

LAVORO DI QUALITÀ

PER I *giovani*:
LE NOSTRE
PROPOSTE!



Documento sull'occupazione giovanile
del Comitato **Giovani** della CES

LAVORO DI QUALITÀ

PER I giovani: LE NOSTRE PROPOSTE!

Indice

Premessa	3
1. Transizioni	5
2. Lavoro di qualità	11
3. Mobilità	13
4. Imprenditoria giovanile	15

Premessa

La crisi e le misure di austerità attuate a livello nazionale negli ultimi anni hanno avuto un impatto molto negativo sulle condizioni di vita e di lavoro dei giovani in Europa. Nel 2014, nei 28 Stati membri i giovani che non avevano un'occupazione, né seguivano un'attività scolastica o di formazione (i cosiddetti NEET) erano il 13.4%. La drammatica perdita di posti di lavoro ha ridotto i tassi occupazionali dei giovani e in diversi Paesi questa diminuzione è stata di oltre il 30%: 23.8 milioni di giovani sotto i 25 anni erano disoccupati (di cui 2.17 milioni di donne, secondo i dati Eurostat del dicembre 2014). I tassi di disoccupazione giovanile erano già strutturalmente più alti rispetto a quelli degli adulti prima della crisi, ma dopo il suo scoppio, la situazione è peggiorata drammaticamente e in alcuni Paesi i giovani disoccupati sono più degli occupati (Bulgaria, Croazia, Grecia, Italia e Spagna) (dati Eurostat 2013).

Per i milioni di giovani che stanno cercando di farsi strada nel mercato di lavoro, i lavori temporanei, i contratti precari, la mancanza di protezione sociale di base e persino le pratiche discriminatorie in base all'età, sono la norma. Il numero di giovani in Europa con contratti temporanei è in continuo aumento e il numero di posti di lavoro stabili è in costante diminuzione.

Il rispetto dei diritti del lavoro e dei diritti sociali fondamentali deve essere il requisito indispensabile di ogni posto di lavoro. Pratiche sleali come i tirocini non retribuiti e il finto lavoro autonomo non fanno altro che peggiorare la condizione dei giovani nel mercato del lavoro. Un lavoro qualsiasi non è necessariamente meglio della disoccupazione, se non vengono garantiti ai lavoratori diritti sociali e del lavoro.

Molti giovani possono essere considerati "lavoratori poveri": l'11.4% dei giovani occupati (18-24) è a rischio di povertà e il tasso è più elevato tra le giovani donne (12.5%) rispetto agli uomini (10.6%) (dati Eurostat 2013). Avere una retribuzione dignitosa è un elemento importante per il contrasto alla povertà, ma i salari minimi, specialmente per i giovani, sono a volte al di sotto della soglia di povertà e non consentono condizioni di vita decenti. Ad esempio, nel 2012, dietro pressione della "Troika", la Grecia ha ridotto il salario minimo dei giovani di una percentuale più elevata (32%) rispetto al taglio subito dal salario minimo generale (22%), spingendo sempre più persone nella trappola del lavoro povero. Salari minimi più bassi per i giovani esistono già nel Regno Unito e altri Paesi stanno pensando di introdurli. Nonostante gli obiettivi generali della Strategia Europa 2020 ambissero a ridurre le crescenti disuguaglianze, nel 2013 il 31.6% circa dei giovani europei era a rischio di povertà e di esclusione sociale.

E' necessaria un'azione più efficace per migliorare l'uguaglianza di genere a tutti i livelli, per eliminare il divario retributivo di genere e per combattere la discriminazione nei luoghi di lavoro, specialmente dei giovani, in base a tutti i motivi descritti nella direttiva 2000/78¹ (provenienza, disabilità, orientamento sessuale ed espressione di genere, età, religione e credenze, etc.). L'uguaglianza di genere e la non discriminazione devono essere obiettivi di tutta la società e non un tema a sé. Perciò, è necessario rafforzare la responsabilità del settore pubblico e promuovere i vantaggi di una società inclusiva ed equa.

¹ La direttiva 2000/78 (EC) del 27 novembre 2000, stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

Non si può ridurre la disoccupazione giovanile, affrontando solo il lato dell'offerta attraverso riforme strutturali del mercato del lavoro, riducendo il disallineamento delle competenze (*skills mismatch*) o promuovendo la mobilità. Questo è stato, in particolare, il ruolo assunto dalla Commissione Europea dopo l'avvio dell'Iniziativa "Youth on the Move". Sebbene alcuni miglioramenti in questi ambiti siano a volte necessari, molte ricerche² indicano che le iniziative sbagliate intraprese dalla politica in questi ambiti si sono tradotte in un'ulteriore segmentazione e discriminazione del mercato del lavoro, in fuga dei cervelli da alcuni Paesi e in una riduzione della qualità delle condizioni di lavoro con un impatto negativo sulla salute e sulla sicurezza.

