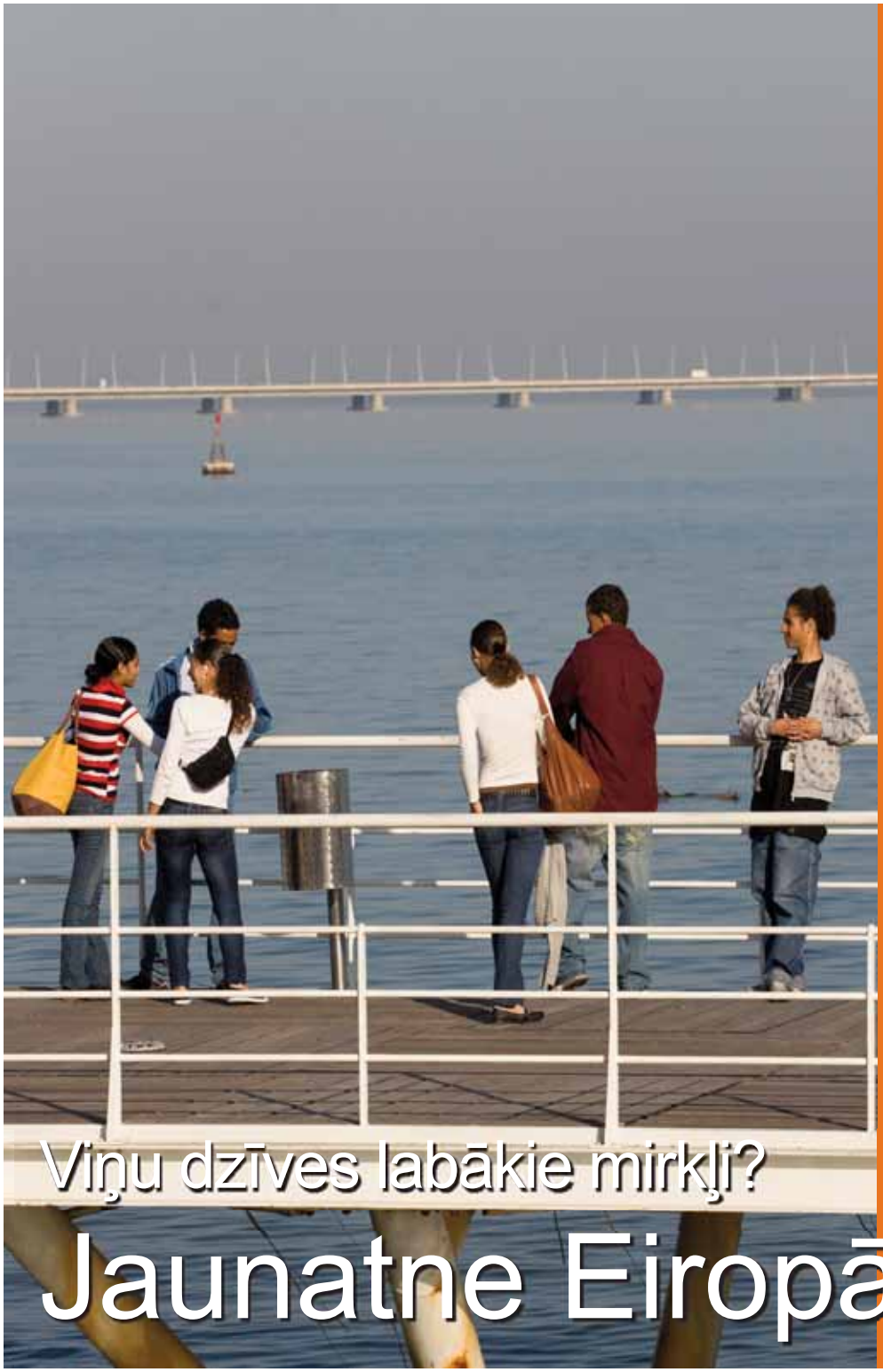
FOUNDATION FOCUS

2012. gada jūnijs

11. izdevums



Viņu dzīves labākie mirkļi?

Jaunatne Eiropā

NEET grupa: neatliekama Eiropas problēma

Iniciatīvas darbavietu radīšanai jauniešiem

Intervija ar Luca Scarpiello, Eiropas Jaunatnes forums

Kāpēc jauniešu darbavietu kvalitāte ir svarīga?

Ilgtspējīgi darba apstākļi

Kāda ir pašreizējā situācija jauniešu ar invaliditāti aktīvas integrācijas politikā?

