

SEPAL Newsletter— Numărul 2
Aprilie 2019

Primul eveniment de diseminare în Grecia

Pe 20 februarie partenerul nostru de proiect SEPAL din Grecia, KoiSPE „Diadromes”, a organizat primul eveniment de diseminare la Atena, unde au prezentat proiectul reprezentanților ONG-urilor, organizațiilor sociale și personalului educațional. Participanților li s-au prezentat noi posibilități de cooperare, modelul WISE, principalele obiective ale proiectului SEPAL și grupul țintă de tineri cu vârste cuprinse între 24 și 29 de ani, care sunt principalul obiectiv al acestui proiect. Ca urmare a discuțiilor care au avut loc, ne așteptăm la o cooperare productivă în creșterea ocupării forței de muncă a tinerilor prin aplicarea metodei ucenicie.



Întâlnire cu LSCs în Suceava, România



Pe 21 februarie 2019, experți de la Institutul Bucovina au participat la sesiunea de lucru Pro-Pact pentru ocuparea forței de muncă și incluziune socială, care a avut loc la Suceava, în Palatul Administrativ. Scopul acestei sesiuni a fost implicarea activă în formularea politicilor publice în domeniile ocupării forței de muncă și incluziunii sociale, în cooperare cu autoritățile publice. Am fost bucuroși să participăm la eveniment, să ne conectăm cu LSC și să promovăm conceptul SEPAL.

Schimb de know-how în Badalona / Spania



Întâlnirea de schimb de cunoștințe a avut loc la Badalona / Spania, în perioada 28 februarie - 1 martie 2019, pentru a discuta pachetul de lucru 1, metodologia SEPAL WISE, cele mai bune practici din fiecare țară și pentru a consolida înțelegerea pachetelor de lucru din cadrul proiectului. Întâlnirea a fost găzduită de partenerul 2 Pere Closa. Partenerii au discutat despre serviciile susținute de ocupare a forței de muncă din țările lor, abordând aceste probleme cheie: statutul actual al serviciilor de ocupare a forței de muncă / serviciilor profesionale, experiența trecută sau prezentă în sprijinirea ocupării forței de muncă a grupurilor vulnerabile, resursele (umane și materiale) și expertiza existentă la nivelul organizației care poate asigura implementarea cu succes a proiectului, provocările sau problemele care au apărut în timpul implementării serviciilor de ocupare a forței de muncă și cum ar putea fi îmbunătățite aceste servicii pentru a răspunde mai bine nevoilor grupurilor vulnerabile, care sunt cele mai bune practici în domeniul angajării și calificării.

Primul eveniment de diseminare în Polonia



Primul eveniment de diseminare în Polonia, pentru proiectul SEPAL, a fost organizat pe 22 martie 2019 la Szczecin, de către Collegium Balticum. Speakerii și participanții au discutat despre dificultățile întâmpinate de tineri în căutarea unui loc de muncă și despre modul în care munca ajută la reabilitarea tinerilor aflați în situații dificile. De asemenea, participanții au discutat despre metodele de eliminare a fenomenului muncii sub nivelul calificării tinerilor și contracararea excluziunii sociale prin acțiuni strategice pentru dezvoltarea potențialului uman (analiza comparativă a pieței muncii din Polonia și Germania). O contribuție importantă a fost adusă și de dl Paweł Radziszwicz, doctor în științe sociale, director de adăposturi pentru tineret de 10 ani, care a vorbit despre dificultățile întâmpinate de elevii centrelor de detenție în căutarea unui loc de muncă și despre modul în care munca ajută la procesul de includere a infractorilor minori.

Primul eveniment de diseminare în Spania

Obiectivele evenimentului de diseminare care a avut loc pe 28 martie 2019, organizat în Badalona / Spania de Pere Closa, au fost împărtășirea provocărilor cu privire la capacitatea de angajare și inserția pe piața muncii în conformitate cu perspectivele diversității, promovarea unui spațiu comun între experiențele PEER pentru a preveni și asigura intervenții alternative prin antreprenoriat social și prin crearea unei echipe multidisciplinare și transversale pentru a aborda oportunitățile identificate.

