

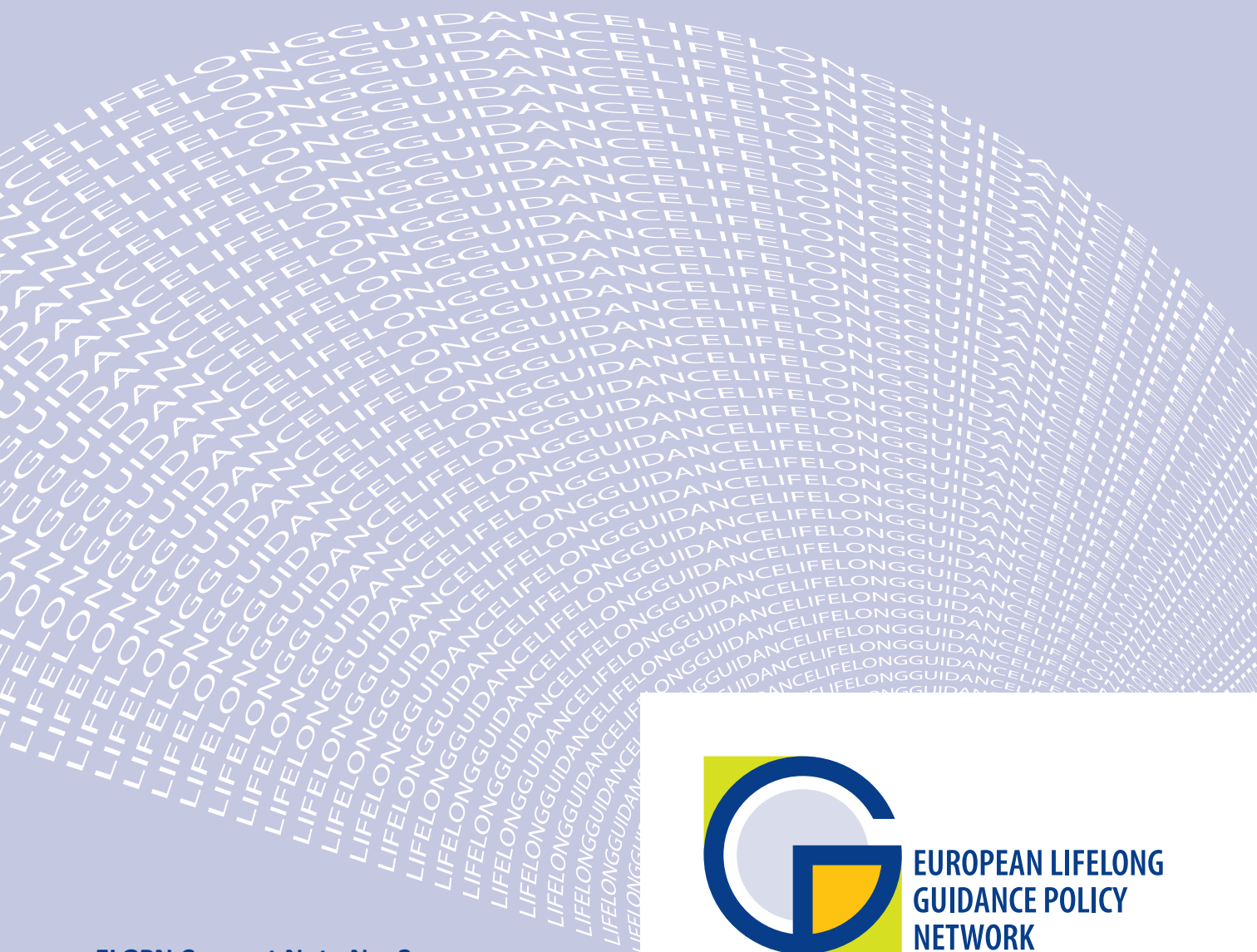


Πρόγραμμα
διά βίου
μάθησης

DEIRDRE HUGHES
TIBOR BORS BORBÉLY-PECZE

Ανεργία των νέων: Μια Κρίση ανάμεσά μας

Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΤΗΣ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΤΟΥ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ
ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ ΚΑΙ ΖΗΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



EUROPEAN LIFELONG
GUIDANCE POLICY
NETWORK

**Ανεργία των νέων: Μια Κρίση ανάμεσά μας
– Ο ρόλος των πολιτικών της Δια Βίου Συμβουλευτικής
και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού για την
αντιμετώπιση της προσφοράς και ζήτησης εργασίας**

Κείμενο προβληματισμού που ανατέθηκε από το Ευρωπαϊκό
Δίκτυο για την Πολιτική στη Δια Βίου Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό
Προσανατολισμό (ELGPN)

Deirdre Hughes & Tibor Bors Borbély-Pecze



Το παρόν αποτελεί ένα ανεξάρτητο κείμενο προβληματισμού που ανατέθηκε από το Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την Πολιτική στη δια βίου Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό (ELGPN), ένα δίκτυο κρατών μελών το οποίο χρηματοδοτείται από την Ε.Ε. στο πλαίσιο του Προγράμματος Δια βίου Μάθηση. Το έγγραφο βασίζεται στις συζητήσεις στο πλαίσιο του δικτύου, αλλά οι απόψεις που εκφράζονται είναι αυτές του συγγραφέα και δεν αντικατοπτρίζουν κατ' ανάγκη την επίσημη θέση του ELGPN, των χωρών μελών του, ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής ή οποιουδήποτε προσώπου που ενεργεί για λογαριασμό της Επιτροπής.

Το έγγραφο έχει γραφτεί από την **Δρ Deirdre Hughes** (Ηνωμένο Βασίλειο) και τον **Δρ Tibor Bors Borbély-Pecze** (Ουγγαρία). Η προετοιμασία του υποστηρίχθηκε από μια ομάδα αναφοράς του ELGPN που αποτελείται από τους: **Pedro Fonseca** (Πορτογαλία), **Manuel Hubert** (Ευρωπαϊκή Επιτροπή), **Peter Hartel** (Αυστρία), **Bernhard Jenschke** (Γερμανία), **Aleksandra Joma** (Λετονία), **Susanne Kraatz** (Ευρωπαϊκή Επιτροπή), **Michel Lefranc** (Γαλλία), **Wolfgang Müller** (PES Network – Δίκτυο Δημοσίων Υπηρεσιών Απασχόλησης), **Koen Nomden** (Ευρωπαϊκή Επιτροπή), **Santa Ozolina** (Ευρωπαϊκό Φόρουμ Νεολαίας), **Φωτεινή Βλαχάκη** (Ελλάδα), **Raimo Vuorinen** (ELGPN) και **Tony Watts** (Σύμβουλος ELGPN).

Πρώτη Έκδοση στην αγγλική γλώσσα:

© **The European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN)**

Συντονιστής 2011-12: University of Jyväskylä, Finland

Finnish Institute for Educational Research (FIER)

<http://elgpn.eu> elgpn@ju.fi

Σχεδίαση εξωφύλλου και γραφικά: Martti Minkkinen / Finnish Institute for Educational Research (FIER)

Στοιχειοθεσία: Kaija Mannström / Finnish Institute for Educational Research (FIER)

ISBN 978-951-39-4872-6 (printed version) ISBN 978-951-39-4873-3 (pdf)

Εκτύπωση: Kariteam

Jyväskylä, Φιλανδία 2012

Μετάφραση στην Ελληνική γλώσσα:

© **Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, ΕΟΠΠΕΠ, 2012**

Τίτλος Ελληνικής Έκδοσης:

Ανεργία των νέων: Μια κρίση ανάμεσά μας. Ο ρόλος των πολιτικών της Δια Βίου Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού για την αντιμετώπιση της προσφοράς και ζήτησης εργασίας

ISBN Ελληνικής Έκδοσης (pdf) 978-960-98476-9-8

Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ)

Διεύθυνση Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού

Λεωφόρος Εθνικής Αντιστάσεως 41, Νέα Ιωνία, 14234, Αττική

Τηλ. 210 2709172 – 210 2709175

www.eopppep.gr guidance@eopppep.gr

Χρηματοδότηση: ELGPN – Lifelong Learning Program 50% / 50% Εθνική Συμμετοχή

Επιστημονική επιμέλεια ελληνικής έκδοσης: **Φωτεινή Βλαχάκη**, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού MSc, Υπεύθυνη Έργου, Προϊσταμένη Διεύθυνσης Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π., **Δημήτρης Γαϊτάνης**, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού MSc. Ph.D., Προϊστάμενος Τμήματος Επιστημονικής Στήριξης Στελεχών και Φορέων ΣΥΕΠ του ΕΟΠΠΕΠ, εκπρόσωποι στο Δίκτυο ELGPN

Επιμέλεια κειμένων: **Σταυρούλα Δουλάμη**, Ψυχολόγος, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού MSc, **Μαρίνα Κατσιμάνη**, Πολιτικός Επιστήμονας, Στελέχη Τμήματος Επιστημονικής Στήριξης Στελεχών και Φορέων ΣΥΕΠ του ΕΟΠΠΕΠ.

Μετάφραση: Άννα Πατεστή, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού MSc

Απαγορεύεται η ανατύπωση, η μετάφραση, η αντιγραφή, μερική ή ολική, η φωτοτύπηση, η φωτογράφιση, κ.τ.λ. του τρόπου έκθεσης της περιεχόμενης ύλης, όπως και η παρουσίαση και προβολή του από οποιοδήποτε οπτικοακουστικό και μαγνητικό μέσο χωρίς την έγγραφη άδεια του Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. και των συγγραφέων

Λίγα λόγια για την Ελληνική Έκδοση

Το παρόν κείμενο αποτελεί ένα από τα 7 κείμενα που εξέδωσε το Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την πολιτική στην Δια Βίου Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό (Δια βίου Συ.Ε.Π.) / Δια Βίου Καθοδήγηση (E.L.G.P.N.) ως αποτέλεσμα των εργασιών του δικτύου τη διετία 2011-2012 και τα οποία έχουν ως στόχο να υποστηρίξουν τα κράτη μέλη του δικτύου στην αξιολόγηση και αναθεώρηση των εθνικών, περιφερειακών και τοπικών τους πολιτικών και πρακτικών στη Δια Βίου Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό/ Δια Βίου Καθοδήγηση, στις 4 προτεραιότητες που έθεσε το ψήφισμα των υπουργών παιδείας της ΕΕ για τη Δια Βίου Συ.Ε.Π. / Δια Βίου Καθοδήγηση και σε όλο το εύρος των διαφόρων κρίσιμων τομέων στους οποίους βρίσκει εφαρμογή ο θεσμός της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας / Καθοδήγησης (γενική εκπαίδευση, επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, εκπαίδευση ενηλίκων κλπ) καθώς και στο σχεδιασμό των μελλοντικών τους πολιτικών.

Τα κείμενα αυτά αποτελούν πολύτιμα εργαλεία στη διάθεση όλων των εμπλεκόμενων φορέων και προσώπων στην Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό/ Καθοδήγηση, όπως διαμορφωτές πολιτικής, Εθνικά Φόρουμ Δια Βίου Συ.Ε.Π. / Καθοδήγησης, Διευθύνσεις Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού προσανατολισμού των αρμόδιων υπουργείων, δημόσιοι και ιδιωτικοί φορείς παροχής υπηρεσιών Συ.Ε.Π. / Καθοδήγησης στην εκπαίδευση – κατάρτιση, στην απασχόληση και στις κοινωνικές υπηρεσίες, σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού / καθοδήγησης κλπ, καθώς περιέχουν καλές πρακτικές, υποδειγματικές πολιτικές, ζητήματα προς συζήτηση και προβληματισμό, χρήσιμη πληροφόρηση για τις εφαρμοζόμενες πολιτικές και δράσεις στις χώρες μέλη του δικτύου και μελέτες περίπτωσης (case studies) που αφενός βοηθούν τους εμπλεκόμενους να κατανοήσουν και να αξιοποιήσουν καλύτερα τα διδάγματα και τις εμπειρίες από την εφαρμογή του θεσμού της Συ.Ε.Π. / Καθοδήγησης στις άλλες ευρωπαϊκές χώρες και αφετέρου προωθούν την ευρωπαϊκή συνεργασία και το συντονισμό των δράσεων με στόχο την βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών προς όφελος των ευρωπαϊκών πολιτών.

Η μετάφραση – επιστημονική επιμέλεια των ελληνικών εκδόσεων πραγματοποιήθηκε από τους εθνικούς φορείς εκπροσώπησης της Ελλάδας και της Κύπρου στο Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την πολιτική στην Δια Βίου Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό/Δια Βίου Καθοδήγηση ως εξής:

Ελλάδα: Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ), Διεύθυνση Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Τμήμα Επιστημονικής Υποστήριξης Στελεχών και Φορέων Συ.Ε.Π.

