διαδικτυακής πύλης ([www.cisok.hr](http://www.cisok.hr)) και υπηρεσίες διά ζώσης, όπως ατομικές/ομαδικές συμβουλευτικές συναντήσεις σχετικά με τις δεξιότητες διαχείρισης της σταδιοδρομίας και εργαστήρια σχετικά με τεχνικές αναζήτησης εργασίας.

Τα κέντρα αυτά έχουν σημειώσει επιτυχία χάρη σε μια σειρά καινοτόμων πρακτικών. Η χρηματοδότηση και η παροχή των υπηρεσιών βασίζονται σε πρότυπο ευρείας σύμπραξης, με τη συμμετοχή δήμων, επιμελητηρίων, ΜΚΟ, ενώσεων νέων, εργοδοτών, κοινωνικών εταίρων και σχολείων. Ομοίως, τα κέντρα CISOK βασίζονται σε ένα πρότυπο ευέλικτης παροχής υπηρεσιών, σύμφωνα με το οποίο οι υπηρεσίες προσαρμόζονται στις τοπικές συνθήκες, όπως οι ανάγκες της αγοράς εργασίας και οι οργανώσεις εταίρων.

Επιπλέον, τα ετήσια προγράμματα εργασίας και οι τακτικές εκθέσεις παρακολούθησης εξασφαλίζουν ένα εργαλείο θετικής ανατροφοδότησης και δραστηριότητες σχεδιασμού υπηρεσιών. Η συμβουλευτική υποστήριξη βασίζεται σε ένα πρότυπο διαφοροποιημένων υπηρεσιών που εξειδικεύονται ανάλογα με το προφίλ των επιμέρους χρηστών. Τέλος, η μετακόμιση της υπηρεσίας των CISOK από τις εγκαταστάσεις της δημόσιας υπηρεσίας απασχόλησης βοηθά στην αποφυγή αρνητικών προκαταλήψεων που μπορεί να έχουν ορισμένοι χρήστες για τη δημόσια υπηρεσία απασχόλησης.

Κέντρο καθοδήγησης ενιαίας εξυπηρέτησης για τη νεολαία (Φινλανδία)

Το 2015 η Φινλανδία έθεσε σε λειτουργία κέντρα καθοδήγησης ενιαίας εξυπηρέτησης για τη νεολαία σε δήμους. Τα κέντρα παρέχουν στήριξη χαμηλών προϋποθέσεων σε νέους/-ες κάτω των 30 ετών μέσω της παροχής ατομικών συμβουλών και καθοδήγησης, υποστήριξης στη διαχείριση της ζωής τους, σχεδιασμού της σταδιοδρομίας τους, κοινωνικών δεξιοτήτων και υποστήριξης σε θέματα εκπαίδευσης και απασχόλησης.

Ο σκοπός είναι να ενισχυθούν και να απλουστευτούν οι υπηρεσίες για τα νεαρά άτομα και να εξαλειφθεί η επικάλυψη των δραστηριοτήτων. Μια καινοτόμος πρακτική και μακροπρόθεσμος στόχος του εν λόγω μέτρου είναι η ανάπτυξη ολοκληρωμένου μοντέλου επαγγελματικού προσανατολισμού, με παράλληλες υπηρεσίες διά ζώσης και διαδικτυακά μέσω πολλαπλών διαύλων. Οι επαγγελματίες σε ένα κέντρο προσανατολισμού εργάζονται ως μισθωτοί των οργανισμών υποδοχής, αλλά έχουν έδρα στις κοινές εγκαταστάσεις του κέντρου. Πέρα από το ότι μοιράζονται την ίδια στέγη, οι οργανώσεις-εταίροι ενεργούν με βάση ένα κοινό εμπορικό σήμα και υφίστανται ως δίκτυο, διαθέτουν μάλιστα και κοινή ψηφιακή πλατφόρμα.

Το κέντρο έχει πρόσβαση σε λειτουργικές υπηρεσίες που βοηθούν στον εντοπισμό των αναγκών των νέων ατόμων και στην

ενίσχυση της ικανότητάς τους να αντιμετωπίζουν την καθημερινή ζωή. Το κέντρο καθοδήγησης ενιαίας εξυπηρέτησης στηρίζει τα νέα άτομα έως ότου βρεθεί μια πιο μακροπρόθεσμη λύση για την κατάστασή τους. Αυτή η λύση μπορεί να είναι, για παράδειγμα, ότι το νεαρό άτομο αποκτά πρόσβαση σε υπηρεσίες που παρέχονται εντός του δικτύου συνεργασίας, ή ότι ξεκινούν να σπουδάζουν ή πηγαίνουν σε μια νέα εργασία.