Bisogna invertire questa tendenza, spostando l'attenzione di tutti gli attori sulla creazione di posti di lavoro di qualità, migliorando e aumentando gli investimenti pubblici e privati in Europa. Il Comitato Giovani della CES collaborerà con tutte le parti interessate per dare voce ai giovani in Europa, per organizzare sindacati più forti e per promuovere uguaglianza, solidarietà e democrazia a tutti i livelli.

Perché questo documento

Questo documento contiene opinioni e raccomandazioni delle giovani lavoratrici e dei giovani lavoratori europei rappresentati dal Comitato Giovani della CES su una serie di temi relativi alla loro vita lavorativa: le condizioni di lavoro, le transizioni dal sistema scolastico al mercato del lavoro o ad un'istruzione ulteriore (tirocini, apprendistato, apprendimento duale, imprenditoria e mobilità).

Questo documento costituisce una base di contenuti per il Comitato Giovani della CES utile per le trattative con le parti datoriali, per il confronto con la politica e l'associazionismo quando si progettano, si attuano o monitorano misure che potrebbero avere ricadute sulla qualità della vita e di lavoro dei giovani.

Questo documento è il risultato di un lavoro di collaborazione intrapreso dai componenti del Comitato Giovani della CES, iniziato in occasione del seminario finanziato dalla UE "For Quality Measures on Youth Employment!" tenutosi a Torino nel luglio del 2014, in occasione della Presidenza Italiana della UE e sarà oggetto di periodica revisione e aggiornamento.

Che cos'è il Comitato Giovani della CES?

Il Comitato Giovani della CES rappresenta le giovani generazioni europee nel mondo del lavoro. E' un organismo statutario della Confederazione Europea dei Sindacati ed è composto da un/a rappresentante nominato da ogni confederazione sindacale nazionale affiliata alla CES (90) dei 39 Stati membri e dalle Federazioni Europee dei Sindacati (19).

E' diretto da una segreteria eletta composta da 5 persone, da 2 vicepresidenti, da un/a presidente e da un coordinatore della CES. Il suo obiettivo è dar voce ai giovani lavoratori e disoccupati europei all'interno del movimento sindacale europeo e nella società più in generale (politica a livello europeo, nazionale e locale, organizzazioni datoriali, ONG e altre parti interessate).

2 Benchmarking Working Europe, ETUI, 2015 <http://www.etui.org/Publications2/Books/Benchmarking-Working-Europe-2012>

Transizioni

Le transizioni dalla scuola al lavoro rappresentano un momento cruciale per i giovani³. Rispetto agli anni '80, negli ultimi decenni le transizioni nel mondo del lavoro sono diventate sempre più difficili e con la crisi economica è aumentato il rischio di percorsi negativi verso disoccupazione e inattività. Inoltre, la transizione scuola lavoro coincide spesso con una fase critica dello sviluppo dei giovani, in cui si fanno i primi passi verso l'età adulta. Per questi motivi, il documento analizza nel dettaglio i tre principali strumenti in grado di facilitare le transizioni: i tirocini, l'apprendistato e la Garanzia Giovani.

Tirocini

La mancanza di esperienza lavorativa è spesso considerata uno degli ostacoli alla rapida integrazione dei giovani nel mercato del lavoro. L'esperienza lavorativa permette di acquisire competenze professionali, anche trasversali e generali, valutate positivamente dai datori di lavoro al momento dell'assunzione. I tirocini sono una possibilità, per i giovani, di fare esperienza lavorativa. Nel 2013, il 46% dei giovani europei, di età compresa tra i 18 e i 35 anni, ha effettuato un tirocinio e la maggioranza di loro ne aveva fatti più di due⁴. I tirocini fanno ormai parte del sistema di transizione dalla scuola al lavoro ma, pur essendo un potenziale trampolino di lancio nel mercato del lavoro, non sempre fanno rima con buona qualità delle condizioni di lavoro.

Per questi motivi, il Comitato Giovani della CES ritiene che i tirocini non debbano mai portare alla sostituzione di manodopera, ovvero gli stagisti non devono sostituire fabbisogni di lavoro temporanei o stabili. Ciò non fa altro che rendere ancora più precarie le condizioni e l'accesso nel mercato del lavoro dei giovani.

I tirocini che vogliamo: ⁵

- 1. garantiscono una buona qualità delle condizioni di lavoro, hanno una durata definita, un compenso dignitoso e si svolgono nell'ambito di accordi legalmente vincolanti a livello nazionale ed europeo, anche tramite una possibilità direttiva;**
- 2. hanno chiari obiettivi formativi e prevedono il riconoscimento delle competenze e delle conoscenze acquisite;**
- 3. garantiscono la presenza di un tutor nel luogo di lavoro;**
- 4. prevedono un'informazione agli stagisti sui loro diritti sociali e del lavoro, tra cui il diritto ad essere rappresentati da responsabili sindacali;**
- 5. prevedono la partecipazione di tutte le parti interessate al monitoraggio, supporto e miglioramento degli esiti del tirocinio.**

3 Nel presente documento, se non diversamente indicato, per giovani si intendono le persone di età compresa fra i 15 e i 24 anni.