- Ανάπτυξη πολιτικής στη δια βίου συμβουλευτική και τον επαγγελματικό προσανατολισμό: Ευρωπαϊκός Οδηγός Καλών Πρακτικών
- Η «ευελιξία με ασφάλεια»: Συνέπειες στη Δια Βίου Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό
- Ανεργία των νέων: Μια Κρίση ανάμεσά μας - Ο ρόλος των πολιτικών της Δια Βίου Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού για την αντιμετώπιση της προσφοράς και ζήτησης εργασίας

Κύπρος: Υπηρεσία Συμβουλευτικής και Επαγγελματικής Αγωγής, Διεύθυνση Μέσης Εκπαίδευσης, Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού Κύπρου.

- Ευρωπαϊκές Πολιτικές για τη Δια Βίου Καθοδήγηση – Έκθεση Προόδου 2011 – 12: Έκθεση για το έργο του Ευρωπαϊκού Δικτύου για την Πολιτική στη Δια Βίου Καθοδήγηση
- Ευρωπαϊκές Πολιτικές για τη Δια Βίου Καθοδήγηση – Έκθεση Προόδου 2011 – 12: Έκθεση για το έργο του Ευρωπαϊκού Δικτύου για την Πολιτική στη Δια Βίου Καθοδήγηση – Σύντομη Έκθεση
- Δεξιότητες Διαχείρισης Σταδιοδρομίας – Παράγοντες για Αποτελεσματική Υλοποίηση της Πολιτικής
- Γλωσσάρι Ευρωπαϊκού Δικτύου για την Πολιτική στη Δια Βίου Καθοδήγηση

Το περιεχόμενο των ελληνικών εκδόσεων είναι κοινό για την Ελλάδα και την Κύπρο αν και ορισμένοι ξενόγλωσσοι όροι αποδόθηκαν διαφορετικά στις δύο χώρες, λ.χ.

• Η ονομασία «**ELGPN**» αποδίδεται «Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την Πολιτική στη Δια Βίου Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό» (Συ.Ε.Π.) στα κείμενα της Ελλάδας και «Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την Πολιτική στη Δια Βίου Καθοδήγηση» στα κείμενα της Κύπρου

• Ο όρος «**career guidance**» αποδίδεται «συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός» ή «συμβουλευτική σταδιοδρομίας» στα κείμενα της Ελλάδας και «καθοδήγηση σταδιοδρομίας» στα κείμενα της Κύπρου

• Αντίστοιχα ο όρος «**career counselor**» ή «**guidance counselor**» αποδίδεται ως «σύμβουλος επαγγελματικού προσανατολισμού /σταδιοδρομίας» στα κείμενα της Ελλάδας και ως «σύμβουλος σταδιοδρομίας» ή «σύμβουλος καθοδήγησης» στα κείμενα της Κύπρου.

Ανεργία των νέων: Μια Κρίση ανάμεσά μας – Ο ρόλος των πολιτικών της Δια Βίου Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην αντιστοίχιση της προσφοράς και ζήτησης εργασίας

«Το συνολικό ποσοστό ανεργίας των νέων έχει αποδειχθεί αμετακίνητο και παραμένει κοντά στην τιμή της κορύφωσής του κατά την κρίση. Με ποσοστό 12,6 τοις εκατό το 2011 και 12,7 τοις εκατό, όπως προβλέπεται για το 2012, το συνολικό ποσοστό ανεργίας των νέων παραμένει τουλάχιστον μια πλήρη μονάδα πάνω από το επίπεδο του 2007 Η ανεργία των νέων και οι κακές συνθήκες κάτω από τις οποίες οι νέοι εργάζονται δημιουργεί κοινωνικό καθώς και οικονομικό κόστος». (Διεθνές Γραφείο Εργασίας, ILO, 2012, σ. 12)

Το παρόν έγγραφο προβληματισμού αναφέρεται σε πέντε βασικά ερωτήματα:

- i. Ποιες είναι οι τρέχουσες τάσεις και οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι νέοι και οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής σε όλη την Ευρώπη;
- ii. Τι πολιτικές, συμπεριλαμβανομένων των καλών και ενδιαφερουσών πρακτικών για την αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων, εμφανίζονται σε διαφορετικά κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ);
- iii. Τι άλλο μπορεί να γίνει για την αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων, με βάση τις πολιτικές και τις πρακτικές της δια βίου Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού;
- iv. Πώς μπορούν οι πολιτικές για ανταποδοτικές υπηρεσίες δια βίου Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού να συμβάλουν θετικά σε νέα και αναδυόμενα κυβερνητικά σχέδια εντός των κρατών-μελών και μεταξύ τους;
- v. Ποια είναι τα βασικά ερωτήματα για την ενημέρωση των προτεραιοτήτων της εκπαίδευσης, της κατάρτισης, της απασχόλησης και της κοινωνικής ενσωμάτωσης της ΕΕ και των κρατών-μελών;

1 Ποιες είναι οι σύγχρονες τάσεις και προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι νέοι και οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής σε όλη την Ευρώπη;

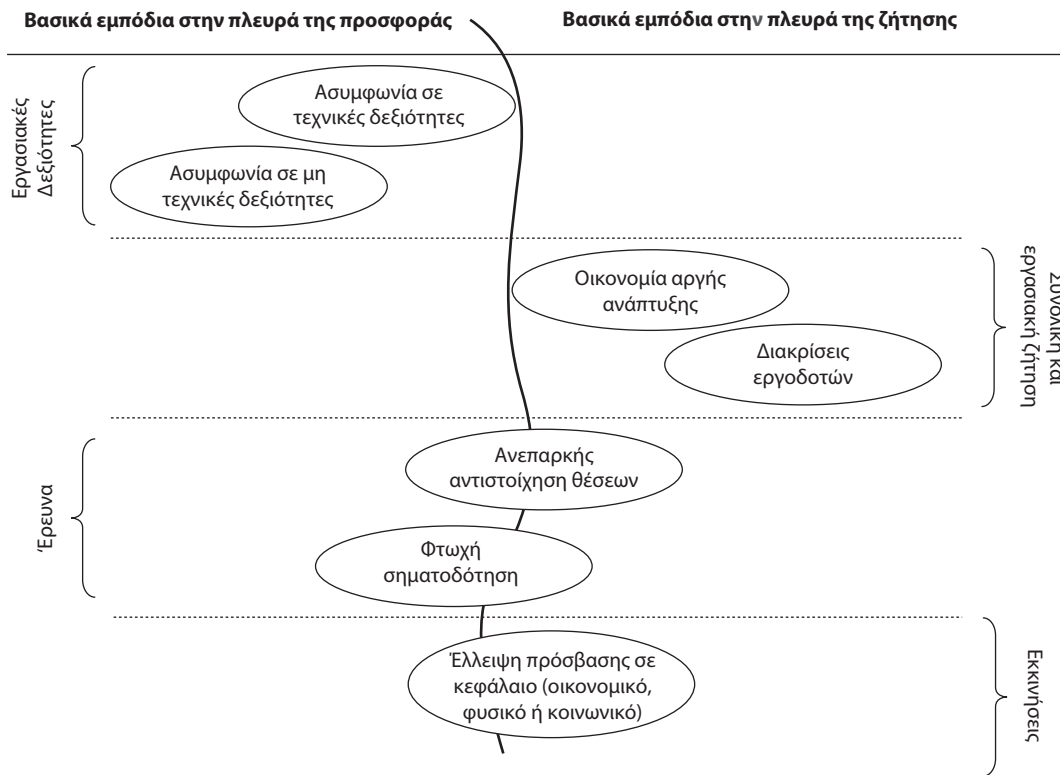
- 1.1 Η ανεργία των νέων είναι ένα αυξανόμενο πρόβλημα που έχει σημαντικές μακροπρόθεσμες συνέπειες για τα άτομα, τις κοινότητες, τις οικονομίες και τις κοινωνίες. Κατά την τελευταία δεκαετία, οι μεταβάσεις των νέων από το σχολείο στην εργασία έχουν γίνει πλέον μακροχρόνιες, πιο περίπλοκες και ταραχώδεις (Schoon & Silberstein, 2009). Οι Εθνικές Έρευνες Εργατικού Δυναμικού (Hoffman, 2011) δείχνουν ότι η ανεργία των νέων έχει αυξηθεί σε όλες τις χώρες της ΕΕ από το 2008 με το ποσοστό των νέων (κάτω των 25 ετών) που ψάχνουν για εργασία να κυμαίνεται από το 7% στην Αυστρία και το 8% στις Κάτω Χώρες, έως σχεδόν το 50% στην Ελλάδα και την Ισπανία (ΕΚ, 2012α, ΕΚ 2012β). Από το 1995 έχει να εμφανιστεί το ζήτημα της ανεργίας των νέων τόσο έντονα στον πολιτικό, μακρο-οικονομικό και κοινωνικό διάλογο σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης και σε διεθνές επίπεδο.
- 1.2 Η πρόσφατη και η μακροχρόνια οικονομική κατάσταση δημιούργησε νέα ερωτήματα σχετικά με την προσαρμογή των δημόσιων πολιτικών όπως και την προσαρμοστικότητα των πολιτών και ιδιαίτερα των νέων που είναι ανάμεσα στις πιο ευάλωτες ομάδες. Οι οικονομίες σε δίνη και οι ταχύτατα μεταβαλλόμενες πολιτικές και κοινωνικές δομές έχουν βαριές συνέπειες στους νέους, τις κυβερνήσεις, τις κοινότητες και τους εργοδότες. Οι διαφορετικές μορφές συμμαχιών στο δημόσιο, ιδιωτικό και εθελοντικό/κοινοτικό τομέα αυξάνουν και η αξιοποίηση των νέων κοινωνικών εταιρικών σχέσεων αποτελεί μια σημαντική πρόκληση για να βοηθήσουν στη διακοπή της αύξησης της ανεργίας των νέων. Τα υπάρχοντα και τα νέα μέτρα πολιτικής επιδιώκουν να αντιμετωπίσουν, με διαφορετικούς τρόπους, τις οικονομικές, κοινωνικές και ψυχολογικές επιπτώσεις της ανεργίας (και της υπό-απασχόλησης) των νέων.
- 1.3 Τα ευρήματα συστηματικών ερευνών (GHK – 2012, Mann – 2012, ILO – 2012α, Eurofound (Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας) – 2011, ΟΟΣΑ – 2010α, ΟΟΣΑ – 2010β), δείχνουν ότι η παρατεταμένη ανεργία νωρίς στην επαγγελματική ζωή ενός νεαρού ατόμου μπορεί να έχει μακροπρόθεσμες επιπτώσεις κατά διάρκεια της ζωής του, όπως υπο-αξιοποίηση των γνώσεων και των δεξιοτήτων του, πιθανότητες για χαμηλότερες αποδοχές, μείωση του επιπέδου της υγείας του και απειλή για κοινωνικό αποκλεισμό. Η παρακολούθηση και η αξιολόγηση των αποτελεσμάτων παρουσιάζουν τη νεολαία ως μία ετερογενή ομάδα που περιλαμβάνει πολλές υπο-ομάδες για στοχευμένες παρεμβάσεις. Για παράδειγμα, η σχολική εμπειρία διαφοροποιημένη ανάλογα με το φύλο και οι διαφοροποιημένες συνέπειες των πολιτικών και των πρακτικών σχετικά με τις νέες γυναίκες και άνδρες επιδρά σημαντικά στις πολιτισμικές προσδοκίες και «στα κοινωνικά πρότυπα» σε σχέση με την εργασία, την αδράνεια και την ανεργία.
- 1.4 Στοιχεία της Eurostat (2012) δείχνουν ότι η πρόσφατη επιδείνωση της κατάστασης της αγοράς εργασίας για τους νέους ηλικίας 15-24 ετών συνεχίζει να χειροτερεύει σημαντικά σε πολλές χώρες. Τα Κράτη-μέλη της ΕΕ στοχεύουν να μειώσουν το έλλειμμα κατ' ανώτατο όριο στο 3% του ΑΕΠ μέχρι το οικονομικό έτος 2014-15, το οποίο σημαίνει λίγες ευκαιρίες για κρατικές κενόνισιανές παρεμβάσεις (αν και αυτό επί του παρόντος υπόκειται σε έντονη συζήτηση). Ο μελλοντικός ρόλος και η δομή του Συμφώνου Σταθερότητας και Ανάπτυξης του 1997 - ανανεώθηκε το 2005 - είναι επίσης μέρος της διαπραγμάτευσης για την καλύτερη μελλοντική οικονομική διακυβέρνηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι τάσεις δείχνουν ότι μια αυξανόμενη μερίδα του πληθυσμού της νεολαίας θα βρεθεί επί χρόνια στη θέση να μη βρίσκει ικανοποιητική δουλειά ή, ακόμη και κανένα είδος αμειβόμενης εργασίας. Οι ενδεχόμενες αρνητικές κοινωνικές επιπτώσεις αυτής της κατάστασης με μεγάλες ομάδες δυνητικά απογοητευμένων, δυσαρεστημένων και

μειονεκτούντων νέων, αξίζει μεγαλύτερης προσοχής από τους πολιτικούς σε σχέση με το διαμοίρασμα και την πιθανή αλλαγή χρήσης των περιορισμένων δημόσιων πόρων.