Οι εταιρικές σχέσεις αποτελούν τον πυρήνα αυτής της πρωτοβουλίας. Στο ευρύ συνεργατικό δίκτυο του κέντρου συμμετέχουν πολλές κρατικές αρχές, όπως εμπειρογνώμονες από τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, οι δημοτικές κοινωνικές και υγειονομικές υπηρεσίες, οι δημοτικές υπηρεσίες για τη νεολαία, η υπηρεσία κοινωνικής ασφάλισης, εκπαιδευτικά ιδρύματα και εργαστήρια. Επιπλέον, υπάρχουν διάφορες συμμετέχουσες μη κρατικές οργανώσεις και ομάδες που συμμετέχουν σε εθελοντική εργασία ή άλλες δραστηριότητες που αφορούν τη νεολαία. Το κέντρο καθοδήγησης ενιαίας εξυπηρέτησης λειτουργεί, επίσης, ως σύνδεσμος μεταξύ των νέων και των επιχειρηματιών ή των οργανώσεων επιχειρήσεων. Τα ίδια τα νεαρά άτομα έχουν ενεργό ρόλο στη διαμόρφωση και την αξιολόγηση των κέντρων και συμμετέχουν σε καθημερινές δραστηριότητες.

Για να καταστούν προσβάσιμα, τα κέντρα έχουν έδρα σε τοποθεσίες εύκολης πρόσβασης για τους/τις νέους/-ες, όπως είναι τα εμπορικά κέντρα. Επιπλέον, τα κέντρα δεν υποστηρίζουν μόνο τις πλέον ευάλωτες ομάδες νέων. Αυτό γίνεται για να αποφεύγεται ο στιγματισμός στον πληθυσμό στόχο.

#### Διαμεσολαβητές για τη νεολαία (Βουλγαρία)

Το μέτρο «διαμεσολαβητές για τη νεολαία» δρομολογήθηκε το 2015 με σκοπό τον εντοπισμό, την προσέγγιση και την ενεργοποίηση των ΕΑΕΚ που δεν έχουν εγγραφεί στη δημόσια υπηρεσία απασχόλησης. Οι άνεργοι/-ες νέοι/-ες με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης έχουν

καταρτιστεί ως «διαμεσολαβητές για τη νεολαία» και εργάζονται τώρα για τους δήμους σε όλη τη Βουλγαρία.

Οι διαμεσολαβητές για τη νεολαία λειτουργούν ως μεσάζοντες μεταξύ των μη ενεργών οικονομικά νέων ατόμων και των δημόσιων ιδρυμάτων που παρέχουν κοινωνικές, υγειονομικές, εκπαιδευτικές και άλλες υπηρεσίες. Στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων τους περιλαμβάνονται τα εξής: εντοπισμός και προσέγγιση σε μη εγγεγραμμένους ΕΑΕΚ, προσδιορισμός των ατομικών αναγκών τους, πληροφόρησή τους σχετικά με ευκαιρίες απασχόλησης, εκπαίδευσης και κατάρτισης, και παραπομπή τους στις κατάλληλες υπηρεσίες.

Γενικότερα, οι διαμεσολαβητές για τη νεολαία συνεργάζονται με τοπικούς εταίρους προκειμένου να υποστηριχθεί η περαιτέρω ενοποίηση της παροχής υπηρεσιών για τους ΕΑΕΚ. Συνεργάζονται, για παράδειγμα, με τις τοπικές ΜΚΟ για την υποστήριξη δραστηριοτήτων προβολής, με τους διαμεσολαβητές εργασίας της δημόσιας υπηρεσίας απασχόλησης για την ανταλλαγή κενών θέσεων εργασίας και τη συνεργασία με εργοδότες, και με σχολεία ώστε να συμβάλουν στην επανένταξη των ΕΑΕΚ στο εκπαιδευτικό σύστημα.

#### Ομάδες πολλαπλών δεξιοτήτων για την υποστήριξη των νέων με σύνθετες ανάγκες (Σουηδία)

Στη Σουηδία το πρόγραμμα UngKOMP καταβάλλει προσπάθειες να βελτιώσει την αποτελεσματικότητα της δημόσιας υπηρεσίας απασχόλησης και να τη βοηθήσει να συνεργάζεται καλύτερα με τους δήμους για τη στήριξη των νέων ανέργων. Αυτό το καταφέρνει με τη δημιουργία ομάδων πολλαπλών δεξιοτήτων που αποτελούνται από υπαλλήλους της δημόσιας υπηρεσίας απασχόλησης και των δήμων.