4 EUROBAROMETRO 2013. The Experience of Traineeship in the EU. Flash Eurobarometer. Brussels: European Commission.

5 Il Comitato Giovani della CES è stato fra gli iniziatori della Carta Europea di Qualità dei Tirocini e dell'Apprendistato <http://qualityinternships.eu/>. Questa parte del documento è basata su di essa.

Un tirocinio ben strutturato dovrebbe consentire ai giovani di acquisire esperienza pratica e competenze necessarie a completare i saperi e le qualifiche acquisite precedentemente nell'istruzione formale o non formale. I tirocini dovrebbero offrire ai giovani la possibilità di acquisire esperienza pratica utile a una migliore informazione sui settori esistenti, sulle prospettive di lavoro e sui progetti professionali personali. A tal fine è necessaria la guida di un tutor competente, nonché l'accesso a canali affidabili di valutazione e la possibilità di segnalazione di abusi al fine di monitorare il progresso e la qualità del tirocinio. Ai tirocinanti dovrebbe essere fornito lo stesso livello di protezione e di formazione in materia di salute e di sicurezza.

A causa della mancanza di esperienza lavorativa e della forma breve e atipica del contratto di tirocinio, gli stagisti rischiano di essere meno informati dei loro diritti sociali e del lavoro. Pertanto, è fondamentale che ricevano informazioni, all'inizio dell'esperienza di tirocinio, sui loro diritti sociali e del lavoro, nonché sugli eventuali rischi in materia di salute e di sicurezza. Di conseguenza, dovrebbe essere garantita una protezione sociale adeguata.

I tirocini possono svolgersi come parte dei percorsi di istruzione (secondaria) allo scopo di fornire esperienza pratica agli studenti che stanno per entrare nel mercato del lavoro. Sebbene questi tirocini siano considerati come parte del percorso di formazione, dovrebbero prevedere degli standard minimi, ma importanti, in materia di diritti del lavoro per evitare abusi e permettere ai giovani di sfruttare al meglio l'esperienza del tirocinio. Il Comitato Giovani della CES sottolinea l'importanza di regolamentare l'esperienza di tirocinio con un accordo scritto e giuridicamente vincolante tra l'istituzione formativa, il tirocinante e l'organizzazione ospitante. I sindacati di livello aziendale dovrebbero essere informati del numero di tirocinanti e, mediante il contratto collettivo, dovrebbero essere consultati sulle mansioni, sulla formazione e sul contratto previsto.

Dovrebbero essere indicati chiaramente gli obiettivi formativi e le informazioni a garanzia della qualità del tirocinio. Infine, i tirocini non dovrebbero mai essere svolti gratuitamente e senza alcun rimborso o senza alcun tipo di benefit o compenso.

Condizioni simili devono essere garantite ai tirocini svolti al di fuori dell'istruzione formale. In particolare, il rimborso al tirocinante non dovrebbe mai essere inferiore alla soglia di povertà fissata al 60% del reddito medio o al di sotto del salario minimo nazionale. Questo criterio è estremamente importante poiché i giovani sono sempre più esposti al rischio di povertà anche quando vivono ancora con i genitori, a causa del peggioramento delle condizioni di vita delle famiglie in molti Paesi. Le Parti sociali possono svolgere un ruolo cruciale a tale riguardo, specialmente nell'ambito della contrattazione collettiva.

Le condizioni di lavoro, la durata, una chiara descrizione delle mansioni e delle prestazioni di previdenza sociale dovrebbero essere chiaramente indicati e rispettati. Infine, le competenze e le conoscenze acquisite dovrebbero essere sempre certificate e riconosciute al fine di consentire alle persone di sfruttare al meglio la loro esperienza.

I sindacati e gli altri attori coinvolti a livello nazionale e/o locale in un approccio di partenariato devono contribuire a sostenere adeguatamente gli stagisti, al monitoraggio e alla raccolta di dati.

Apprendistato⁶

L'apprendimento basato sul lavoro, che viene generalmente associato agli apprendistati e ai sistemi duali della formazione professionale, fa parte delle politiche a sostegno della transizione dalla scuola al mercato del lavoro. In Europa, l'incidenza dell'apprendistato varia a seconda dei Paesi: nel 2011 in Germania, in Austria e in Danimarca oltre il 5% dell'intera popolazione di età compresa tra i 15 e i 29 anni svolgeva un apprendistato⁷. L'apprendistato, a differenza dei tirocini, è parte integrante delle politiche di istruzione e di formazione legate al mercato del lavoro e di solito dura fino a quattro anni.