- 1.5 Σαφώς, υπάρχουν τεράστιες αντιθέσεις μεταξύ των κρατών-μελών, με το ποσοστό ανεργίας να υπερβαίνει το 20% στα δύο τρίτα από αυτά, και περίπου το 50% στην περιοχή της Μεσογείου. Οι μόνες χώρες της ΕΕ με χαμηλά ποσοστά ανεργίας των νέων είναι η Αυστρία, η Γερμανία και οι Κάτω Χώρες, όλες στο 7-9%. Ακόμη και στη Γερμανία, όπου η οικονομία αυτή τη στιγμή είναι σε καλύτερα επίπεδα από τις περισσότερες χώρες στην Ευρώπη, η κυβέρνηση σχεδιάζει μέχρι το 2014 να μειώσει το έλλειμμα του προϋπολογισμού από το ρεκόρ των 80 δισεκατομμυρίων ευρώ. Συνολικά, τα διδάγματα που αντλήθηκαν από τα διαφορετικά σενάρια σε όλη την Ευρώπη δείχνουν ότι στο επίκεντρο των κυβερνητικών πολιτικών είναι επείγουσα και επιτακτική η ανάγκη για νέα και καλύτερη οικονομική διακυβέρνηση της ΕΕ (Ευρώπη 2020), για νέες θέσεις εργασίας και μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή.
- 1.6 Σε πολλές χώρες, η μετάβαση των νέων από την εκπαίδευση στην εργασία αποδεικνύεται προβληματική σε γενικές γραμμές (Keer, 2012). Όλο και περισσότεροι νέοι (συμπεριλαμβανομένων ορισμένων με υψηλές επιδόσεις) δε συμμετέχουν στην εκπαίδευση, την απασχόληση ή την κατάρτιση και έχουν περιορισμένη δυνατότητα πρόσβασης σε προσφερόμενες θέσεις εργασίας και κυρίως σε λιγότερο «αξιοπρεπείς εργασίες» (σε αντίθεση με προσωρινές και χαμηλής ειδίκευσης εργασίες), καθώς οι δεξιότητες των νέων δεν είναι γενικά σε μεγάλη ζήτηση από τους εργοδότες. Το ποσοστό των νέων στο σύνολο του πληθυσμού μειώνεται, ενώ επικρατούν οι όλο και πιο κατακερματισμένες και παρατεταμένες μεταβάσεις (ILO, 2010α, σ. 13). Το πρόβλημα δεν συνδέεται αποκλειστικά με την ύφεση, τις αδύναμες οικονομίες ή τις δημογραφικές εξελίξεις, αλλά και με τα διαρθρωτικά προβλήματα όπως

περιγράφεται παρακάτω. Αυτά αντηχούν έντονα σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση.

- 1.7 Τα εμπόδια για την προσφορά και τη ζήτηση αναμφισβήτητα συνδέονται όχι μόνο με αναντιστοιχία ή έλλειμμα στις τεχνικές και μη τεχνικές δεξιότητες (γενικές ή κοινωνικές), αλλά και με την ταχεία επέκταση των συστημάτων εκπαίδευσης και πιστοποίησης προσόντων σε ολόκληρη την Ευρώπη. Επιπλέον, οι μεταβάσεις από το σχολείο στην εργασία είναι πιο δύσκολες σε χώρες όπου το κυρίαρχο μοντέλο μετάβασης είναι το «σπούδασε πρώτα, μετά δούλεψε» (ΟΟΣΑ, 2010α). Αντιθέτως, όπου ο συνδυασμός σπουδών και εργασίας είναι πιο συχνός – μέσω, για παράδειγμα, τοποθετήσεων για εργασιακή εμπειρία, μαθητείας, πρακτικής άσκησης, επαγγελματικών τοποθετήσεων, καθώς και εποχιακής και μερικής απασχόλησης – οι μεταβάσεις των νέων είναι, σύμφωνα με αναφορές, ευκολότερες και ασφαλέστερες (για παράδειγμα, στην Αυστρία, Δανία, Γερμανία και Κάτω Χώρες).
- 1.8 Η αξία που αφορά στην απόκτηση προσόντων και δεξιοτήτων δεν ταιριάζει πάντα στην πραγματικότητα της αγοράς εργασίας. Σε χώρες όπως η Εσθονία, η Ελλάδα και η Ιταλία, περίπου το ένα πέμπτο των νέων με πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι άτομα εκτός εκπαίδευσης/κατάρτισης/απασχόλησης (Eurofound, 2012). Η άρση των εμποδίων στην απασχόληση για αυτή την ομάδα (και άλλες υποομάδες) παρουσιάζει σημαντικές πολιτικές προκλήσεις. Για παράδειγμα, ορισμένες χώρες έχουν αναγνωρίσει ότι για τους μετανάστες και τις μειονότητες οι γλωσσικές δυσκολίες περιορίζουν την είσοδο και την πρόοδο στον τομέα της εκπαίδευσης ή/και κατάρτισης. Τα μέτρα για την προώθηση της εκμάθησης γλωσσών σε χώρες όπως η Βουλγαρία, η Κύπρος, η Ελλάδα, η Ιταλία, η Μάλτα, η Πορτογαλία και η Σουηδία έχουν αναγνωριστεί ως σημαντικό μέσο για την αντιμετώπιση αυτού του ζητήματος (GHK, 2012).



Πηγή: ILO, 2010α, σ. 54

Σχήμα 1: Βασικές προκλήσεις της αγοράς εργασίας για τους νέους

1.9 Οι στρατηγικές για την αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων και της υποαπασχόλησης μπορούν να ταξινομηθούν με τους όρους *πρόληψη*, *αποκατάσταση* και *επανένταξη*. Για παράδειγμα, υπάρχουν όλο και περισσότερες ενδείξεις, σε ορισμένες χώρες, διαρθρωτικών αδυναμιών στα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης όπου κρίνονται αναγκαίες οι πιο συντονισμένες προσπάθειες για την αντιμετώπισή τους συνήθως μέσω των εθνικών ή περιφερειακών πλαισίων και των τοπικών δομών που έχουν μεγαλύτερη αυτονομία και ελευθερία να επιλέξουν ένα κατάλληλο μείγμα πολιτικής. Η μετατόπιση και η μεταβίβαση αρμοδιοτήτων μεταξύ δημόσιου, ιδιωτικού και εθελοντικού/κοινοτικού τομέα έχει επίσης αντίκτυπο στην αναγνώριση και προώθηση των ευκαιριών για τη νεολαία.

1.10 Πολιτικές της ΕΕ, όπως η «Νεολαία σε κίνηση»¹ και «Πρωτοβουλία για Ευκαιρίες στους Νέους»² παρέχουν νέα πλαίσια που αποσκοπούν στην πρόληψη της εγκατάλειψης της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, στην ενίσχυση της ανάκαμψης των νέων και της επανένταξης τους στον κόσμο της εκπαίδευσης και της απασχόλησης. Η ενίσχυση της ετοιμότητας των νέων για επιχειρηματικότητα και/ή εθελοντικές δραστηριότητες απαιτούν νέες δεξιότητες στο πλαίσιο των διαρκώς μεταβαλλόμενων ευρωπαϊκών και εθνικών αγορών εργασίας. Οριζόντιες πολιτικές όπως η «Νεολαία σε κίνηση» συνδέονται έντονα με την ανάγκη για την ανάπτυξη Δεξιοτήτων Διαχείρισης της Σταδιοδρομίας (ΔΔΣ). Οι ΔΔΣ

¹ www.ec.europa.eu/youthonthemove/

² www.eubusiness.com/topics/employment/youth-1

είναι πολύ περισσότερο στην ημερήσια διάταξη των εθνικών προγραμμάτων σπουδών σε σύγκριση με μια δεκαετία πριν. Ωστόσο, υπάρχουν επίσης αυξανόμενες ενδείξεις συστημικής αποτυχίας στην παροχή της δέουσας προσοχής σε αυτές τις δεξιότητες (Keep, 2012. ELGPN - 2012. GHK - 2012).

- 1.11 Ένα πρόβλημα που διαπιστώθηκε σχεδόν καθολικά στην Ευρώπη σε σχέση με την πρόωρη εγκατάλειψη του σχολείου είναι η έλλειψη χρόνου και αποκλειστικού/εξειδικευμένου προσωπικού για την παροχή υπηρεσιών ΣυΕΠ (CEDEFOP, 2010). Άλλα ευρήματα δείχνουν έντονα ότι οι πολιτικές της ΣυΕΠ είναι ιδιαίτερα σημαντικές στα σημεία μετάβασης από τη μία βαθμίδα εκπαίδευσης στην άλλη (Gracey & Kelly, 2010. ΟΟΣΑ, 2010β). Για παράδειγμα, στην Αυστρία, τη Φινλανδία, τη Γερμανία, την Ουγγαρία, το Λουξεμβούργο, τη Νορβηγία και τη Σουηδία, οι νέες μορφές «προγραμμάτων γεφύρωσης» και εξατομικευμένων «επιλογών δοκιμής επαγγελματών» έχουν εισαχθεί. Πολλές χώρες της ΕΕ εξετάζουν επί του παρόντος υφιστάμενα νομοθετικά μέτρα που περιλαμβάνουν στρατηγικές και υπηρεσίες ΣυΕΠ για την αντιμετώπιση των άμεσων οικονομικών και κοινωνικών πολιτικών επιταγών.

2 Ποιες πολιτικές, συμπεριλαμβανομένων των καλών και ενδιαφερουσών πρακτικών, εμφανίζονται σε διαφορετικά κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) για την αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων;

- 2.1 Εάν το πρότυπο για τους νέους συνεχιστεί με, κυρίως, προσωρινές θέσεις εργασίας, απλήρωτη πρακτική άσκηση και πολλαπλούς εργασιακούς ρόλους μερικής απασχόλησης, με τις μόνιμες θέσεις εργασίας να προσφέρονται, κυρίως, στους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας – τότε κάποια μορφή

αναδιάρθρωσης θα απαιτηθεί στη διαχείριση των προσδοκιών της νεολαίας. Ένα νέο κοινωνικό και ψυχολογικό συμβόλαιο είναι πιθανόν να προκύψει μεταξύ αυτών των ατόμων και του κράτους, με σημαντικές συνέπειες για αυτήν και τις μελλοντικές γενιές. Εφόσον υπάρχει οικονομική ύφεση χωρίς επαρκή αριθμό νέων θέσεων εργασίας, η συνολική απασχόληση δεν μπορεί να αυξηθεί βοηθώντας όλα τα άτομα στην πιο αποτελεσματική αναζήτηση. Ωστόσο, οι δεξιότητες διαχείρισης σταδιοδρομίας και οι δεξιότητες προσαρμογής της σταδιοδρομίας προσφέρουν ένα ισχυρό πλαίσιο για να βοηθηθούν τα άτομα να προσαρμοστούν στις αλλαγές αυτές και να διαχειριστούν αποτελεσματικά τις μεταβάσεις τους ανάμεσα στις ευκαιρίες εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης.

- 2.2 Πρέπει να γίνει κατανοητό ότι η δια βίου ΣυΕΠ είναι μια διαδικασία δια βίου μάθησης («σταδιοδρομίας») μέσα στο άτομο που εκτείνεται πέρα από την απλή αντιστοίχιση των προσόντων με τις θέσεις εργασίας και κινείται προς την κατεύθυνση της υποστήριξης των ατόμων σε βιώσιμη απασχόληση. Οι πολιτικές της ΣυΕΠ μπορούν να προβληθούν από τους φορείς χάραξης πολιτικής, ως το υλικό που υποστηρίζει τα άτομα, τις επιχειρήσεις και τα εκπαιδευτικά ιδρύματα να προσαρμοστούν και να ανταποκριθούν θετικά στην πραγματικότητα που δημιουργούν οι ταραγμένες παγκόσμιες, εθνικές, περιφερειακές και τοπικές αγορές εργασίας. Ωστόσο, αυτό δεν είναι πανάκεια για την τακτοποίηση των ελλειμμάτων της αγοράς εργασίας: για παράδειγμα, παραμένει αμφίβολο το κατά πόσο δίκαια αποτελέσματα για όλους τους νέους μπορεί να εφαρμοστούν σε ευρεία βάση, εάν τα διαρθρωτικά αίτια της ανεργίας και της ανισότητας παραμένουν αμετάβλητα.