Το μέτρο θεσπίστηκε σε 20 δήμους κατά την περίοδο 2015-2018· κάθε ομάδα πολλαπλών δεξιοτήτων απαρτίζεται από 12-17 υπαλλήλους της δημόσιας υπηρεσίας απασχόλησης και 2 υπαλλήλους του δήμου και περιλαμβάνει

σύμβουλο απασχόλησης, ψυχολόγο, κοινωνικό σύμβουλο, σύμβουλο εκπαίδευσης και κοινωνικό λειτουργό. Το μέτρο θα στηρίξει 5 000 νέους/-ες που είναι μακροχρόνια άνεργοι/-ες ή διατρέχουν κίνδυνο μακροχρόνιας ανεργίας και θα επικεντρωθεί σε εκείνους/-ες με τις πιο σύνθετες ανάγκες.

Το μέτρο σχεδιάστηκε από τη σκοπιά του νεαρού ατόμου. Αντί να προτρέπει τα νεαρά άτομα να βρουν τον δρόμο τους

μέσα από ένα πολύπλοκο δίκτυο δημόσιων υπηρεσιών, παρέχει μια ολοκληρωμένη προσέγγιση με ανθρωποκεντρικό χαρακτήρα. Αυτή η προσέγγιση είναι ιδιαίτερα πολύτιμη για τους νέους ανθρώπους με σύνθετες ανάγκες και χαμηλό κίνητρο να συνεργαστούν με τις αρχές. Η συμμετοχή είναι εθελοντική και οι συναντήσεις πραγματοποιούνται σε χαλαρό περιβάλλον που τους παρέχει μια πιο άνετη αίσθηση.

Ημερομηνία: 28.9.2017

## 5. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Bell, David N.F. και Blanchflower, David G., «Young people and the great recession» (Οι νέοι και η μεγάλη ύφεση), Oxford Review of Economic Policy, 27(2): 241-267, 2011.
- Cedefop, On the way to 2020: data for vocational education and training policies: country statistical overviews (Cedefop, Ο δρόμος προς το 2020: στοιχεία για πολιτικές επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης), Cedefop research paper No 45, Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Λουξεμβούργο, 2015  
<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5545>
- Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Σύσταση του Συμβουλίου της 10ης Μαρτίου 2014 σχετικά με ένα ποιοτικό πλαίσιο για τις περιόδους πρακτικής άσκησης  
[http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=celex%3A32014H0327\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=celex%3A32014H0327(01))
- Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Σύσταση του Συμβουλίου της 22ας Απριλίου 2013 για τη θέσπιση εγγυήσεων για τη νεολαία  
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:120:0001:0006:EL:PDF>
- Eichhorst, W. Fixed-term contracts (Συμβάσεις ορισμένου χρόνου). IZA World of Labor 2014: 45 doi: 10.15185/izawol.45
- Έκτακτο Ευρωβαρόμετρο 378: The experience of traineeships in the EU (Η εμπειρία της πρακτικής άσκησης στην ΕΕ), 2013  
[http://data.europa.eu/euodp/en/data/dataset/S1091\\_378](http://data.europa.eu/euodp/en/data/dataset/S1091_378)
- Eurofound, «Exploring the diversity of NEETs» (Εξερευνώντας την ποικιλία των ΕΑΕΚ), Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Λουξεμβούργο, 2016.  
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/labour-market-social-policies/exploring-the-diversity-of-neets>
- Eurofound, Working conditions of young entrants to the labour market (Όροι εργασίας των νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας), 2013  
[http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/docs/ewco/tn1306013s/tn1306013s.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/ewco/tn1306013s/tn1306013s.pdf)
- Eurofound, Fraudulent contracting of work: Abusing traineeship status (Austria, Finland, Spain and UK) [Δόλια σύναψη συμβάσεων εργασίας: Εκμετάλλευση του καθεστώτος πρακτικής άσκησης (Αυστρία, Φινλανδία, Ισπανία και Ηνωμένο Βασίλειο)], 2017.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors – A Guidebook for Policy Planners and Practitioners (Προγράμματα μαθητείας και πρακτικής άσκησης στην ΕΕ των 27: Βασικοί παράγοντες επιτυχίας – Οδηγός για αρμόδιους χάραξης πολιτικής και επαγγελματίες), 2013.  
[http://ec.europa.eu/dgs/education\\_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/alliance/apprentice-trainee-success-factors\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/alliance/apprentice-trainee-success-factors_en.pdf)
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής που συνοδεύει το έγγραφο Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών: Εγγυήσεις για τη νεολαία και Πρωτοβουλία για την απασχόληση των νέων: τρία χρόνια μετά  
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?qid=1475848244336&uri=CELEX:52016SC0323>
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών: Εγγυήσεις για τη νεολαία και Πρωτοβουλία για την απασχόληση των νέων: τρία χρόνια μετά