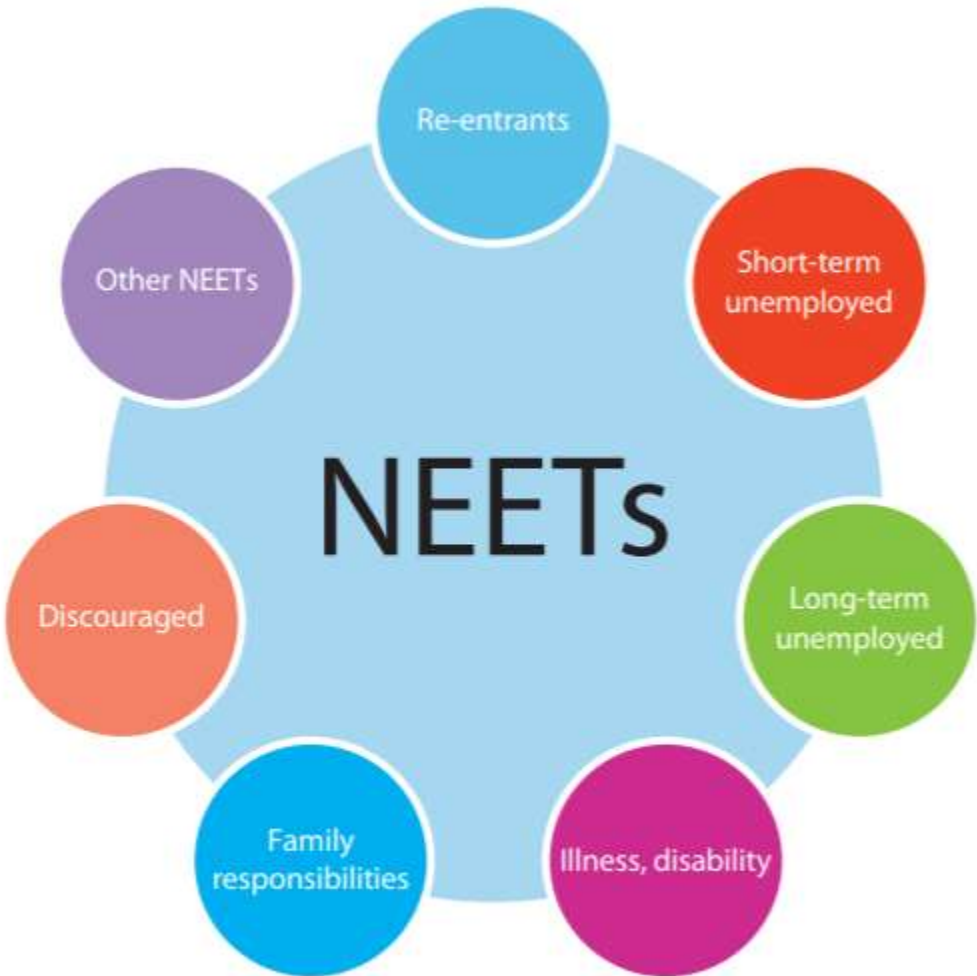


Cei trei piloni principali ai discuției atelierului au constat în: Educație, Probleme sociale și Inserția în muncă. Participanții au discutat aceste două întrebări foarte importante:

- Dacă companiile includ valoarea diversității atunci când angajează personal nou.
- Cum să oferiți ajutor NEET-urilor cu privire la ocuparea forței de muncă și cum să vă asigurați că vor fi tratați corect.

Tineri NEET în Europa – imagine de ansamblu

Există multe motive care explică îngrijorarea Uniunii Europene (UE) cu privire la acțiunile privind creșterea ocupării forței de muncă în rândul tinerilor: rata șomajului în rândul tinerilor este dublă față de cea a adulților (21,2% față de 9,8% în ianuarie 2015); mai mult de unul din cinci tineri europeni de pe piața muncii nu își poate găsi un loc de muncă (în Grecia și Spania este unul din doi); chiar și atunci când tinerii lucrează, slujbele lor tind să fie mai puțin stabile și mai puțin plătite; abandonul timpuriu al educației și formării reprezintă un grup cu risc ridicat; rata de demisie tinde, de asemenea, să crească în rândul acestui grup. Un indicator care încearcă să capteze participarea tinerilor pe piața muncii este cel cunoscut sub numele de NEET (nu se află în domeniul ocupării forței de muncă, al educație sau al formării). Termenul NEET a apărut pentru prima dată în Marea Britanie la sfârșitul anilor 1980, ca o alternativă la expresia „status zero” care avea o conotație negativă. Termenul a fost adoptat ulterior de alte state, însă definiția NEET variază în funcție de țări. Categoria generală NEET cuprinde tineri cu vârste cuprinse între 15 și 29 de ani (în Japonia aceasta se extinde până la 35 de ani), indiferent de nivelul de educație, care nu este angajat și care nu urmează niciun program educațional. Se consideră că această categorie, NEET, este expusă unui risc mai mare de excluziune socială și excluziune de pe piața muncii. La nivelul UE, NEETsii sunt considerați unul dintre cele mai problematice grupuri în contextul șomajului în rândul tinerilor. În 2012, 7,5 milioane de tineri nu erau nici angajați, nici într-un program de educație sau formare (NEET), iar proporția NEET crește considerabil odată cu vârsta. Potrivit Eurostat, rata NEET, care a fost la 6,1% pentru grupa de vârstă 15-19 în 2016, s-a triplat la 18,8% pentru cei cu vârste cuprinse între 25 și 29 de ani. Eurofond (2016) a distins șapte subcategorii în cadrul populației NEET.



Source: Eurofound elaboration.

Cine va trăi și va lucra în UE în 2060?



Centrul comun de cercetare și Institutul Internațional pentru Analiza Sistemelor Aplicate au lansat recent un raport comun cu privire la demografia viitoare a UE. Analizând factori precum migrația, nivelurile de educație și participarea forței de muncă, raportul oferă un set de scenarii care dezvăluie modul în care acești factori pot modela viitoarea populație a UE și a pieții de muncă.

Unele constatări cheie din raport includ:

- UE se va lăuda cu o forță de muncă chiar mai bine educată în viitor, cu până la 59% din forța de muncă va realiza studii postliceale, comparativ cu 35% în prezent
- deși mai bine educată, forța de muncă viitoare a UE va fi mai mică. Aceasta înseamnă că europenii agajați vor trebui să sprijine mai mulți dependenți în viitor, punând sistemele sociale ale UE sub o presiune crescută
- raportul analizează scenarii posibile pentru a îmbunătăți raportul de dependență, astfel sprijinind sustenabilitatea și bunăstarea statelor UE.

Pentru mai multe detalii, accesați următorul link: <https://epale.ec.europa.eu/en/content/who-will-live-and-work-eu-2060>

Proiectul SEPAL este finanțat de Islanda, Liechtenstein și Norvegia prin EEA și Fondul de Subvenții Norvegian pentru Ocuparea Forței de Muncă de către Tineri.



Copyright © 2019 BUCOVINA INSTITUTE. All rights reserved