- 2.3 Ένα σημαντικό ζήτημα από την άποψη αυτή είναι ο βαθμός στον οποίο οι παρεμβάσεις της ΣυΕΠ μεταφέρουν σιωπηρά μηνύματα για «ανάληψη ευθυνών», υπονοώντας ότι τα άτομα είναι προσωπικά υπεύθυνα για τα διαρθρωτικά οικονομικά

και πολιτικά προβλήματα (Sultana, 2011 και 2012). Σημαντική από την άποψη αυτή είναι η σχετική ισορροπία που υιοθετήθηκε σε τέτοια προγράμματα μεταξύ της απασχολησιμότητας, της δημιουργίας ευκαιριών (συμπεριλαμβανομένης της επιχειρηματικότητας), της αντιμετώπισης της φάσης της ανεργίας (συμπεριλαμβανομένης της καλής χρήσης του χρόνου, π.χ. μέσω της εθελοντικής εργασίας), και της κατανόησης των αιτιών της ανεργίας (Watts, 1983).

2.4 Μέχρι σήμερα, τα κράτη-μέλη έχουν εφαρμόσει ένα ευρύ φάσμα πολιτικών και μέτρων για να προσπαθήσουν να αντιμετωπίσουν τα ζητήματα της δημιουργίας θέσεων εργασίας και περισσότερων ευκαιριών σταδιοδρομίας για τους νέους ανθρώπους. Αυτές περιλαμβάνουν: την παροχή επαγγελματικής εμπειρίας, τη βελτίωση των σχέσεων μεταξύ εκπαίδευσης και εργασίας, τις εγγυήσεις για τη νεολαία,

τη στήριξη στην αναζήτηση εργασίας, την προώθηση της επιχειρηματικότητας, τα προγράμματα παροχής ΣυΕΠ, τη μαθητεία, την πρακτική άσκηση, τους ατομικούς φακέλους κατάρτισης και τις δραστηριότητες ενεργού πολίτη/εθελοντή. Παραδείγματα περιγράφονται στον Πίνακα 1.

2.5 Πολλές χώρες προσφέρουν εναλλακτικά προγράμματα κατάρτισης, ή έχουν προσαρμόσει τα υφιστάμενα προγράμματα κατάρτισης και τις τοποθετήσεις στις ανάγκες των νέων από συγκεκριμένες ομάδες-στόχους, όπως άτομα με αναπηρία, νέους από οικογένειες μεταναστών, ή νέους που αναζητούν εργασία και δεν είναι σε θέση να έχουν πρόσβαση σε ευκαιρίες σταδιοδρομίας λόγω του κόστους της μεταφοράς, διαμονής, εξοπλισμού ή φροντίδας των παιδιών. Επίσης, έχουν θεσμοθετηθεί μέτρα που παρέχουν τη δυνατότητα άμεσης οικονομικής ενίσχυσης στους εργοδότες, για παρά-

Πίνακας 1

| Οι πολιτικές και τα μέτρα για την αντιμετώπιση της ανεργίας και/ή της υπό-απασχόλησης των νέων | Μερικά επιλεγμένα παραδείγματα σε χώρες της ΕΕ |
|--|---|
| Εργασιακή εμπειρία | <p>Στη Γερμανία, το <i>Πρόγραμμα Επαγγελματικού Προσανατολισμού</i> βοηθά τους νέους να κάνουν επιλογές σταδιοδρομίας και βασίζεται τόσο σε μαθήματα Επαγγελματικού Προσανατολισμού, όσο και σε εμπειρία στο χώρο εργασίας μέσω της πρακτικής άσκησης.</p> <p>Στις Κάτω Χώρες, το «μάθετε – εργαστείτε σε θέσεις εργασίας», που προσφέρεται από αναγνωρισμένες «εταιρείες μάθησης», παρέχει στους νέους εργασιακή εμπειρία καθώς και μισθό. Οι νέοι λαμβάνουν εντατικά υπηρεσίες ΣυΕΠ κατά τη μετάβασή τους στην αγορά εργασίας. Οι μαθητές μπορούν να επιλέξουν διαδικτυακά τη δουλειά που ταιριάζει στις ανάγκες τους και οι κενές θέσεις εργασίας γρήγορα καλύπτονται. Επίσης, η πρωτοβουλία «XXL θέσεις εργασίας» προσφέρει στους νέους εργασία σε τομείς όπου η αποχώρηση των ηλικιωμένων θα οδηγήσει σε έλλειψη γνώσεων και δεξιοτήτων.</p> |
| Βελτίωση της σχέσης μεταξύ εκπαίδευσης και εργοδοτών | <p>Στο Ηνωμένο Βασίλειο (Αγγλία), η εθελοντική πρωτοβουλία «Ομιλητές για τα Σχολεία» απευθύνεται στους νέους σε μη προνομιούχα δημόσια σχολεία και κολέγια προσφέροντάς τους τις ίδιες ευκαιρίες να ακούσουν εισηγήσεις από εμπνευσμένους ομιλητές όπως εκείνοι που φοιτούν σε διάσημα ιδιωτικά σχολεία. Η ενημέρωση για τις επιλογές σταδιοδρομίας και τα «πρότυπα ρόλων» είναι σε περίοπτη θέση σε αυτή την πρωτοβουλία.</p> <p>Στην Εσθονία, το Κυβερνητικό <i>Πρόγραμμα για το 2011–15</i> έχει ως στόχο να διαδώσει και να αυξήσει την ποιότητα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και να μετατρέψει τις επαγγελματικές σχολές σε «κέντρα ικανοτήτων» σε τοπικό επίπεδο. Οι υπηρεσίες ΣυΕΠ παρέχονται απεριόριστα στο πλαίσιο του έργου.</p> |

| | |
|---|--|
| <p>Εγγυήσεις για τους νέους</p> | <p>Στη Σουηδία, η εξασφάλιση της απασχόλησης για τους νέους που εντάχθηκε στο πλαίσιο των Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης εισήχθη το 2009. Οποιοσδήποτε βρίσκεται σε ηλικία 16–25 έχει το δικαίωμα να λάβει μέρος.</p> <p>Στη Φινλανδία, η Έγγυηση για τη Νεολαία έδωσε τη δυνατότητα έγκαιρης παρέμβασης, ενίσχυσε την περιφερειακή ισότητα, βελτίωσε τη συνεργασία μεταξύ των διαφόρων αρχών και βελτίωσε τη σχέση μεταξύ των αρμοδίων και των νέων.</p> <p>Στην Αυστρία, η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης είναι υπεύθυνη για άνεργους νέους και οφείλει να τους προσφέρει πρόγραμμα επανακατάρτισης σε συνδυασμό με εργασία.</p> |
| <p>Υποστήριξη στην αναζήτηση εργασίας</p> | <p>Στη Λιθουανία, τα Κέντρα Απασχόλησης των Νέων έχουν στόχο να βοηθήσουν τους νέους να κάνουν ομαλές μεταβάσεις στην αγορά εργασίας.</p> <p>Στη Λετονία, η διαδικτυακή πύλη <i>www.prakse.lv</i> για την εκπαίδευση και τη σταδιοδρομία προσφέρει συμβουλευτική σε θέματα εκπαίδευσης και απασχόλησης για τους νέους, καθώς και πληροφορίες σχετικά με την εργασία, την τοποθέτηση σε κενές θέσεις εργασίας και εκπαιδευτικές ευκαιρίες. Οι εργοδότες μπορούν να χρησιμοποιούν την ιστοσελίδα για να παρέχουν πληροφορίες σχετικά με τις πρακτικές πτυχές της απασχόλησης στις επιχειρήσεις τους και να συστήνουν επαγγέλματα και ιδρύματα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που τα θεωρούν τα καλύτερα.</p> <p>Στη Μάλτα, το Πρόγραμμα Απασχόλησης των Νέων έχει σχεδιαστεί για να βοηθήσει τους νέους να εισέλθουν στην απασχόληση. Το πρόγραμμα περιλαμβάνει υπηρεσίες που παρέχονται από μια διεπιστημονική ομάδα (με τη συμμετοχή συμβούλου ΕΠ, ψυχολόγου, εργοθεραπευτή και νεαρών εργαζομένων), καθώς και μια ιστοσελίδα, ένα τηλεοπτικό πρόγραμμα και τις «ημέρες της νεολαίας».</p> |
| <p>Πρωώθηση της επιχειρηματικότητας</p> | <p>Στην Ιταλία, η πρωώθηση της επιχειρηματικότητας εφαρμόζεται σε φοιτητές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης μέσω ειδικών «γραφείων εκκίνησης» στα πανεπιστήμια, με δωρεάν συμβουλευτικές υπηρεσίες μέσω υπουργικής ιστοσελίδας που προσφέρει διαδικτυακά έγγραφα και φροντιστηριακά βοηθήματα για επιχειρήσεις.</p> <p>Στην Ουγγαρία, το Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας έχει μια στρατηγική συμφωνία με το Σύνδεσμο Νέων Επιχειρηματιών (FIVOSZ), παρέχοντας δέσμη μέτρων για την υποστήριξη της έναρξης επιχειρήσεων για τους νέους επιχειρηματίες έως 35 ετών.</p> |
| <p>Παροχή πληροφοριών σταδιοδρομίας, εκθέσεις σταδιοδρομίας, σεμινάρια και εκδηλώσεις</p> | <p>Η πλειοψηφία των χωρών της ΕΕ εξασφαλίζει το σχεδιασμό και την υλοποίηση εκθέσεων και εκδηλώσεων σταδιοδρομίας σε σχολεία, κολέγια, πανεπιστήμια και κοινοτικές εγκαταστάσεις.</p> <p>Στην Πορτογαλία, τα σεμινάρια αυτοδιαχείρισης της σταδιοδρομίας έχουν αναπτυχθεί και υλοποιούνται από καθηγητές και ερευνητές ψυχολογίας του Κέντρου Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Πανεπιστημίου του Μίνχο.</p> |
| <p>Προγράμματα παροχής υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού εντός του σχολείου, κολεγίου και πανεπιστημίου</p> | <p>Στη Φινλανδία, τα εκπαιδευτικά προγράμματα σταδιοδρομίας είναι ενσωματωμένα στο Εθνικό Πλαίσιο Προγράμματος Σπουδών. Οι Σχολικοί Σύμβουλοι και οι εκπαιδευτικοί έχουν εκπαιδευτεί στο να διδάσκουν δεξιότητες διαχείρισης και ανάπτυξης της σταδιοδρομίας κατά τη διάρκεια των δραστηριοτήτων της τάξης.</p> <p>Στη Δανία, το Υπουργείο Παιδιών και Εκπαίδευσης παρέχει διαδικτυακά και πρόσωπο-με-πρόσωπο προγράμματα ΣυΕΠ. Έχει επίσης ένα ξεχωριστό σύστημα βάσης δεδομένων για τη νεολαία που σχεδιάστηκε για τη συλλογή στοιχείων σχετικά με όλους τους νέους ηλικίας 15–29 ετών (σύμφωνα με το σύστημα καταχώρησης προσωπικών δεδομένων).</p> |

| | |
|--|---|
| Μαθητείες | <p>Στην Ιρλανδία, το Σχέδιο Τοποθέτησης του Πλεονάζοντος Προσωπικού (<i>Redundant Apprentice Placement Scheme 2011</i>) τοποθετεί ορισμένους μαθητευόμενους σε επιλεγμένους εργοδότες και βοηθά τους εργοδότες να καλύψουν αυτά τις μισθολογικές δαπάνες.</p> <p>Στη Γαλλία, όχι μόνο δεν παρέχονται επιδοτήσεις στους εργοδότες, αλλά οι εργοδότες υποχρεούνται να καταβάλλουν πρόστιμο, εάν δεν προσλαμβάνουν το ποσοστό από μαθητευόμενους που τους αναλογεί. Η «πρόσθετη εισφορά μαθητείας» (<i>supplémentaire a l'apprentissage</i>) (0,1% του μισθολογικού κόστους) θα πρέπει να καταβληθεί από όλες τις επιχειρήσεις με περισσότερους από 250 υπαλλήλους των οποίων το εργατικό δυναμικό περιλαμβάνει λιγότερο από 4% μαθητευομένων³.</p> |
| Πρακτική άσκηση | Στη Δανία πρόσθετη χρηματοδότηση έχει διατεθεί για τη <i>διατήρηση και δημιουργία θέσεων πρακτικής άσκησης</i> , σε αναγνώριση του γεγονότος ότι ο αριθμός των θέσεων έχει μειωθεί εξαιτίας της οικονομικής ύφεσης. |
| Ατομικοί φάκελοι κατάρτισης | Στην Ιταλία, ο «ατομικός φάκελος κατάρτισης» (<i>libretto formativo del Cittadino</i>) είναι σχεδιασμένος να συλλέγει, να συνοψίζει και να τεκμηριώνει τις διάφορες εμπειρίες μάθησης και τις δεξιότητες που αποκτήθηκαν από τους πολίτες κατά τη διάρκεια της συμμετοχής τους σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθώς και στην εργασία και στην καθημερινή τους ζωή. |
| Δραστηριότητες του Ενεργού πολίτη και εθελοντισμός | Στην Πολωνία, το <i>Σώμα Εθελοντικής Εργασίας</i> προσφέρει δραστηριότητες που απευθύνονται σε 25.000 νέους ηλικίας μεταξύ 15–25 ετών, συμπεριλαμβανομένων των 600 άνεργων και 2.440 εργασιακά ανενεργών. |

Πηγές: GHK (2012), με περαιτέρω παραδείγματα από το Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την Πολιτική στη Δια Βίου Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό (2012).