<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?qid=1475848174477&uri=CELEX:52016DC0646>

- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών, «Δημιουργία ενός ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων»  
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/ALL/?uri=COM:2017:0250:FIN>
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής: Κοινωνικός πίνακας αποτελεσμάτων που συνοδεύει το έγγραφο: Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών, «Δημιουργία ενός ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων»  
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?qid=1494929282379&uri=CELEX:52017SC0200>
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Employment and Social Developments in Europe – Annual Review 2017 (Απασχόληση και κοινωνικές εξελίξεις στην Ευρώπη – ετήσια ανασκόπηση 2017).  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8030>
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Education and Training — Monitor 2015 (Παρακολούθηση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης)  
[http://ec.europa.eu/dgs/education\\_culture/repository/education/library/publications/monitor\\_15\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/library/publications/monitor_15_en.pdf)
- Ευρωπαϊκό δίκτυο δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης, έκθεση για την υλοποίηση από τις ΔΥΑ των εγγυήσεων για τη νεολαία
  - 2015: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14322&langId=en>
  - 2016: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14322&langId=en>
- European Youth Forum, Interns Revealed – A survey on internship quality in Europe (Έρευνα για την ποιότητα της πρακτικής άσκησης στην Ευρώπη), 2011.
- Fondeville N. και Ward T., «Scarring effects of the crisis» (Οι συνέπειες της κρίσης που σηματοδύουν), Ερευνητικό σημείωμα 06/2014, Social Situation Monitor, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2014.  
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13626&langId=en>
- Έγγραφο εργασίας του ΔΝΤ, «Youth Unemployment in Advanced Economies in Europe: Searching for Solutions» (Ανεργία νέων σε προηγμένες οικονομίες στην Ευρώπη: Αναζήτηση λύσεων), Δεκέμβριος 2014
- Kluge, J., Youth labour market interventions (Παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας των νέων), IZA World of Labour, 2014.
- Scarpetta S., A. Sonnet και T. Manfredi, 'Rising youth unemployment during the crisis: how to prevent negative long-term consequences on a generation?' (Αυξανόμενη ανεργία των νέων κατά τη διάρκεια της κρίσης: πώς μπορούν να ανατραπούν οι αρνητικές μακροπρόθεσμες συνέπειες για μια γενιά;), OECD Social, Employment and Migration Papers, αριθ. 106, 2015.
- Strandh, M., Winefield, A., Nilsson, K. και Hammarström, A. «Unemployment and mental health scarring during the life course» (Ανεργία και προβλήματα ψυχικής υγείας κατά τη διάρκεια της ζωής), Eur J Public Health, 24:440-5, 2014.

## 6. ΧΡΗΣΙΜΕΣ ΠΗΓΕΣ

- Caliendo M., Schmidl R., Youth Unemployment and Active Labor Market Policies in Europe, Νοέμβριος 2015, IZA DP αριθ. 9488
- Carcillo, S., Fernández, R. and Königs, S., «NEET Youth in the Aftermath of the Crisis: Challenges and Policies», OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No 164, OECD Publishing, Παρίσι, 2015
- Eurofound, «NEETs young people not in employment education and training, characteristics, costs and policy responses», Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Λουξεμβούργο, 2012  
[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1254en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1254en.pdf)
- Eurofound, «Mapping youth transitions in Europe», Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Λουξεμβούργο, 2014  
[http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1392en\\_0.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1392en_0.pdf)
- Ιστότοπος της πρωτοβουλίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την απασχόληση των νέων  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1036&langId=el>
- Ιστότοπος της πρωτοβουλίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τις εγγυήσεις για τη νεολαία: Οι εγγυήσεις για τη νεολαία ανά χώρα  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1161&langId=el>
- Ιστότοπος του ευρωπαϊκού δικτύου δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1100&langId=el>
- ΔΟΕ, Ιστότοπος για την απασχόληση των νέων  
<http://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/lang--en/index.htm>
- Έγγραφο εργασίας του ΔΝΤ: Youth Unemployment in Advanced Europe: Okun's law and Beyond, 2015
- ΟΟΣΑ, ιστότοπος του ΟΟΣΑ για την εργασία σχετικά με τη νεολαία  
<http://www.oecd.org/youth.htm>
- ΟΟΣΑ, «The OECD Skills Outlook 2015: Youth, Skills and Employability»  
<http://www.oecd.org/edu/oecd-skills-outlook-2015-9789264234178-en.htm>
- ΟΟΣΑ (2016), «the NEET challenge: what can be done for jobless and disengaged youth?», Μάρτιος 2016