Dall'inizio della crisi, la combinazione di lavoro e formazione tipica dell'apprendistato ha attirato una certa attenzione a livello europeo e nazionale perché intesa a facilitare l'entrata dei giovani nel mercato del lavoro e a contribuire a mantenere bassa la disoccupazione giovanile. La CES, pur riconoscendo l'elevato potenziale dell'apprendistato, ribadisce la necessità di accompagnare queste misure a politiche macroeconomiche solide e più ampie e che, in una prospettiva più larga, l'istruzione e la formazione dovrebbero essere considerate basi essenziali per la cittadinanza e lo sviluppo umani, e non solo semplici strumenti economici.

L'apprendistato che vogliamo:

- 1. garantisce obiettivi di apprendimento chiari e trasparenti che conducano ad un'occupazione di qualità;**
- 2. dovrebbe essere un'opzione contrattuale a disposizione dei giovani al momento dell'ingresso nel mercato del lavoro;**
- 3. garantisce standard di qualità, condizioni di lavoro adeguate e una tutela degli apprendisti e dei giovani che partecipano all'apprendimento duale;**
- 4. assicura il riconoscimento dei saperi, delle capacità e delle competenze acquisite mediante l'apprendimento non formale e informale;**
- 5. consente la partecipazione dei sindacati in collaborazione con le parti interessate rilevanti per monitorare, sostenere e migliorare l'apprendistato a livello aziendale, settoriale, nazionale ed europeo.**

La CES, insieme alle organizzazioni sindacali nazionali e di settore affiliate, e alle altre parti sociali, contribuisce all'attuazione dell'Alleanza Europea per l'Apprendistato ed è impegnata a mettere in atto strategie per raggiungerne gli obiettivi.

I programmi di apprendistato, se realizzati correttamente, possono contribuire in modo significativo a facilitare la transizione, a contrastare il disallineamento delle competenze (*skills mismatch*) nel mercato del lavoro e ad incoraggiare i datori di lavoro a fornire ai giovani posti di lavoro con condizioni giuste ed eque. Tuttavia, la disponibilità di posti di apprendistato è diminuita a causa della crisi economica. La ripresa economica debole non favorirà l'auspicabile aumento di posti di apprendistato soprattutto nei Paesi

6 Questa sezione si basa in gran parte sulla risoluzione della CES "Migliorare la qualità dell'Apprendistato e della conoscenza legata al lavoro", disponibile al collegamento <http://www.etuc.org/documents/etuc-resolution-improving-quality-apprenticeship-and-work-based-learning#.VSUS6tyUfHU>

7 Commissione Europea (2013), Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors. Bruxelles

maggiormente colpiti dalla crisi né aumenteranno le garanzie che gli apprendistati si

trasformino in posti di lavoro stabili.

I programmi di apprendistato dovrebbero essere regolamentati da contratti di lavoro formali in cui siano stabiliti i diritti e i doveri sia dei datori di lavoro sia degli apprendisti, nel rispetto generale delle leggi o regolamenti nazionali. Ciò vale anche per gli enti formativi coinvolti nella formazione degli apprendisti.

La remunerazione degli apprendisti anche per il periodo di formazione dovrebbe essere garantita dai datori di lavoro in base ai contratti collettivi, o in base al salario minimo legale nazionale e/o di settore. I sindacati dovrebbero essere consultati in merito al numero di apprendisti presenti in una data azienda, nonché sulle condizioni di lavoro e di formazione.

Si dovrebbe promuovere un approccio basato sul partenariato nella gestione dell'apprendistato in cui siano coinvolti i partner sociali (sindacati e organizzazioni datoriali), insieme agli enti pubblici e agli istituti di formazione. Sarebbe così più facile garantire un ambiente di lavoro sicuro e di buona qualità, monitorare l'adeguatezza dei luoghi di lavoro e garantire che le leggi e le normative siano rispettate.

Si dovrebbero prendere in considerazione le nuove tecnologie e le competenze necessarie a livello settoriale e aziendale quando si progettano gli apprendistati in modo da garantire che le competenze fornite e offerte rispondano alle richieste del settore/mercato del lavoro. Allo stesso tempo, le attività di apprendistato e di apprendimento dovrebbero essere sviluppate su solide basi di conoscenza e su un approccio lungimirante. Allo scopo di ridurre il divario e la segregazione di genere, i programmi di apprendistato dovrebbero coprire un ampio raggio di occupazioni diverse e fornire opportunità di lavoro a tutti, uomini e donne. Dovrebbero essere prese misure per rafforzare la partecipazione degli uomini e delle donne nelle aree tradizionalmente considerate, rispettivamente, maschili e femminili. La promozione della "disgregazione" degli apprendistati di genere contribuirà a migliorare la mobilità occupazionale di entrambi i sessi, nonché la riduzione del divario retributivo di genere. Ciò richiede un approccio olistico che include una guida dei giovani in una fase iniziale, nonché la sensibilizzazione delle scuole, dei formatori e delle parti sociali.

Un'informazione durante la realizzazione dell'apprendistato, sia in materia di apprendimento che di diritti sociali, è fondamentale. I rappresentanti sindacali svolgono un ruolo centrale nel garantire questi ultimi.