δειγμα, στο Ηνωμένο Βασίλειο (Αγγλία), μέσα από ένα μεγάλο ταμείο επενδύσεων των εργοδοτών (EIF) και το ταμείο για την ανάπτυξη και την καινοτομία (GIF). Στις Κάτω Χώρες, οι φορολογικές ρυθμίσεις είναι σε θέση να στηρίζουν τους εργοδότες να κάνουν τις αναγκαίες ρυθμίσεις προκειμένου να απασχολούν νέους με ειδικές ανάγκες. Στη Γερμανία, χρησιμοποιούνται κίνητρα για τους εργοδότες για να τους ενθαρρύνουν να προσλαμβάνουν νέους που δεν μπόρεσαν να βρουν θέσεις μαθητείας ή τις έχουν χάσει επειδή ο εργοδότης έχει κλείσει. Οι Ευρωπαϊκές Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης είναι όλες τώρα ενεργοί εταίροι στην ένταξη των νέων· οι περισσότεροι προσφέρουν εξειδικευμένα προγράμματα ένταξης των νέων στην αγορά εργασίας.

τική διαχείριση των μεταβάσεών τους. Στην Τουρκία, η κατάρτιση για τους γονείς των μαθητών ηλικίας 7–19 παρέχεται από τις υπηρεσίες ΣυΕΠ στη βασική και τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, ενώ παράλληλα στις επαρχίες τα «Κέντρα Έρευνας και Προσανατολισμού» παρέχουν εκπαιδευτικά προγράμματα στην κοινότητα. Σε όλη την Ευρώπη, η διαθεσιμότητα των πληροφοριών για την αγορά εργασίας και οι πληροφορίες σχετικά με τις γενικές τάσεις της απασχόλησης, τη δομή της αγοράς εργασίας, τον τρόπο που λειτουργεί η αγορά εργασίας, η αλληλεπίδραση μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας, οι διαφοροποιήσεις των εθνικών, περιφερειακών και τοπικών αγορών εργασίας, η ισότητα και η διαφορετικότητα, η ποικιλομορφία μέσα στα επαγγέλματα και οι δίοδοι προσβασιμότητας πρέπει να συνδέονται πιο στενά με την κατάρτιση των εκπαιδευτικών και των

2.6 Η πληροφόρηση σχετικά με την σταδιοδρομία και η παροχή υπηρεσιών ΣυΕΠ στο σχολείο ως εργαλείο πρόληψης παίζει ένα κεντρικό ρόλο στην υποστήριξη των νέων ανθρώπων για την αποτελεσμα-

³ Από τον Ιανουάριο του 2012 θα υπάρχει ένα σύστημα *bonus malus* ώστε όσο περισσότερο οι επιχειρήσεις πέφτουν από την ποσοστιαία, τόσο περισσότερο θα πληρώνουν

συμβούλων ΕΠ. Αυτό έχει πολύ σημαντικές επιπτώσεις στην ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού μεταξύ των έξι διατομεακών δομών της πολιτικής: βασική εκπαίδευση, επαγγελματική εκπαίδευση, τριτοβάθμια εκπαίδευση, εκπαίδευση ενηλίκων, απασχόληση και κοινωνική ένταξη.

2.7 Η προετοιμασία για την επαγγελματική ζωή των ενηλίκων απαιτεί έκθεση σε επαγγελματικές γνώσεις, πρότυπα και γνώση για το πώς τα επαγγέλματα και οι σταδιοδρομίες ξεδιπλώνονται με την πάροδο του χρόνου. Η σημασία της δυνατότητας πρόσβασης όλων των νέων σε υπηρεσίες αποτελεσματικής προετοιμασίας για την επιτυχία της εργασιακής τους ζωής είναι ζωτικής σημασίας⁴. Οποιαδήποτε «εγκατάλειψη» από τους νέους, μετά την ολοκλήρωση των σπουδών μπορεί να βελτιωθεί από ορατές και προσβάσιμες υπηρεσίες ΣυΕΠ, με σαφή σύνδεση με την τοπική κοινωνία, σε χρόνο και τόπο που να ταιριάζουν στις ανάγκες των ατόμων. Πίσω από αυτή την προσέγγιση, τα βήματα για την αξιολόγηση της ποιότητας και του αντίκτυπου των υπηρεσιών (ενίσχυση της ύπαρξης τεκμηριωμένων στοιχείων) είναι απαραίτητα, συμπεριλαμβανομένης της συμμετοχής ανέργων (και υποαπασχολούμενων) νέων στο σχεδιασμό και τη διαμόρφωση της παροχής των υπηρεσιών.

2.8 Κατά τη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας, ένα ζήτημα πολιτικής με αυξανόμενη σημασία είναι το πώς θα αναπτυχθεί με τον καλύτερο τρόπο μια προσέγγιση για τη διά βίου ΣυΕΠ που να ενσωματώνει τις δεξιότητες διαχείρισης της σταδιοδρομίας (ΔΔΣ) και τις νέες δεξιότητες προσαρμογής της σταδιοδρομίας στα προγράμματα εκπαίδευσης,

απασχόλησης και ανεργίας. Αυτό περιλαμβάνει τη δοκιμή νέων στρατηγικών παιδαγωγικής/εκπαίδευσης ενηλίκων και πόρων για να εξευρεθούν οι πιο αποτελεσματικοί τρόποι για να καταστεί δυνατή η εκμάθηση δεξιοτήτων και ικανοτήτων που μπορούν να αξιολογηθούν και να πιστοποιηθούν κατά την υποστήριξη της ανάπτυξης της σταδιοδρομίας σε διαφορετικά στάδια της ζωής. Πρέπει επίσης να αντιμετωπιστούν τα ερωτήματα σχετικά με τα δεδομένα που χρειάζονται προκειμένου να μετρηθούν τα αποτελέσματα των προγραμμάτων ΔΔΣ.

2.9 Η πρόσβαση σε υπηρεσίες δια βίου ΣυΕΠ χρειάζεται να αναπτυχθεί επαρκώς για ένα ευρύ φάσμα συγκεκριμένων υπο-ομάδων ανέργων και υποαπασχολούμενων νέων. Κάθε χώρα διαφέρει στον τομέα των υποδομών και της κουλτούρας των πόρων και της παροχής υπηρεσιών ΣυΕΠ. Επτά βασικά χαρακτηριστικά αντιπροσωπεύουν την πολιτική και τις προκλήσεις εφαρμογής για τη διεύρυνση της πρόσβασης για όλους, δηλαδή, (i) η συνοχή και η συνέπεια, (ii) η διοχέτευση, (iii) ο βαθμός διαφοροποίησης, (iv) η διείσδυση, (v) η στοχοθεσία, (vi) η προώθηση, και (vii) η συν-δημιουργία νέων συνεργασιών και συμμαχιών (ELGPN, 2010). Η ποιότητα των επιλογών, των ευκαιριών και των αποτελεσμάτων που συνδέονται με την τυπική και άτυπη μάθηση και την εργασία είναι επίσης ζωτικής σημασίας. Η πιστοποίηση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης βρίσκεται στη διαδικασία της ανάπτυξης σε πολλές χώρες. Ο ρόλος της πιστοποίησης αναγνωρίζεται πλέον ευρέως. Ωστόσο, η πραγματική κλίμακα της εφαρμογής ποικίλλει. Παρά το γεγονός ότι η ανάγκη για τις υπηρεσίες ΣυΕΠ είναι σαφώς κατανοητή, η συμβουλευτική υποστήριξη στο πλαίσιο της διαδικασίας πιστοποίησης φαίνεται σε πολλές περιπτώσεις να είναι, στην καλύτερη περίπτωση, σε εξέλιξη (Akkok, 2011). Το δικαίωμα στην ελεύθερη πρόσβαση σε υπηρεσίες ΣυΕΠ πρέπει να είναι μέρος αυτών των προσεγγίσεων.

2.10 Υπάρχει επείγουσα και επιτακτική ανάγκη να βελτιωθεί η γνώση και η κατανόηση της αποτελεσματι-

⁴ Η έρευνα των Morris et al. (1999) εξέτασε την επίδραση της παροχής υπηρεσιών συμβουλευτικής και εκπαιδευτικού και επαγγελματικού προσανατολισμού στη μετάβαση των νέων άνω των 16. Ένα σημαντικό εύρημα ήταν ότι οι νέοι με πιο ανεπτυγμένες δεξιότητες στη διερεύνηση της σταδιοδρομίας ήταν πιο θετικοί και βέβαιοι για τις επιλογές που έκαναν μετά-16 και ήταν πιο πιθανό να κάνουν μια επιτυχημένη μετάβαση. Ο βασικός παράγοντας που φάνηκε να στηρίζει την επιτυχή μετάβαση στα 16 ήταν το επίπεδο των δεξιοτήτων διερεύνησης της σταδιοδρομίας των νέων.

κών συστημάτων διασφάλισης ποιότητας και πλαισίων διασφάλισης λογοδότησης που επικεντρώνονται στην ανεργία (και την υπό-απασχόληση) των νέων. Οι επενδύσεις που πραγματοποιούνται σε συστήματα και υπηρεσίες διά βίου ΣυΕΠ πρέπει να επιδείξουν με μεγαλύτερη σαφήνεια την ανταποδοτική προστιθέμενη αξία για τα άτομα, τις κοινωνότητες, τις οικονομίες και τις κοινωνίες. Λίγες είναι, εάν υπάρχουν κάποιες, οι υπηρεσίες που τυχόν έχουν χρησιμοποιήσει στατιστικά στοιχεία μοντελοποίησης για τον υπολογισμό της άμεσης, μεσοπρόθεσμης και μακροπρόθεσμης εξοικονόμησης πόρων για το δημόσιο ταμείο με τη μορφή της οικονομικής και/ή κοινωνικής απόδοσης των επενδύσεων. Μια άλλη πρόκληση για τις εξελίξεις στην Εκπαίδευση και Κατάρτιση της ΕΕ(2020)⁵ είναι να συμπληρώσουν και να ενισχύσουν την τεκμηρίωση της σχέσης μεταξύ των πολιτικών της εκπαίδευσης και της απασχόλησης.

3 Τι άλλο μπορεί να γίνει για την αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων, με βάση τις πολιτικές και τις πρακτικές της δια βίου ΣυΕΠ;

- 3.1 Οι κυβερνήσεις επιδιώκουν την εξισορρόπηση των οικονομικών μέσω στρατηγικών για την αύξηση των επενδύσεων των επιχειρήσεων και νέων πολιτικών εκπαίδευσης και κατάρτισης. Κατά συνέπεια προσπαθούν να επιτύχουν τη σωστή ισορροπία μεταξύ:
- [α] μέτρων διαδικασίας (π.χ. βελτίωση των συστημάτων εκπαίδευσης, προσόντων και επαγγελματικής κατάρτισης ενίσχυση της βιομηχανικής και περιβαλλοντικής πολιτικής⁶. τόνωση της δέσμευσης του εργοδότη

και της επιχειρηματικότητας· προγράμματα αναγέννησης της ενεργοποίησης της κοινότητας· στρατηγικές κοινωνικής κινητικότητας/ένταξης· και επένδυση σε τεχνολογία πληροφοριών για την αγορά εργασίας με στόχο την παροχή καλύτερης αντιστοίχισης μεταξύ προσφοράς και ζήτησης στην αγορά εργασίας).

[β] μέτρων αποτελέσματος (π.χ. αυξημένη χρήση των συμπράξεων δημόσιου-ιδιωτικού τομέα, συνδεδεμένη με εγγυήσεις για τη νεολαία, με στόχο τα αποτελέσματα, και συνεργασίες με κορυφαίους εργοδότες ή/ και εμπορικά επιμελητήρια· ενίσχυση της πρακτικής άσκησης και μαθητείας, παραμονή και εξέλιξη στην εκπαίδευση και την εργασία.