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

**Πίνακας 1 — Ποσοστό ανεργίας των νέων για πληθυσμό κάτω των 25 ετών στα κράτη μέλη, 2007-2016, % του ενεργού πληθυσμού κάτω των 25 ετών**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
ΕΕ 28	15,9	15,9	20,3	21,4	21,7	23,3	23,7	22,2	20,3	18,7
Βέλγιο	18,8	18,0	21,9	22,4	18,7	19,8	23,7	23,2	22,1	20,1
Βουλγαρία	14,1	11,9	15,1	21,9	25,0	28,1	28,4	23,8	21,6	17,2
Τσεχική Δημοκρατία	10,7	9,9	16,6	18,3	18,1	19,5	18,9	15,9	12,6	10,5
Δανία	7,5	8,0	11,8	13,9	14,2	14,1	13,0	12,6	10,8	12,0
Γερμανία	11,8	10,4	11,1	9,8	8,5	8,0	7,8	7,7	7,2	7,1
Εσθονία	10,1	12,0	27,4	32,9	22,4	20,9	18,7	15,0	13,1	13,4
Ιρλανδία	9,1	13,3	24,0	27,6	29,1	30,4	26,8	23,9	20,9	17,2
Ελλάδα	22,7	21,9	25,7	33,0	44,7	55,3	58,3	52,4	49,8	47,3
Ισπανία	18,1	24,5	37,7	41,5	46,2	52,9	55,5	53,2	48,3	44,4
Γαλλία	19,5	19,0	23,6	23,3	22,7	24,4	24,9	24,2	24,7	24,6
Κροατία	25,4	23,6	25,4	32,3	36,6	42,2	49,9	44,9	42,3	31,5
Ιταλία	20,4	21,2	25,3	27,9	29,2	35,3	40,0	42,7	40,3	37,8
Κύπρος	10,2	9,0	13,8	16,6	22,4	27,7	38,9	36,0	32,8	29,1
Λετονία	10,6	13,6	33,3	36,2	31,0	28,5	23,2	19,6	16,3	17,3
Λιθουανία	8,4	13,3	29,6	35,7	32,6	26,7	21,9	19,3	16,3	14,5
Λουξεμβούργο	15,6	17,3	16,5	15,8	16,4	18,0	16,9	22,3	16,6	19,1
Ουγγαρία	18,1	19,5	26,4	26,4	26,0	28,2	26,6	20,4	17,3	12,9
Μάλτα	13,5	11,7	14,5	13,2	13,3	14,1	13,0	11,7	11,8	11,0
Κάτω Χώρες	9,4	8,6	10,2	11,1	10,0	11,7	13,2	12,7	11,3	10,8
Αυστρία	9,4	8,5	10,7	9,5	8,9	9,4	9,7	10,3	10,6	11,2
Πολωνία	21,6	17,2	20,6	23,7	25,8	26,5	27,3	23,9	20,8	17,7
Πορτογαλία	21,4	21,6	25,3	28,2	30,2	38,0	38,1	34,7	32,0	28,2
Ρουμανία	19,3	17,6	20,0	22,1	23,9	22,6	23,7	24,0	21,7	20,6
Σλοβενία	10,1	10,4	13,6	14,7	15,7	20,6	21,6	20,2	16,3	15,2
Σλοβακία	20,6	19,3	27,6	33,9	33,7	34,0	33,7	29,7	26,5	22,2
Φινλανδία	16,5	16,5	21,5	21,4	20,1	19,0	19,9	20,5	22,4	20,1
Σουηδία	19,2	20,2	25,0	24,8	22,8	23,7	23,6	22,9	20,4	18,9
Ηνωμένο Βασίλειο	14,3	15,0	19,1	19,9	21,3	21,2	20,7	17,0	14,6	13,0

Πηγή: Eurostat, *Unemployment rate by sex and age groups — annual average* (Ποσοστό ανεργίας κατά φύλο και ηλικία — ετήσιος μέσος όρος), % [une\_rt\_a]