Infine, l'apprendistato deve essere finanziato in modo adeguato al fine di mettere in grado le persone giovani di raggiungere uno standard e una conoscenza adeguata. Le conoscenze e le competenze acquisite dovrebbero essere riconosciute nel mercato del lavoro e in tutto il sistema scolastico e formativo, come dovrebbe esserlo qualsiasi apprendimento non formale e informale acquisito.

Come stabilito nella risoluzione della CES⁸, il Comitato Giovani della CES ribadisce che i sindacati in tutta Europa dovrebbero continuare a mostrare il loro sostegno attivo e impegnato a favore dei programmi di apprendistato di buona qualità e dovrebbero aumentare il loro impegno verso gli apprendisti nel luogo di lavoro in modo da rappresentare i loro interessi in maniera più efficace.

8 Cfr. nota n°6

La Garanzia Giovani⁹

Sono state avviate diverse iniziative a livello europeo, per contrastare le cifre drammaticamente alte della disoccupazione giovanile, tra cui la Garanzia Giovani (YG). Il Consiglio dell'Unione Europea ha adottato formalmente una raccomandazione sull'istituzione della Garanzia Giovani nell'aprile 2013 in base alla proposta della Commissione Europea. La Garanzia Giovani deve "garantire che tutti i giovani al di sotto dei 25 anni ricevano un'offerta qualitativamente valida di lavoro, di formazione continua, di apprendistato o di tirocinio entro quattro mesi dal termine degli studi o dall'inizio della disoccupazione". La Garanzia Giovani dovrà essere finanziata dal Fondo Sociale Europeo, dall'Iniziativa per l'Occupazione Giovanile e dalle risorse nazionali. Tutti i paesi hanno presentato un Piano di attuazione della Garanzia Giovani¹⁰ e sono state realizzate o rafforzate alcune iniziative locali. Restano aperte le sfide per quei Paesi che affrontano difficoltà istituzionali nell'attuare la Garanzia Giovani e per quei paesi che presentano livelli elevati di giovani che non hanno un impiego, né seguono un'attività scolastica o di formazione (i cosiddetti NEET).

La Garanzia Giovani che vogliamo:

- 1. deve essere accompagnata da una ripresa sostenibile e inclusiva, insieme a un piano di investimenti per l'occupazione, requisito necessario per migliorare la situazione dei giovani nel mercato del lavoro;**
- 2. è accompagnata dalla garanzia di offerte di lavoro, corsi di formazione, tirocini e apprendistati di alta qualità, specialmente in quei settori in cui la creazione di occupazione sarà più importante in futuro;**
- 3. conduce ad un'offerta e ad un intervento garantiti entro quattro mesi, mirando nel lungo termine alla realizzazione di una garanzia giovani universale;**
- 4. garantisce parità di accesso ai servizi pubblici per l'impiego;**
- 5. assicura la piena partecipazione delle parti sociali, della società civile e dei giovani per aumentare la trasparenza e l'efficienza delle misure adottate;**
- 6. garantisce ai giovani una protezione sociale adeguata al fine di evitare un aumento del rischio di povertà e di precarietà;**
- 7. rafforza i programmi esistenti di politiche attive del mercato del lavoro costruendo sinergie tra i programmi e le istituzioni per adempiere al meglio agli obiettivi della Garanzia Giovani Europea (EYG);**
- 8. rilancia la fiducia nelle istituzioni, garantendo finanziamenti adeguati e risorse umane per garantire servizi per l'impiego di qualità;**
- 9. valuta attentamente i gruppi target e fornisce approcci mirati per far fronte**

9 Cfr. Rapporto della CES sulla Garanzia per i Giovani in Europa <http://www.etuc.org/publications/youth-guarantee-europe#.VSUH49yUfHU>

1 O Il Regno Unito non ha istituito una *Garanzia Giovani*, ma ne sostiene l'approccio globale.

Il sistema di *Garanzia Giovani* è stato promosso per la prima volta dai Paesi scandinavi e, a livello europeo, la *Garanzia Giovani* è stata concepita come una scatola di strumenti che include misure di prevenzione e riparatrici per i giovani che non hanno un impiego, né seguono un'attività scolastica o di formazione. L'idea principale è quella di differenziare l'approccio verso questa popolazione che è difficile raggiungere perché i contatti con il settore pubblico e con i servizi sociali sono insufficienti. Ciò richiederebbe un approccio più personalizzato, che utilizzi soprattutto piani di azione e tecniche di analisi.

Il ruolo svolto dai Servizi Pubblici per l'Impiego (PES) è fondamentale a tale riguardo, dato che sono considerati come l'attore pubblico al centro del modello di garanzia della *Garanzia Giovani*. Ciò vuol dire che i PES devono essere ben finanziati ed avere risorse umane adeguate al fine di garantire che siano forniti servizi di qualità e che i giovani possano trovare l'aiuto di cui necessitano. La *Garanzia Giovani* si basa, inoltre, su un forte sistema di partenariato, dove le parti sociali, le organizzazioni giovanili, le istituzioni scolastiche e formative, i fornitori di lavoro privato e le organizzazioni del terzo settore partecipano alla progettazione, all'attuazione, alla distribuzione e al monitoraggio della *Garanzia Giovani*. Un recente studio, pubblicato dalla CES¹¹, ha mostrato che questo sistema di partenariato è avvenuto in modo non uniforme in tutta Europa e che la partecipazione delle parti sociali spesso non è stata all'altezza delle aspettative.