- 3.2 Ο Ευρωπαϊκός Μηχανισμός Σταθερότητας συνδυάζει τους στόχους της *οικονομικής σταθερότητας και ανάπτυξης με την κοινωνική συνοχή* που συνδέονται με βασικές πολιτικές κοινωνικής ένταξης και καταπολέμησης της ανεργίας και της υποαπασχόλησης. Η *ενεργοποίηση* των ομάδων-στόχων που αποκλείονται από τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας (*μεταρρύθμιση της κοινωνικής πρόνοιας*) και η *απασχολησιμότητα* των ατόμων που συνδέονται με εκπαιδευτικές πολιτικές (*δια βίου μάθηση*) διαμορφώνουν ένα νέο ηθικό συμβόλαιο μεταξύ του πολίτη και του κράτους. Οι δυαδικές αρχές που «ζητούν από» και «διευκολύνουν» τα άτομα να γίνουν πιο ελκυστικά στους εργοδότες μέσω της κατάρτισης και των οικονομικών κινήτρων και που αυξάνουν τη δραστηριότητα τους στην αναζήτηση εργασίας, είναι υπό συζήτηση σε σχέση με το βαθμό στον οποίο αυτές οι δύο βασικές αρχές μπορούν εύκολα να εναρμονιστούν.

- 3.3 Το οικονομικό κόστος για το δημόσιο ταμείο της ανεργίας των νέων, και πολύ περισσότερο το ανθρώπινο κόστος της υπο-απασχόλησης και/ή υπο-αξιοποίησης των ταλέντων και των δεξιοτήτων, υπολογίζεται ευρύτατα από κάθε κράτος μέλος της Ε.Ε.. Το Eurofound (2011a) αναφέρει ότι το κόστος

⁵ ["http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/policy_en.htm"](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/policy_en.htm)

⁶ Βελτίωση των συνθηκών για την επιχειρηματική δραστηριότητα και την παροχή ενός σαφούς και διαφανούς πλαισίου για προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, προκειμένου να ενθαρρυνθούν περισσότερες εταιρείες να προσλαμβάνουν εκπαιδευόμενους.

ανήλθε, περίπου, σε 100 δισεκατομμύρια € ετησίως σε ένα δείγμα από 21 ευρωπαϊκές χώρες.

3.4 Το κοινωνικό κόστος στους νέους γίνεται αισθητό όχι μόνο στην ανεργία ή την υποαπασχόληση, αλλά, επίσης:

- στους κοινωνικούς κινδύνους της «διαταραχής», «απάθειας» και «απελπισίας» που τροφοδοτούνται εν μέρει, αν όχι αποκλειστικά, από δυσαρεστημένες κοινότητες που τονίζουν την έλλειψη ευκαιριών απασχόλησης ιδίως για τους νέους (π.χ. Παρίσι / Ile-de-France ταραχές στην Περιφέρεια, 2005• οι ταραχές του Λονδίνου, 2012),
- στις αρνητικές συνέπειες στην υγεία ως αποτέλεσμα της παρατεταμένης αδράνειας και της ανεργίας,
- στην απώλεια των μισθών, της ικανοποίησης από την εργασία και του ανθρωπίνου και πολιτιστικού κεφαλαίου.

Το Διεθνές Γραφείο Εργασίας (ILO, 2012b) αναφέρει ότι η ανεργία των νέων απαιτεί επείγουσα προσοχή, διότι «όχι μόνο απειλεί να παραβιάσει την αρχή της ισότητας και της αλληλεγγύης μεταξύ των γενεών η οποία είναι μια σημαντική πτυχή της κοινωνικής δικαιοσύνης, αλλά κάθε περαιτέρω παράταση ή εμβάθυνση της κρίσης θα αυξήσει επίσης την πιθανότητα της πολιτικής και κοινωνικής αναταραχής, καθώς όλο και περισσότεροι νέοι άνθρωποι χάνουν την πίστη τους στο τρέχον οικονομικό μοντέλο» (σ. 1).

3.5 Το ψυχολογικό κόστος για τα άτομα και τις κοινότητες συχνά περιλαμβάνει μια αντιληπτική διάσταση μεταξύ «ταυτότητας» και «εργασίας», «οικογένειας» και «προσωπικών σχέσεων». Υπήρξαν ριζικές αλλαγές στις τυπικές εμπειρίες των νέων ανθρώπων με ορισμένες από αυτές τις αλλαγές να αποδεικνύονται μέσα από τον τρόπο που οι νέοι βλέπουν τον τρόπο ζωής τους, τη λήψη αποφάσεων και την ταυτότητά τους. Συνολική είναι η ανησυχία ότι οι αυξανόμενες προσδοκίες και επιθυμίες για ασφαλή και αποτιμώμενη εργασία σημαίνουν ότι

πολλοί νέοι άνθρωποι – ειδικά όσοι έχουν χαμηλότερες επιδόσεις – δεν θα μπορούν να σχηματίσουν προσδοκίες που να αντανakλούν τις πραγματικότητες της αγοράς εργασίας που πρόκειται να εισέλθουν (Mann, 2012). Επίσης, υπάρχει ένα κύμα ατομικισμού, με ατομική «ιδιοκτησία», «καταναλωτισμό» και «επιλογή», που επηρεάζονται σημαντικά από τις ΤΠΕ και τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης.

3.6 Η ανεργία και η υποαπασχόληση είναι ανεπιθύμητες λόγω του ιδιαίτερου ρόλου και της σημασίας που η «εργασία» έχει στη βιομηχανική κοινωνία. Τα παιδιά, σε όλη την πρώιμη κοινωνικοποίησή τους, διδάσκονται τη σημασία της εργασίας και μαθαίνουν ότι μία από τις βασικές πηγές της ταυτότητάς τους και της κοινωνικής τους θέσης είναι το επάγγελμά τους. Επιπλέον, μαθαίνουν ότι η επαγγελματική εξέλιξη είναι συνώνυμη με την κοινωνική εξέλιξη. Οι ευκαιρίες εξοικείωσης με την επαγγελματική ζωή και η διαθεσιμότητα αναλυτικής πληροφόρησης, συμβουλευτικής και προσανατολισμού είναι βασικά συστατικά για την υποστήριξη των νέων να βρουν απασχόληση (GHK, 2012).

3.7 Από την οπτική των Ευρωπαϊκών Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης (ΔΥΑ) η «πρώιμη παρέμβαση», και η «διασφάλιση των νέων» είναι γνωστές στρατηγικές και μηχανισμοί παροχής υπηρεσιών. Για παράδειγμα, στην Αυστρία, οι ΔΥΑ παρεμβαίνουν σε υποχρεωτική βάση βοηθώντας τους φοιτητές στις περιπτώσεις που εγκαταλείπουν τις σπουδές τους. Η Γερμανική υπηρεσία απασχόλησης προχωρά τώρα στη δημιουργία νέων ειδικών συμβούλων (U25) που εργάζονται με όχι περισσότερους από 75 νέους σε κάθε δεδομένη στιγμή. Σύμφωνα με τη νέα στρατηγική των Επικεφαλές των Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης (HoPES, 2020), μερικές ΔΥΑ προσφέρουν τώρα (ή σχεδιάζουν να προσφέρουν) υπηρεσίες ΣυΕΠ με ευρύτερη προοπτική για να ανταποκριθούν στις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις των άνεργων νέων (Borbély-Pecze & Watts, 2011, Bimrose & Barnes, 2011A).

- 3.8 Η έλλειψη ισχυρής και εύκολα προσβάσιμης τεχνολογίας πληροφοριών για την αγορά εργασίας, καθώς και οι ελλείψεις των νέων σε δεξιότητες διαχείρισης της σταδιοδρομίας, έχουν τροφοδοτήσει ζητήματα όπως η ανεπαρκής αντιστοίχιση θέσεων εργασίας, η ανεπαρκής παρακολούθηση των ευκαιριών και η έλλειψη πρόσβασης στο κοινωνικό κεφάλαιο για τους ανέργους και υποαπασχολούμενους νέους ανθρώπους. Δίνεται, συχνά, ελλιπής προσοχή στον ρόλο των πολιτικών της διά βίου ΣΥΕΠ ως «διατομεακό θέμα» από τα σχολεία, κολέγια, πανεπιστήμια, τους φορείς παροχής κατάρτισης και τους εργοδότες, παρά το γεγονός ότι έχει να διατελέσει ένα σημαντικό ρόλο στην αναμόρφωση των φιλοδοξιών της νεολαίας, των επιτευγμάτων και των προσδοκιών.
- 3.9 Στρατηγικές, όπως η «Νεολαία σε κίνηση» και πρωτοβουλίες όπως οι «Ευκαιρίες για τους νέους», που στοχεύουν στην υποστήριξη των κρατών-μελών να καθορίσουν και να εφαρμόσουν τα κατάλληλα μέτρα, μπορούν να βοηθήσουν όχι μόνο στην αντιμετώπιση των ανησυχιών των νέων, αλλά και να παίξουν ένα ρόλο υπεράσπισης σε νέες συζητήσεις σχετικά με το κλείσιμο του χάσματος μεταξύ του κόσμου της απασχόλησης, της υποαπασχόλησης και της ανεργίας. Ένα ισχυρότερο πλαίσιο πολιτικής που θα λειτουργεί ως κίνητρο και θα εμπνέει τα άτομα να αναλάβουν δράση σε διαφορετικές ηλικίες και στάδια κατά τη διάρκεια της ζωής τους (δηλαδή, νέους τρόπους συνδυασμού μάθησης και της ιδιότητας του ενεργού πολίτη) είναι πλέον απαραίτητο. Ο Mayston (2002) τονίζει τη σημασία της οικονομικής πολιτικής για την εύρυθμη λειτουργία της αγοράς εργασίας και τη μείωση της έκτασης του κοινωνικού αποκλεισμού, όπου υψηλής ποιότητας υπηρεσίες ΣΥΕΠ μπορούν να συμβάλουν θετικά.

4 Πώς μπορούν οι πολιτικές για αποδοτικές υπηρεσίες δια βίου ΣΥΕΠ να συμβάλουν θετικά σε νέα και αναδυόμενα κυβερνητικά σχέδια δράσης εντός και μεταξύ των κρατών-μελών;

- 4.1 Υπάρχει αυξανόμενη τάση των κρατών-μελών προς «αυστηρότερα μέτρα πολιτικής για τους νέους» δίνοντας έμφαση στις ευθύνες των σχολείων, των ιδίων των νέων και των γονέων τους (ILO, 2012a). Ο κατάλογος των βασικών ικανοτήτων για τη διά βίου μάθηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης αναφέρεται εμμέσως σε δεξιότητες διαχείρισης της σταδιοδρομίας (ΔΔΣ), που περιλαμβάνουν τη δεξιότητα να μαθαίνω πώς να μαθαίνω, κοινωνικές και πολιτικές δεξιότητες και την αίσθηση της πρωτοβουλίας και της επιχειρηματικότητας⁷. Οι Bandura και άλλοι (Bandura et al., 2001) τονίζουν ότι η αντίληψη της αυτο-αποτελεσματικότητας και του οργανισμού περισσότερο από το πραγματικό επίτευγμα αποτελούν βασικά στοιχεία για τον καθορισμό της ταυτότητας του εαυτού και των φιλοδοξιών της σταδιοδρομίας. Μια ισχυρότερη πολιτική σύνδεση μπορεί να γίνει για την κατανόηση του σημαίνοντα ρόλου των γονέων και την εμπλοκή των οικογενειών σε δεξιότητες διαχείρισης σταδιοδρομίας και σε νέες δεξιότητες και συμπεριφορές προσαρμογής της σταδιοδρομίας.
- 4.2 Άλλοι μοχλοί της πολιτικής στους οποίους μπορεί να δοθεί περαιτέρω προσοχή ώστε να βοηθήσουν στην αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων περιλαμβάνουν:
- 4.2.1 *Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση:* Καθώς το πεδίο εφαρμογής και το περιεχόμενο της υποχρεωτικής εκπαίδευσης αλλάζει, μπορεί να ενεργοποιηθεί και να τονώσει

⁷ Σύσταση <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32006H0962:EN:NOT> \t “_blank” \o “2006/962/EC του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 18ης Δεκεμβρίου 2006, σχετικά με τις βασικές δεξιότητες για τη διά βίου μάθηση.

τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης ώστε να «παρέχουν αξιόπιστες διαδρομές» για τους νέους οι οποίες να συνδέονται με ευρύτερες δομές ευκαιριών. Η χρήση του όρου «δομές ευκαιριών» εμπεριέχει την ένταση μεταξύ της ανάγκης για διαφάνεια και ευελιξία από τη μια πλευρά και δομημένων διαδρομών από την άλλη (Bimrose et al, 2011c). Η πολιτική της Συνεχούς Επαγγελματικής Κατάρτισης θα μπορούσε να ενισχυθεί περαιτέρω με την εστίαση στις ανησυχίες για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας των ατόμων. Οι αρχές της ευελιξίας με ασφάλεια μπορεί να είναι χρήσιμες από την άποψη αυτή, καθώς η επέκταση του εύρους και της ποιότητας των δομών ευκαιριών θα πρέπει να είναι ο πρωταρχικός στόχος της πολιτικής σε αυτόν τον τομέα.