**Πίνακας 2 – Ποσοστό ΕΑΕΚ για πληθυσμό ηλικίας 15-24 ετών στα κράτη μέλη, 2007-2016, % πληθυσμού 15-24 ετών**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
ΕΕ 28	11,0	10,9	12,4	12,8	12,9	13,2	13,0	12,5	12,0	11,5
Βέλγιο	11,2	10,1	11,1	10,9	11,8	12,3	12,7	12,0	12,2	9,9
Βουλγαρία	19,1	17,4	19,5	21,0	21,8	21,5	21,6	20,2	19,3	18,2
Τσεχική Δημοκρατία	6,9	6,7	8,5	8,8	8,3	8,9	9,1	8,1	7,5	7,0
Δανία	4,3	4,3	5,4	6,0	6,3	6,6	6,0	5,8	6,2	5,8
Γερμανία	8,9	8,4	8,8	8,3	7,5	7,1	6,3	6,4	6,2	6,6
Εσθονία	8,9	8,7	14,5	14,0	11,6	12,2	11,3	11,7	10,8	9,1
Ιρλανδία	10,8	15,0	18,6	19,2	18,8	18,7	16,1	15,2	14,3	13,0
Ελλάδα	11,3	11,4	12,4	14,8	17,4	20,2	20,4	19,1	17,2	15,8
Ισπανία	12,0	14,3	18,1	17,8	18,2	18,6	18,6	17,1	15,6	14,6
Γαλλία	10,7	10,5	12,7	12,7	12,3	12,5	11,2	11,4	12,0	11,9
Κροατία	12,9	11,6	13,4	15,7	16,2	16,6	19,6	19,3	18,1	16,9
Ιταλία	16,1	16,6	17,6	19,0	19,7	21,0	22,2	22,1	21,4	19,9
Κύπρος	9,0	9,7	9,9	11,7	14,6	16,0	18,7	17,0	15,3	15,9
Λετονία	11,9	11,8	17,5	17,8	16,0	14,9	13,0	12,0	10,5	11,2
Λιθουανία	7,1	8,8	12,1	13,2	11,8	11,2	11,1	9,9	9,2	9,4
Λουξεμβούργο	5,7	6,2	5,8	5,1	4,7	5,9	5,0	6,3	6,2	5,4
Ουγγαρία	11,5	11,5	13,6	12,6	13,2	14,8	15,5	13,6	11,6	11,0
Μάλτα	11,5	8,3	9,9	9,5	10,2	10,6	9,9	10,5	10,4	8,6
Κάτω Χώρες	3,5	3,4	4,1	4,3	4,3	4,9	5,6	5,5	4,7	4,6
Αυστρία	7,4	7,4	8,2	7,4	7,3	6,8	7,3	7,7	7,5	7,7
Πολωνία	10,6	9,0	10,1	10,8	11,5	11,8	12,2	12,0	11,0	10,5
Πορτογαλία	11,2	10,2	11,2	11,4	12,6	13,9	14,1	12,3	11,3	10,6
Ρουμανία	13,3	11,6	13,9	16,6	17,5	16,8	17,0	17,0	18,1	17,4
Σλοβενία	6,7	6,5	7,5	7,1	7,1	9,3	9,2	9,4	9,5	8,0
Σλοβακία	12,5	11,1	12,5	14,1	13,8	13,8	13,7	12,8	13,7	12,3
Φινλανδία	7,0	7,8	9,9	9,0	8,4	8,6	9,3	10,2	10,6	9,9
Σουηδία	7,5	7,8	9,6	7,7	7,5	7,8	7,5	7,2	6,7	6,5
Ηνωμένο Βασίλειο	11,9	12,1	13,2	13,6	14,2	13,9	13,2	11,9	11,1	10,9

Πηγή: Eurostat, *Young people neither in employment nor in education and training by sex and age (NEET rates)* [Νέοι εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης και κατάρτισης κατά φύλο και ηλικία (ποσοστά ΕΑΕΚ)] [edat\_ifse\_20]