La *Garanzia Giovani* si rivolge alla popolazione dei NEET che include sia i disoccupati che i giovani inattivi che non seguono un'attività scolastica o di formazione. La maggior parte dei Paesi incontra difficoltà finanziarie nel raggiungere queste popolazioni e deve essere fatto di più per adeguare i servizi e per creare o migliorare i dati disponibili che permetterebbero di monitorare meglio questa popolazione.

L'intervento precoce "entro quattro mesi", raccomandato dalla *Garanzia Giovani*, è un altro elemento centrale, poiché mira a prevenire l'effetto cicatrice che la disoccupazione e l'inattività esercita sul futuro professionale dei giovani. Tuttavia, potrebbe essere difficile rispettare questo lasso di tempo, quando le strutture istituzionali devono essere cambiate dal profondo.

Infine, mentre è chiaro che ciascun Stato membro deve affrontare diverse sfide, il finanziamento della *Garanzia Giovani* rimane una questione cruciale per la maggior parte di loro: un uso corretto dei finanziamenti europei e di adeguati contributi nazionali dovrebbe assicurare che la *Garanzia Giovani* sia istituzionalizzata e resa più efficiente possibile al fine di contribuire a prevenire e a ridurre la disoccupazione giovanile e l'inattività.

1 1 Cfr. nota n° 9

Lavoro di qualità

Il Comitato Giovani della CES esprime preoccupazione rispetto al tema della qualità del lavoro per i giovani; la qualità della vita delle generazioni giovani (e meno giovani) dipende dalla qualità dei loro posti di lavoro.

Attualmente, nella UE risultano disoccupate circa cinque milioni di persone al di sotto dei 25 anni. La creazione di lavoro di qualità dovrebbe essere la priorità numero uno. Dall'inizio della crisi nel 2008 si sono persi circa 10 milioni di posti di lavoro¹².

Rilanciare l'occupazione in Europa, non è l'unica sfida. Altrettanto importante è garantire che i nuovi posti di lavoro siano lavori di qualità che permettano alle persone di avere standard di vita dignitosi e che contribuiscano al loro benessere e a un'economia solida.

Il lavoro di qualità che vogliamo:

- 1. è fortemente ancorato a un modello di sviluppo sostenibile;**
- 2. garantisce un salario che permetta di condurre una vita dignitosa senza discriminazione di genere;**
- 3. se preceduto da una fase di transizione prima della stabilizzazione, essa deve essere equa e assistita;**
- 4. è libero da qualsiasi forma di discriminazione;**
- 5. corrisponde alle aspirazioni e alle competenze dei giovani;**
- 6. è basato su un equo meccanismo di regolazione del salario minimo ed ancorato ai meccanismi della contrattazione collettiva;**
- 7. consente pieno accesso alla protezione sociale: diritto alla pensione, indennità di disoccupazione, congedi per studio, maternità, paternità, parentale, etc.;**
- 8. garantisce il diritto ad aderire e a partecipare attivamente al sindacato e alle sue attività;**
- 9. comprende percorsi di apprendimento e orientamento lungo tutto l'arco della vita.**

I giovani della CES esprimono preoccupazione per il futuro del nostro pianeta e per la sostenibilità dell'attuale modello economico. Sosteniamo con forza le campagne contro il cambiamento climatico: "Non c'è lavoro su un pianeta morto!"

Sia la globalizzazione che l'innovazione tecnologica, i cambiamenti, le tendenze demografiche, la transizione verso un'economia più verde hanno un impatto profondo sul mercato del lavoro. Oltre a porre sfide importanti, essi costituiscono opportunità per la creazione di occupazione. Non esiste, tuttavia, alcuna garanzia che questi posti di lavoro siano di buona qualità. Nonostante la necessità urgente di creare occupazione e il crescente impatto della digitalizzazione nel mercato del lavoro, la garanzia di posti di lavoro di qualità deve essere seriamente presa in considerazione e introdotta nella

1 2 Eurostat, febbraio 2015

formulazione di politiche lungimiranti per la promozione di un mondo del lavoro equo e sostenibile nel lungo termine.