- 4.2.2 *Συγκεκριμένες μεταρρυθμίσεις του Αναλυτικού Προγράμματος σπουδών:* Καθώς η είσοδος στην εργασία, οι προοπτικές σταδιοδρομίας και επαγγελματικού προσανατολισμού είναι πιθανό να γίνουν πιο παρατεταμένες, οι νέες μεταρρυθμίσεις στο πρόγραμμα σπουδών θα πρέπει να αποσκοπούν στη δημιουργία αυξημένης έκθεσης των νέων σε πρότυπα και εργασιακές εμπειρίες (on-line και μη) και να γίνονται συνδέσεις τόσο με την τυπική και την άτυπη μάθηση, όσο και με τις εξελίξεις της πιστοποίησης. Τα προγράμματα Δεξιοτήτων Διαχείρισης Σταδιοδρομίας (ΔΔΣ), καλής ποιότητας πληροφορίες και επαγγελματικές υπηρεσίες ΣυΕΠ μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην υποστήριξη των νέων για να πάρουν ρεαλιστικές αποφάσεις βασισμένες σε σωστή πληροφόρηση (οι οποίες αφορούν στην αυτογνωσία και τον καταμερισμό της εργασίας στην κοινωνία), καθώς κινούνται σε μεταβάσεις μέσα και έξω από το σχολείο. Θα μπορούσαν να γίνουν συστήματα βάσεων δεδομένων για σκοπούς παρακολούθησης σε συνερ-

γασίες ώστε να μην αποτυπώνονται απλώς στιγμιότυπα, αλλά ολόκληρες οι διαδρομές της σταδιοδρομίας των ατόμων μέσα στο χρόνο.

- 4.2.3 *Η επικοινωνία μεταξύ των προγραμμάτων των σχολείων, κολεγιών, ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (EEK)* Ο σχεδιασμός και η ανάπτυξη σύγχρονων υπηρεσιών ΣυΕΠ, τόσο εντός όσο και εκτός του χώρου εργασίας, θα πρέπει να λάβει πλήρως υπόψη την «ατομική κατάσταση ετοιμότητας» για τη διαχείριση και εφαρμογή αποτελεσματικής λήψης αποφάσεων σε σχέση με την εκπαίδευση και την εργασία. Αυτό σημαίνει εξεύρεση νέων τρόπων εξατομίκευσης των υπηρεσιών για τους πολίτες και ανάπτυξη καινοτόμων στρατηγικών, έτσι ώστε οι σύμβουλοι ΕΠ, οι δάσκαλοι, οι εκπαιδευτές και οι εργοδότες να μπορούν να κάνουν αποτελεσματικότερη χρήση των «ιστοριών και διαδρομών σταδιοδρομίας» στις δομές της εκπαίδευσης και της απασχόλησης. Επίσης, η πρακτική άσκηση και η μαθητεία που υποστηρίζουν τη μετάβαση στην απασχόληση των νέων ενηλίκων πρέπει να είναι καλύτερα κατανοητή.⁸

- 4.2.4 *Συγχρηματοδοτούμενα μέτρα:* Οι δεξιότητες αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της μακροπρόθεσμης οικονομικής ανάπτυξης, αλλά πολύ συχνά η συζήτηση για δεξιότητες χάνεται μέσα στην πολυπλοκότητα των υφιστάμενων συστημάτων ή αναπτύσσεται σύμφωνα με τις βραχυπρόθεσμες επιταγές. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα στη νεολαία, όπου η επένδυση δεξιοτήτων γίνεται για την κοινωνία του μέλλοντος και τις μελλοντικές ανάγκες της αγοράς εργασίας. Τα στοχευμένα οικονομικά κίνητρα και οι μηχανισμοί

⁸ Η Ευρωπαϊκή Χάρτα Ποιότητας για την Πρακτική και τη Μαθητεία. <http://qualityinternships.eu/>

χρηματοδοτικής στήριξης για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας και την επαγγελματική κατάρτιση θα μπορούσαν να δώσουν μεγαλύτερη προσοχή στις επιδοτήσεις του εργοδότη και στα κίνητρα σχετικά με τις ανάγκες της βιομηχανίας. Για παράδειγμα, στη Φινλανδία για τα άτομα ηλικίας μεταξύ 25 και 30 ετών που ήταν εκτός εργασίας για έξι μήνες εκδόθηκε μια κάρτα (Sanssi-card) που δηλώνει στους εργοδότες ότι θα έχουν 10-μηνη επιδότηση μισθού, εάν προσλάβουν αυτό το πρόσωπο. Διαθέσιμες είναι επιδοτήσεις από 650€ το μήνα για μια θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης. Το 75% των εργοδοτών και το 60% των νέων ανέφεραν ότι είναι ικανοποιημένοι με την πρωτοβουλία. Παρ' όλες τις υπάρχουσες διαφορές στις περισσότερες χώρες σε σχέση με τη χρήση των επιδοτήσεων και των φορολογικών μέτρων, τα κράτη-μέλη θα πρέπει να ενθαρρύνουν περισσότερο τις επιδοτήσεις σε εργοδότες για «καλές θέσεις εργασίας/μαθητείας» για τους νέους.

- 4.2.5 *Συν-κατάρτιση των εκπαιδευτικών, σύμβουλων ΕΠ, εκπαιδευτών επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, της νεολαίας και των εργαζομένων εθελοντών.* Η διαμόρφωση της πολιτικής θα μπορούσε να δώσει μεγαλύτερη έμφαση στην αξία των συμβούλων ΕΠ στη βοήθεια των ατόμων να αρθρώνουν και, ενδεχομένως, να συνδυάζουν στόχους, προσδοκίες, αναπτυξιακές στρατηγικές και αποτελέσματα σε σχέση με την ανάπτυξη του εκπαιδευτικού και επαγγελματικού προσανατολισμού. Αυτό μπορεί να συνδέεται με τη συνεχή επαγγελματική ανάπτυξη για την εφαρμογή των τεχνολογιών της πληροφορίας και των ίδιων των πληροφοριών για την αγορά εργασίας καθώς και τη χρήση τους σε online διδασκαλία και εκπαίδευση (Bimrose et al, 2011b) με πιθανή μείωση του κόστους.

4.3 Επιπλέον, η έλλειψη κατανόησης σχετικά με τη διαθεσιμότητα και την πραγματικότητα των θέσεων εργασίας και των ευκαιριών σταδιοδρομίας συμβάλλει σε ένα είδος αποτυχίας της αγοράς (ασυμμετρία πληροφόρησης) στις μεταβάσεις από στο σχολείο στην εργασία, από την τριτοβάθμια εκπαίδευση στην εργασία ή από την απασχόληση σε βιώσιμη εργασία. Βήματα για τη βελτίωση αυτή μπορεί να ληφθούν με τη μορφή πιο ισχυρών συστημάτων εθνικών πληροφοριών σταδιοδρομίας και υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (όπως αυτές στη Δανία, τη Φινλανδία, τη Γαλλία, τη Γερμανία, την Ουγγαρία και το Ηνωμένο Βασίλειο, καθώς και στην Αυστραλία, τον Καναδά και τη Νέα Ζηλανδία).

4.4 Υπάρχει επείγουσα ανάγκη για την ανάπτυξη στρατηγικών σε επίπεδο οριζόντιας πολιτικής (Ευρώπη 2020) που να συνδέουν και να επικυρώνουν τα διαφορετικά εθνικά συστήματα βάσεων δεδομένων από τη δημόσια εκπαίδευση, την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, την τριτοβάθμια εκπαίδευση και τις Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης καθώς και τις πρόσθετες πληροφορίες για την αγορά εργασίας. Αυτή είναι μια πραγματική πρόκληση για τα περισσότερα από τα μέλη της ΕΕ. Στις ΗΠΑ, τα δύο υπουργεία, το Υπουργείο Εργασίας και το Υπουργείο Παιδείας, έχουν συσταθεί και να συγκροτηθεί ένα Δίκτυο Επαγγελματικής Πληροφόρησης (O* NET) ως μια δομή παροχής ολοκληρωμένων υπηρεσιών εικονικής πύλης⁹. Η έρευνα βρίσκεται σε εξέλιξη στο Ηνωμένο Βασίλειο για τη σκοπιμότητα της αξιοποίησης αυτής της ολοκληρωμένης πληροφόρησης επαγγελματικού επιπέδου (UKCES, 2012). Η γερμανική BerufeNet¹⁰ που έχει συσταθεί και λειτουργεί από την ομοσπονδιακή δημόσια υπηρεσία απασχόλησης, συνδυάζει τον κόσμο της εργασίας με αυτόν της εκπαίδευσης. Στα μεσαίου μεγέθους κράτη-μέλη, η ουγγρική

⁹ <http://www.onetonline.org/>

¹⁰ <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/>

- ΔΥΑ¹¹ έχει αναπτύξει μια ιστοσελίδα πληροφόρησης σταδιοδρομίας για όλες τις ηλικίες για να δημιουργήσει μια εικονική δομή παροχής ολοκληρωμένων υπηρεσιών για τους πολίτες. Μακροπρόθεσμα, αυτό μπορεί να μειώσει, ενδεχομένως, το κόστος για τις κυβερνήσεις και να κάνουν την αγορά εργασίας και την εκπαίδευση περισσότερο διαφανείς για όλους τους πολίτες, καθώς και για τους εργοδότες. Μια προειδοποιητική σημείωση εδώ είναι απαραίτητη, λαμβάνοντας υπόψη τις βραχυπρόθεσμες δαπάνες που συνδέονται με την ευθυγράμμιση των συστημάτων ΤΠΕ και των δεδομένων ταξινόμησης με τεχνική γραμμικών ανισοτήτων πινάκων (LMI) και τις μακροπρόθεσμες επιπτώσεις ανάπτυξης του εργατικού δυναμικού. Παρ' όλα αυτά, οι δημόσιες πολιτικές θα πρέπει να συνεχίσουν να υποστηρίζουν επαγγελματικά συστήματα παροχής πληροφοριών, ιδίως εκείνων που χρησιμοποιούν τις τεχνολογίες για ευρεία διανομή υπηρεσιών και προϊόντων.
- 4.5 Η γενιά των νέων που αντιμετωπίζει σήμερα ανεργία σε επίπεδα ρεκόρ φέρνει μαζί της άνευ προηγουμένου υψηλά επίπεδα προσόντων και ετών εκπαίδευσης, αν και η χαμηλή εκπαίδευση και η πρόωρη σχολική διαρροή εξακολουθούν να παραμένουν σημαντικά προβλήματα (ΟΗΕ, 2011). Η εστίαση στα τυπικά προσόντα ως υποκατάστατο για τη μάθηση και την ανάπτυξη δεν ανταποκρίνεται στο εύρος, το βάθος και την ποικιλία των διαφορετικών μορφών μάθησης που συμβάλλουν στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας και την απόκτηση δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας και ικανοτήτων. Το τελευταίο θα πρέπει να προωθηθεί, και θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η πλέον κατάλληλη χρονική στιγμή για την πιστοποίηση των διαφορετικών μορφών μάθησης και τη χρήση των προσόντων σε αυτή τη διαδικασία.
- 4.6 Προσωπικά χαρτοφυλάκια δεξιοτήτων και καταγραφές ικανοτήτων που ξεπερνούν τα αποκτηθέντα τυπικά προσόντα είναι συχνά βασικές απαιτήσεις σε έντονα ανταγωνιστικές αγορές εργασίας. Τα επί του παρόντος Ευρωπαϊκά εργαλεία για την υποστήριξη της κινητικότητας – τόσο στην εργασία, όσο και την εκπαίδευση – είναι έργο σε εξέλιξη (για παράδειγμα, το χαρτοφυλάκιο Europass, καθώς και το Ευρωπαϊκό Σύστημα Μεταφοράς Διδακτικών Μονάδων (ECST)). Επίσης, η Ευρωπαϊκή κατάταξη των Δεξιοτήτων και Επαγγελμάτων (ESCO) και τα Ευρωπαϊκά και Εθνικά Πλαίσια Προσόντων (ΕΠΠ) είναι σε διαφορετικά στάδια ανάπτυξης. Αλλά αυτά τα εργαλεία επικεντρώνονται μόνο στην παροχή πληροφοριών. Οι πολιτικές και οι πρακτικές της δια βίου ΣυΕΠ μπορούν να γεφυρώσουν το χάσμα μεταξύ αυτών των διαφορετικών εργαλείων και επίσης μπορούν να βοηθήσουν να μεταφραστούν σε προσωπικά, κοινωνικά και οικονομικά οφέλη και σε αποτελέσματα για τους άνεργους και υποαπασχολούμενους νέους.
- 4.7 Τέλος, η πραγματική ζήτηση και η λανθάνουσα ζήτηση των υπηρεσιών ΣυΕΠ από ένα ευρύ φάσμα ατόμων είναι πιθανό να αυξηθεί τα επόμενα χρόνια. Οι εργοδότες, οι ομοσπονδίες, τα συνδικάτα, οι ΜΚΟ, οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, οι κοινωνικές και υγειονομικές αρχές έχουν όλοι σημαντικό ρόλο να διαδραματίσουν βοηθώντας στη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων ευκαιριών σταδιοδρομίας για τους νέους ανθρώπους. Οι κυβερνήσεις, οι οποίες είναι υπεύθυνες για τον καθορισμό των επιπέδων των επενδύσεων για το σχεδιασμό των υπηρεσιών ΣυΕΠ με δημόσια χρηματοδότηση, αντιμετωπίζουν δύσκολες αποφάσεις. Καθεμιά πρέπει να αναπτύξει δημιουργικές και νέες λύσεις για σχετικές και οικονομικά αποδοτικές υπηρεσίες ΣυΕΠ χρησιμοποιώντας δημόσιους, ιδιωτικούς και μη-κερδοσκοπικούς οργανισμούς για την παροχή πληροφοριών και υποστήριξης σε ανέργους (και υποαπασχολούμενους) νέους.