**Πίνακας 3 – Ποσοστό ανεργίας νέων, πληθυσμός ηλικίας 15-24 ετών στα κράτη μέλη, 2007-2016, % πληθυσμού 15-24 ετών**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
ΕΕ 28	6,9	6,9	8,7	9,1	9,2	9,8	9,9	9,2	8,4	7,7
Βέλγιο	6,4	6,0	7,1	7,3	6,0	6,2	7,3	7,0	6,6	5,7
Βουλγαρία	4,2	3,7	4,6	6,8	7,4	8,5	8,4	6,5	5,6	4,1
Τσεχική Δημοκρατία	3,4	3,1	5,3	5,7	5,4	6,1	6,0	5,1	4,1	3,4
Δανία	5,3	5,8	8,4	9,4	9,6	9,1	8,1	7,8	6,7	7,9
Γερμανία	6,1	5,5	5,8	5,0	4,5	4,1	4,0	3,9	3,5	3,5
Εσθονία	3,8	4,9	10,7	12,4	9,0	8,5	7,4	5,9	5,5	5,8
Ιρλανδία	5,1	7,1	11,7	12,0	12,1	12,3	10,6	8,9	7,6	6,7
Ελλάδα	7,0	6,6	7,9	9,9	13,0	16,1	16,5	14,7	12,9	11,7
Ισπανία	8,7	11,7	17,0	17,7	18,9	20,6	21,0	19,0	16,8	14,7
Γαλλία	7,2	7,1	9,1	8,8	8,3	8,8	9,0	8,7	9,0	9,0
Κροατία	9,2	8,7	9,2	11,6	11,9	12,7	14,9	15,3	14,0	11,6
Ιταλία	6,3	6,5	7,3	7,8	7,9	10,1	10,9	11,6	10,6	10,0
Κύπρος	4,2	3,8	5,6	6,7	8,7	10,8	14,9	14,5	12,4	10,8
Λετονία	4,5	5,8	13,7	14,4	11,6	11,5	9,1	7,9	6,7	6,9
Λιθουανία	2,3	4,0	8,7	10,2	9,2	7,8	6,9	6,6	5,5	5,1
Λουξεμβούργο	4,0	5,2	5,5	3,5	4,2	5,0	4,0	6,0	6,1	5,8
Ουγγαρία	4,6	4,9	6,5	6,6	6,3	7,2	7,3	6,0	5,4	4,2
Μάλτα	7,3	6,1	7,5	6,7	6,9	7,2	6,9	6,1	6,1	5,7
Κάτω Χώρες	4,3	3,9	4,8	6,0	6,8	8,1	9,1	8,6	7,7	7,4
Αυστρία	5,6	5,1	6,4	5,5	5,3	5,6	5,7	6,0	6,1	6,5
Πολωνία	7,1	5,7	6,9	8,2	8,6	8,9	9,1	8,1	6,8	6,1
Πορτογαλία	8,6	8,5	9,9	10,3	11,5	14,1	13,3	11,9	10,7	9,3
Ρουμανία	6,1	5,7	6,4	6,9	7,3	6,9	7,1	7,1	6,8	5,8
Σλοβενία	4,2	4,5	5,6	5,9	5,9	7,1	7,3	6,8	5,8	5,1
Σλοβακία	7,1	6,2	8,6	10,4	10,1	10,4	10,4	9,2	8,4	7,2
Φινλανδία	8,8	8,8	10,9	10,6	10,1	9,8	10,3	10,7	11,7	10,5
Σουηδία	10,1	10,7	12,8	12,8	12,1	12,4	12,8	12,7	11,2	10,4
Ηνωμένο Βασίλειο	8,8	9,2	11,3	11,6	12,4	12,4	12,1	9,8	8,6	7,6

Πηγή: Eurostat, *Unemployment rate by sex and age groups – annual average (Ποσοστό ανεργίας κατά φύλο και ηλικία – ετήσιος μέσος όρος), % [une\_rt\_a]*