Il Pacchetto sull'Occupazione Giovanile e la Strategia Europea per l'Occupazione non stanno producendo i risultati attesi in termini di creazione di posti di lavoro di qualità. Nonostante il lieve calo dei tassi di disoccupazione in alcuni paesi, dove sono stati creati posti di lavoro, la loro qualità e sostenibilità nel lungo termine è fonte di preoccupazione. Molti dei nuovi posti di lavoro sono a tempo determinato, part-time e a livello di sottoccupazione, le forme di lavoro part-time forzoso, a tempo determinato o al di sotto del livello di qualifica, sono in aumento. Troppi giovani si trovano di fronte ad una situazione di lavoro precario, insicuro e con salari bassi: forme contrattuali precarie, come i contratti a zero ore, il lavoro autonomo fittizio e il lavoro nero stanno proliferando con effetti negativi sul mercato del lavoro.

Il mercato del lavoro è diventato, inoltre, sempre più polarizzato anche tra i giovani: nonostante le condizioni di lavoro precarie e le profonde differenze geografiche in Europa, i giovani altamente qualificati e istruiti continuano generalmente ad accedere a posti di lavoro di alta qualità e ben remunerati, mentre i giovani scarsamente qualificati svolgono lavori di scarsa qualità, insicuri e mal retribuiti. Sono necessari ulteriori sforzi per sostenere l'accesso dei giovani all'istruzione e alla formazione con l'obiettivo dell'occupazione. Allo stesso tempo stanno progressivamente diminuendo i posti di lavoro di media qualificazione. I giovani che svolgono lavori di media qualifica assistono a un aumento della precarietà del lavoro e/o svolgono lavori in condizioni sempre peggiori.

Sono necessari ulteriori sforzi per aumentare i livelli occupazionali tra le giovani donne, in particolare dopo la maternità e per le madri singole, tra i giovani provenienti da un contesto migratorio, per chi ha abbandonato la scuola, tra gli scarsamente qualificati, i giovani con disabilità e tra tutti i giovani a rischio di discriminazione. Questi gruppi di persone sono infatti maggiormente soggetti a svolgere lavori di bassa qualità e mal retribuiti.

Mobilità

Le condizioni di lavoro e di vita dei giovani migranti sono oggetto di preoccupazione per il Comitato Giovani della CES.

Nel 2013, vi erano in Europa 15.5 milioni di cittadini in età lavorativa provenienti da Paesi terzi, mentre 10 milioni di cittadini dell'Unione Europea, appartenenti alla stessa fascia di età, vivevano in un Paese diverso dal proprio.

La mobilità che vogliamo:

- 1. occorre garantire in tutta Europa la parità di trattamento, tenendo conto delle diverse provenienze dei singoli: i lavoratori migranti non dovrebbero essere discriminati a causa delle loro origini;**
- 2. dovrebbe esserci subito libertà di circolazione all'interno del mercato del lavoro europeo;**
- 3. i diritti alla protezione sociale (indennità di disoccupazione, pensioni e congedo per malattia) dovrebbero essere trasferibili in tutta Europa;**
- 4. I titoli di studio dovrebbero essere riconosciuti in tutta Europa;**
- 5. Gli studenti in mobilità dovrebbero avere accesso ai vantaggi forniti dalle prestazioni sociali e dai servizi proprio come gli studenti nazionali, in base alla norma di "non discriminazione";**
- 6. dovrebbero essere adottate misure a livello europeo e nazionale per evitare la fuga di cervelli;**
- 7. il movimento sindacale europeo dovrebbe intraprendere un'azione, nel maggior numero di lingue possibile, per promuovere l'iscrizione dei giovani lavoratori migranti ai sindacati e ai loro servizi;**
- 8. dovrebbe essere data ai giovani l'opportunità di studiare e di lavorare all'estero con borse di studio per sperimentare la mobilità sin dalla giovane età; e inserire nell'iniziativa tutti i gruppi sociali, non solo quelli benestanti;**
- 9. il movimento sindacale dovrebbe operare a stretto contatto con EURES e i giovani rappresentanti sindacali dovrebbero diventare consulenti EURES;**
- 10. l'appartenenza ad una Confederazione sindacale affiliata alla CES dovrebbe essere trasferibile in tutta Europa. Se un lavoratore è membro di un sindacato nel suo Paese di origine, questa appartenenza dovrebbe essere riconosciuta nel Paese di destinazione.**

Immigrazione

La migrazione è un fenomeno molto complesso in Europa, con differenze notevoli riguardo alla composizione dei cittadini che arrivano negli Stati membri della UE da differenti

Paesi di origine: mentre la maggior parte degli immigrati arrivati nel 2012 in Italia, in Spagna e in Svezia erano cittadini di Paesi terzi, quelli che arrivavano in Lussemburgo, Cipro, Austria e Germania erano cittadini europei.

Se la disoccupazione è aumentata per tutti i gruppi dopo lo scoppio della crisi, i migranti sono stati maggiormente colpiti rispetto al resto della popolazione attiva. Il principio della parità di trattamento dovrebbe essere sempre rispettato: nonostante il fatto che la parità di accesso ai servizi si dovrebbe applicare in tutta Europa, vediamo che i migranti hanno, attualmente, meno probabilità di usufruire di quei servizi.