¹¹ www.eletpalya.munka.hu

5 Ποιες είναι οι βασικές ερωτήσεις για την ενημέρωση των προτεραιοτήτων της εκπαίδευσης, της κατάρτισης, της απασχόλησης και της κοινωνικής ενσωμάτωσης της ΕΕ και των κρατών-μελών;

- 5.1 Το ποσοστό των νέων στο σύνολο του πληθυσμού μειώνεται παράλληλα με τις δημογραφικές αλλαγές και τις αυξανόμενες κατακερματισμένες μεταβάσεις (ILO, 2010, σ. 13). Αυτό έχει σημαντικές συνέπειες στα επίπεδα των επενδύσεων που πραγματοποιήθηκαν από τις κυβερνήσεις για τη νεολαία, έναντι των πολιτικών για τους ενήλικες. Τα ακόλουθα **έξι βασικά ερωτήματα** παρουσιάζονται για την περαιτέρω ενθάρρυνση του διαλόγου σε όλους τους τομείς πολιτικής:
- 5.1.1 Πώς μπορούν οι κυβερνητικές πολιτικές να κινηθούν προς την κατεύθυνση να δοθεί μεγαλύτερη προτεραιότητα στην παροχή υπηρεσιών ΣυΕΠ για τους νέους;
 - 5.1.2 Ποια πρακτικά μέτρα μπορούν να ληφθούν σε σχέση με το διαμοίρασμα και την πιθανή αλλαγή χρήσης των περιορισμένων δημοσίων πόρων που διατίθενται για τις υπηρεσίες ΣυΕΠ για τους νέους;
 - 5.1.3 Πώς μπορεί το «τρίγωνο της γνώσης» μεταξύ εκπαίδευσης, υπηρεσιών ΣυΕΠ και επιχειρήσεων να ενισχυθεί ως προϋπόθεση για την επέκταση των ευκαιριών για τους νέους;
 - 5.1.4 Ποιο είναι το επίπεδο της δέσμευσης για την ενσωμάτωση των δεξιοτήτων διαχείρισης της σταδιοδρομίας (ΔΔΣ) που μπορεί να επιτευχθεί ειδικά από νεαρής ηλικίας άτομα, για να υποστηρίξει περισσότερους νέους να γίνουν όλο και πιο ευπροσάρμοστοι στον επαγγελματικό προσανατολισμό τους, τις επαγγελματικές επιλογές και τη λήψη αποφάσεων;
 - 5.1.5 Πώς μπορεί να προσδιοριστούν ορθές και ενδιαφέρουσες πολιτικές που να βασίζονται και να εντάσσονται στο πλαίσιο της ΕΕ και τις εθνικές πρωτοβουλίες ανεργίας των νέων;
 - 5.1.6 Τι περαιτέρω μέτρα μπορούν να ληφθούν για τις διυπουργικές πολιτικές της ΕΕ και των κρατών μελών που να προωθούν τη συνεργασία σε στοχευμένους μηχανισμούς χρηματοδοτικής στήριξης για τους νέους, που να υποστηρίζονται από υπηρεσίες ΣυΕΠ και περισσότερες επενδύσεις εργοδοτών σε καλές θέσεις εργασίας, μαθητεία και βιωματική μάθηση που σχετίζεται με εργασία;
 - 5.1.7 Υπάρχει αναγνωρισμένη ανάγκη για αποδοτική κοινή συνεχή επαγγελματική ανάπτυξη, ακριβέστερες πληροφορίες για την αγορά εργασίας και πιο στοχευμένη ανάπτυξη και υποστήριξη των ΤΠΕ: πώς μπορεί αυτό να επιτευχθεί ρεαλιστικά σε επίπεδο ΕΕ ή/και κράτους-μέλους;

Αναφορές

- Akkök, F. (2011) Widening Access (WP2) Reflection Note, April 2011, Finland: University of Jyväskylä, ELGPN.
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. & Pastorelli, C. (2001). Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child Development*, 72(1), 187–206.
- Bimrose, J. & Barnes, S-A. (2011a). Profiling Systems for Effective Labour Market Integration: New approaches for profiling and holistic assessment. Coventry: Warwick Institute for Employment Research in collaboration with GHK Ltd / Budapest Institute, May 2011.
- Bimrose, J., Hughes, D. & Barnes, S-A. (2011b). Integrating New Technologies into Practice: Extending the knowledge base. London: UK Commission for Employment and Skills.
- Bimrose, J., Brown, A., Barnes, S-A. & Hughes, D. (2011c). The Role of Career Adaptability in Skills Supply. London: UK Commission for Employment and Skills.
- Borbély-Pecze, T.B. & Watts, A.G. (2011). European Public Employment Services and Lifelong Guidance. PES to PES Dialogue Forum.
- Cedefop (2010). Guiding At-Risk Youth through Learning to Work: Lessons from across Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Duell, N. & Vogler-Ludwig, K. (2009). The Role of European Public Employment Services in Youth Integration. Brussels Economix Research & Consulting. PES to PES Dialogue Forum.
- European Lifelong Guidance Policy Network (in press). Lifelong Guidance Policy Development: a European Resource Kit.
- European Lifelong Guidance Policy Network (2010). Lifelong Guidance Policies: Work in Progress - A report on the work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2008–10, Finland: University of Jyväskylä, p.41
- European Commission (2012). Monthly Labour Market Fact Sheet – March 2012. Brussels.
- European Commission (2009). Youth in Europe. Brussels. Retrieved 10 May 2012 from:- http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Youth_in_Europe
- Eurofound (2011). Young People and NEETs in Europe: First findings (résumé). Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Retrieved 20 May 2012 from: www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/72/en/2/EF1172EN.pdf
- GHK (2012). Recent Policy Developments Related to Those Not in Employment, Education and Training (NEETs). Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Retrieved 26 May 2012 from:- <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/72/en/2/EF1172EN.pdf>
- Gracey, S. & Kelly, S. (2010). Changing the NEET Mindset: Achieving more effective transitions between education and work. London: Learning and Skills Network.
- Heads of the Public Employment Services (2011). PES 2020 Strategy.
- ILO (2010a). Global Trends for Youth. Geneva: International Labour Organisation. Retrieved 22 May 2012 from:- http://www.ilo.org/empelm/pubs/WCMS_143349/lang--en/index.htm
- ILO (2010b). Global Employment Trends for Youth: Special issue on the impact of the global economic crisis on youth. Geneva: International Labour Organisation.
- ILO (2012a). Global Trends for Youth 2012. Geneva: International Labour Organisation.
- ILO (2012b). The Youth Employment Crisis: Highlights of the 2012 ILC report, prepared by youth for the Youth Employment Forum (Geneva, 23–25 May 2012). Geneva: International Labour Organisation. Retrieved 24 May 2012 from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ed_emp_msu/documents/publication/wcms_181269.pdf

- Keep, E. (2012). Youth Transitions, the Labour Market and Entry into Employment: Some Reflections and Questions. SKOPE Research Paper No. 108. Cardiff: Cardiff University.
- Hoffman, N. (2011). Schooling the in the Workplace – How Six of the World’s Best Vocational Education Systems Prepare Young People for Jobs and Life. Cambridge, MA: Harvard Education Press.
- Mann, A. (2012). It’s Who You Meet: Why employer contacts at school make a difference to the employment prospects of young adults. London: Education and Employer Taskforce.
- Mayston, D. (2002). Evaluating the Benefits of Careers Guidance. CeGS Research Report Series No.4. Derby: Centre for Guidance Studies, University of Derby.
- Morris, M., Nelson, J., Rickinson, M. & Stoney, S.M., with Benefield, A. (1999). A Literature Review of Young People’s Attitudes towards Education, Employment and Training. London: Department for Education and Employment.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2004). Career Guidance and Public Policy: Bridging the gap. Paris: OECD.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2010a). Off to a Good Start? Jobs for Youth. Paris: OECD.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2010b). Learning for Jobs. Paris: OECD.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2011). Employment Outlook: Moving beyond the job crisis. Paris: OECD.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2012). Economic Surveys of the Euro Area and the European Union. Paris: OECD.
- Schoon, I. & Silberstein, R.K. (2009). Conceptualising school-to-work transitions in context. In Schoon and Silberstein (eds.), Transitions to Work – Globalization, Individualization and Patterns of Delivery. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sultana, R.G. (2009). Career Management Skills (WP1), Reflection Note., Finland: University of Jyväskylä, ELGPN Retrieved 20 May 2012 from: http://ktl.jyu.fi/img/portal/20077/WP1_Vilnius_Reflection_Note-Final.pdf?cs=1300879456
- Sultana, R.G. (2011) ‘Lifelong guidance, citizen rights, and the state: reclaiming the social contract’ British Journal of Guidance and Counselling, Vol.39(2), 179–186.
- United Nations (2011). World Youth Report 2011: Youth Employment: Youth Perspectives on the Pursuit of Decent Work in Changing Times. Retrieved 10 May 2012 from: <http://www.unworldyouthreport.org/>
- Watts, A.G. (1983). Education, Unemployment and the Future of Work. Milton Keynes: Open University Press.



EUROPEAN LIFELONG GUIDANCE POLICY NETWORK (ELGPN) aims to assist the European Union Member States (and the neighbouring countries eligible for the Lifelong Learning Programme) and the European Commission in developing European co-operation on lifelong guidance in both the education and the employment sectors. The purpose of the Network is to promote co-operation and systems development at member-country level in implementing the priorities identified in EU 2020 strategies and EU Resolutions on Lifelong Guidance (2004; 2008). The Network was established in 2007 by the member-states; the Commission supports its activities under the Lifelong Learning Programme.

Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΩΝ ΝΕΩΝ (youth unemployment) είναι ένα αυξανόμενο πρόβλημα σε όλη την Ευρώπη με σημαντικές συνέπειες στα άτομα, τις κοινότητες, τις οικονομίες και τις κοινωνίες. Η έκθεση αυτή αναλύει τις συνθήκες που αντιμετωπίζουν σήμερα οι νέοι και οι διαμορφωτές πολιτικής στην αγορά εργασίας, καθώς και τις πολιτικές και τις καλές πρακτικές που προκύπτουν σε διάφορα κράτη μέλη της ΕΕ για την αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων. Εξετάζει, επίσης, τι άλλο μπορεί να γίνει με βάση τις πολιτικές και τις πρακτικές της δια βίου Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΣυΕΠ). Ειδικότερα, εξετάζει το πώς οι πολιτικές για τη βελτίωση της απόδοσης των υπηρεσιών δια βίου ΣυΕΠ μπορούν να συμβάλουν στη διαμόρφωση νέων σχεδίων δράσης σε εθνικό και διακρατικό επίπεδο. Τέλος, προσδιορίζει τα βασικά ζητήματα για την ενημέρωση των κρατών μελών στην κατάρτιση, την εκπαίδευση, την απασχόληση και την κοινωνική ένταξη.

Η έκθεση έχει ανατεθεί από το ELGPN, και υποστηρίζεται από μια ομάδα αναφοράς που προέρχεται από τα μέλη του. Οι απόψεις που εκφράζονται, ωστόσο, είναι αυτές των συγγραφέων της και δεν αντιπροσωπεύουν απαραίτητα τις απόψεις του ELGPN ή χωρών-μελών του.

Οι συγγραφείς είναι οι Dr Deirdre Hughes, OBE (Ηνωμένο Βασίλειο) και Dr Tibor Bors Borbély-Pecze (Ουγγαρία).