**Πίνακας 4 – Ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας νέων (12 μήνες και άνω), πληθυσμός ηλικίας 15-24 ετών στα κράτη μέλη, 2007-2016, % ενεργού πληθυσμού ηλικίας 15-24 ετών**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
ΕΕ 28	4,0	3,5	4,6	6,0	6,5	7,5	8,0	7,8	6,5	5,4
Βέλγιο	5,6	4,9	5,7	6,7	6,0	5,8	7,3	8,0	7,9	6,3
Βουλγαρία	6,3	5,0	5,2	8,9	12,1	13,8	13,2	11,7	11,1	8,0
Τσεχική Δημοκρατία	3,5	3,1	3,3	5,8	5,3	6,5	6,2	4,4	3,8	2,5
Δανία	:	:	:	0,9	1,4	1,3	1,3	1,1	0,9	1,0
Γερμανία	3,7	3,0	3,0	2,6	2,0	1,9	1,8	1,8	1,6	1,5
Εσθονία	3,1	2,9	7,0	12,2	8,8	6,2	6,5	4,4	2,0	2,7
Ιρλανδία	1,9	2,5	6,1	11,5	13,4	14,5	10,9	9,2	7,8	5,8
Ελλάδα	9,4	7,8	7,9	11,7	18,9	27,1	30,3	31,5	28,0	25,1
Ισπανία	1,8	2,5	6,9	12,1	15,0	18,9	21,9	21,5	16,9	12,8
Γαλλία	4,4	4,3	5,8	6,6	6,0	6,5	6,5	7,2	7,0	7,0
Κροατία	11,6	10,5	11,0	16,0	19,9	23,2	25,3	22,6	20,2	12,5
Ιταλία	8,2	8,0	10,1	12,3	13,7	17,3	21,0	25,1	22,0	19,4
Κύπρος	2,4	:	1,3	2,8	3,9	6,9	12,7	10,7	8,0	5,5
Λετονία	1,2	1,8	6,9	12,0	10,2	8,9	6,8	4,7	4,4	5,0
Λιθουανία	:	:	5,2	10,8	11,1	6,8	4,4	4,4	:	:
Λουξεμβούργο	:	3,9	:	3,7	3,8	3,6	3,6	:	:	:
Ουγγαρία	6,5	6,2	7,8	10,3	9,3	9,1	8,6	6,7	4,6	3,6
Μάλτα	3,7	3,2	4,5	3,9	4,1	4,5	3,2	3,2	3,5	2,6
Κάτω Χώρες	0,7	0,5	0,7	1,0	1,3	1,5	2,2	2,3	2,0	1,7
Αυστρία	1,3	1,2	1,4	1,6	1,3	1,4	1,4	1,4	1,7	2,0
Πολωνία	7,5	3,8	4,4	4,8	6,8	8,0	8,7	7,4	6,1	4,3
Πορτογαλία	4,6	4,2	5,4	6,9	8,0	11,7	13,8	12,6	9,9	8,2
Ρουμανία	9,7	8,1	6,1	7,2	9,5	9,4	9,0	8,7	8,1	8,7
Σλοβενία	3,0	2,1	2,8	4,9	5,5	6,6	8,5	7,6	5,8	6,7
Σλοβακία	11,6	10,0	11,4	18,4	18,2	19,2	20,6	17,0	14,4	10,6
Φινλανδία	0,9	:	1,0	1,6	1,0	0,9	1,0	1,0	1,7	1,5
Σουηδία	0,7	0,7	1,1	1,7	1,5	1,6	1,5	1,3	1,2	0,9
Ηνωμένο Βασίλειο	2,2	2,4	3,6	4,7	5,2	5,8	5,9	4,7	3,2	2,2

Πηγή: Eurostat, Youth long-term unemployment rate (12 months or longer) by sex and age [Μακροχρόνια ανεργία των νέων (12 μήνες και άνω) κατά φύλο και ηλικία] [yuh\_empl\_120]

**Πίνακας 5 – Ποσοστό ΕΑΕΚ κατά καθεστώς δραστηριότητας, πληθυσμός ηλικίας 15-24 ετών στα κράτη μέλη, 2016,% πληθυσμού 15-24 ετών**

	Άεργοι/-ες ΕΑΕΚ	Άνεργοι/-ες ΕΑΕΚ	ΕΑΕΚ (σύνολο)
ΕΕ 28	6,2	5,4	11,5
Βέλγιο	5,2	4,7	9,9
Βουλγαρία	14,5	3,7	18,2
Τσεχική Δημοκρατία	4,2	2,8	7,0
Δανία	3,8	2,0	5,8
Γερμανία	4,3	2,3	6,6
Εσθονία	5,5	3,6	9,1
Ιρλανδία	7,9	5,1	13,0
Ελλάδα	6,2	9,6	15,8
Ισπανία	5,2	9,4	14,6
Γαλλία	5,4	6,5	11,9
Κροατία	6,0	10,9	16,9
Ιταλία	11,0	8,9	19,9
Κύπρος	7,9	8,0	15,9
Λετονία	5,7	5,5	11,2
Λιθουανία	5,2	4,2	9,4
Λουξεμβούργο	2,5	2,8	5,4
Ουγγαρία	7,2	3,8	11,0
Μάλτα	4,7	4,0	8,6
Κάτω Χώρες	2,9	1,7	4,6
Αυστρία	3,8	3,9	7,7
Πολωνία	5,7	4,9	10,5
Πορτογαλία	4,1	6,5	10,6
Ρουμανία	12,0	5,4	17,4
Σλοβενία	4,1	4,0	8,0
Σλοβακία	5,4	6,9	12,3
Φινλανδία	5,8	4,2	9,9
Σουηδία	3,8	2,7	6,5
Ηνωμένο Βασίλειο	6,3	4,6	10,9

Πηγή: Eurostat, *Young people neither in employment nor in education and training by sex and age (NEET rates)* [Νέοι εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης και κατάρτισης κατά φύλο και ηλικία (ποσοστά ΕΑΕΚ)] [edat\_ifse\_20]