Inoltre, le statistiche mostrano che i migranti hanno più probabilità di avere condizioni di lavoro precarie, dato che le percentuali relative a posti di lavoro a tempo determinato e part-time forzosi sono più alte tra la popolazione migrante rispetto a quella indigena.

La migrazione e la mobilità sono, inoltre, delle priorità di particolare interesse per il Comitato Giovani della CES: i migranti e i lavoratori mobili sono in generale più giovani della forza lavoro locale.

Emigrazione

Paesi come il Portogallo, l'isola di Cipro, la Lituania, la Spagna e l'Irlanda hanno conosciuto pesanti aumenti di flussi migratori durante il periodo che va dal 2008 al 2012, ovvero durante la fase più difficile dell'attuale crisi.

Per quanto riguarda l'immigrazione, la distribuzione e l'origine dei flussi migratori varia largamente in tutta Europa. In Portogallo e nei Paesi dell'Europa centrale ed orientale gli emigranti sono i cittadini che precedentemente vivevano all'estero, mentre in Spagna, nella Repubblica Ceca e a Cipro la maggior parte di loro sono cittadini extraeuropei che rientrano nei loro Paesi d'origine.

Tuttavia, nonostante la composizione giovanile dei flussi migratori verso l'Europa e all'interno dell'Europa, la tendenza nell'ultimo periodo mostra un declino del tasso di mobilità dei lavoratori giovani e un aumento della fascia di età più anziana (35 e 54 anni) con una tendenza particolarmente marcata nei Paesi dell'Europa meridionale. Nel prendere in considerazione le prospettive occupazionali dei giovani in Europa, specialmente nella regione di riferimento, questo potrebbe sembrare un dato statistico contraddittorio. Tuttavia, dato che la disoccupazione giovanile rappresenta un problema

anche in molti Paesi di destinazione, le prospettive all'estero non sono necessariamente attraenti per i giovani lasciano i loro paesi. Per il Comitato Giovani della CES questa non è altro che un'altra prova che dovrebbero essere adottate misure strutturali di investimento volte a creare posti di lavoro di qualità per i giovani.

Imprenditoria giovanile

L'imprenditoria giovanile viene sempre più considerata uno strumento efficace per contribuire a contrastare la disoccupazione giovanile, ma questo, di sicuro, non risolverà l'enorme problema della disoccupazione, che l'Europa sta attualmente affrontando. Dovrebbe essere fornita, una guida a tutti i giovani che vogliono impegnarsi in attività imprenditoriali, poiché soltanto una minoranza di giovani ha le giuste competenze e mezzi

L'imprenditoria giovanile che vogliamo:

1. include una guida e un orientamento appropriati verso questa attività, per esempio sui rischi che essa comporta, a partire da un'istruzione formale;
2. è promossa soprattutto tra coloro che hanno le giuste competenze e mezzi;
3. conduce a giovani imprenditori socialmente responsabili che rispettano le relazioni industriali, i diritti sindacali e il dialogo sociale a tutti i livelli;
4. si basa su una forte conoscenza condivisa, anche a livello transnazionale;
5. si basa su una strategia di lungo termine e si concentra in quei settori che perseguono un modello economico di sviluppo sostenibile e portano alla creazione di posti di lavoro di qualità.

I giovani della CES ritengono che, per avere successo, le capacità imprenditoriali debbano essere sostenute da una serie di condizioni di base favorevoli (accesso ai finanziamenti, procedure amministrative flessibili, un contesto imprenditoriale positivo, etc.). Siamo consapevoli della necessità di educare una generazione di futuri imprenditori socialmente responsabili con un'inclinazione positiva verso il dialogo sociale e le relazioni industriali a tutti i livelli, ma allo stesso tempo, le attività imprenditoriali dovrebbero assumersi i conseguenti rischi.

Secondo Eurofound, nel 2013, soltanto il 33% dei giovani lavoratori autonomi, nei 28 stati membri dell'Unione Europea, era rappresentato da donne e che, inoltre, tali giovani imprenditori erano presenti soprattutto nel settore edile, dove il problema dei falsi lavoratori autonomi è molto comune¹³.

La guida e il tutoraggio per i nuovi imprenditori dovrebbero essere resi disponibili al fine di fornire loro informazioni sulla legislazione esistente, sulle potenziali opportunità di

1 3 Cfr. il rapporto di Eurofound *Youth entrepreneurship: Values, attitudes, policies* at <http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/labourmarket/youth-entrepreneurship-in-europe-values-attitudes-policies>

finanziamento e tutti i consigli necessari per creare e gestire un'impresa responsabile di successo.

Approvato a Bruxelles il 26 giugno del 2015

Redattori:

Margherita Bussi, ricercatrice ETUI
Ignacio Doreste Hernández, coordinatore del Comitato Giovani della CES
Salvatore Marra, presidente del Comitato Giovani della CES

www.etuc.org

@etuc_youth

Facebook: ETUCYouth/CESJeunes

Traduzione a cura di Maria Teresa Polico, CGIL