Jauniešu mobilitāte — problēmas un nākotnes izredzes

Jauniešu nodarbinātības krīze

Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds

Šajā izdevumā



2 Priekšvārds

3 *NEET* grupa: neatliekama Eiropas problēma



4 Intervija ar *Luca Scarpiello*, Eiropas Jaunatnes forums



6 Iniciatīvas darbavietu radīšanai jauniešiem

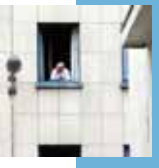


7 Kādēļ jauniešu darbavietu kvalitāte ir svarīga?

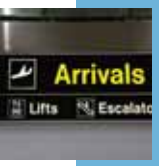
9 Ilgtspējīgi darba apstākļi



10 Kāda ir pašreizējā situācija jauniešu ar invaliditāti aktīvas integrācijas politikā?



12 Jauniešu mobilitāte — problēmas un nākotnes izredzes



13 Jauniešu nodarbinātības krīze

FOCUS **11. izdevums** – 2012. gada jūnijs

Šajā *Foundation Focus* izdevumā apskata jauniešus Eiropā un jo īpaši to, kā viņus ietekmē ekonomikas krīze. Jauniešu bezdarba līmenis vienmēr ir bijis augstāks par kopējo bezdarba līmeni, taču krīze ir ievērojami ietekmējusi jauniešu nodarbinātības iespējas. Par to liecina *NEET* grupas pārstāvju skaita pieaugums (*NEET* (*not in employment, education or training*) — personas, kas nav nodarbinātas un nav iesaistītas izglītības vai apmācības procesā). Pastāv iniciatīvas šīs situācijas risināšanai, taču līdz šim tām ir bijuši mainīgi panākumi. Ir iespējams migrēt, bet — vai tas palīdz ilgtermiņā? Un kā ar nodarbināto personu darba apstākļiem? Cik viegli ir iegūt pieredzi un atrast apmācības iespējas, lai varētu strādāt stabilākā, pastāvīgā darbā? Par to citiem jautājumiem lasiet šajā *Foundation Focus* izdevumā.

Abonējiet tiešsaistē: www.eurofound.europa.eu/publications/focusform.htm.

Priekšvārds

Tā, iespējams, ir sāpīga ironija, ka brīdī, kad Eiropas Savienība popularizē Eiropas gadu aktīvai novecošanai un paaudžu solidaritātei, Eiropas jaunieši saskaras ar dažām no paaudzes lielākajām problēmām. Jauniešu bezdarba līmenis Eiropā ir sasniedzis vēl nebijušus apmērus, un kopš lejupslīdes tas ir ievērojami pieaudzis visās dalībvalstīs (izņemot Luksemburgu).

Sekas ir nopietnas un tālejošas, un šie jaunieši arvien vairāk satrauc Eiropas politikas veidotājus, kuri redz ekonomiskos un sociālos riskus, kas pastāv, šīs lielās personu grupas pārstāvjiem aizvien biežāk pārtraucot gan strādāt, gan izglītoties. Saskaņā ar Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonda (*Eurofound*) jaunākajiem aprēķiniem to jauniešu nepiedalīšanās darba tirgū, kas nav nodarbināti un nav iesaistīti izglītības vai apmācības procesā (*NEET* grupas jaunieši), Eiropas ekonomikai katru gadu rada milzīgus zaudējumus aptuveni EUR 119 miljardu apmērā. Taču sociālās sekas nevar aprēķināt. Ietekme, kuru rada paaudze, kas cieš no atstumtības sekām, izpaudīsies politikas un sabiedrības attīstības tendencēs, kas turpmākajos gados veidos Eiropu.

Tālab valstu un ES līmenī veicina iniciatīvas darbavietu radīšanai, lai jauniešiem darba tirgu padarītu pieejamāku, un šīm iniciatīvām ir mainīgi panākumi. Lai gan jauniešu mobilitātei Eiropā ir nepārprotama tendence palielināties un jauniešu elastīgajai pieejai darba tirgum — saglabāties, ar to nepietiek. Jauniešiem paredzētajām izglītības, apmācības un nodarbinātības iniciatīvām ir nepieciešama pretenciozāka, daudzpusēja politiska pieeja dažādos līmeņos, un Eiropa saņem arvien vairāk aicinājumu norādīt darbības virzienu un uzņemties vadību. Franklins Rūzvelts citā laikā un kontinentā ir teicis: „Ne vienmēr varam sagatavot nākotni mūsu jaunatnei, taču varam sagatavot mūsu jaunatni nākotnei.” Tas šobrīd ir Eiropas pienākums.

Foundation Focus izdod Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds (*Eurofound*), Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Īrija. Eurofound ir autonoma Eiropas Savienības iestāde, ko izveidoja ar ES Ministru padomes 1975. gada 26. maija Regulu (EEK) Nr. 1365/75.

Galvenā redaktore: **Mary McCaughey** | Direktors: **Juan Menéndez-Valdés**
Direktora vietniece: **Erika Mezger**

Oriģinālvaloda: angļu
Attēli: shutterstock / Eurofound

Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds
Wyattville Road | Loughlinstown | Dublin 18 | Īrija
Tālr.: (+353 1) 204 31 00 | Fakss: (+353 1) 282 42 09 | 282 64 56
E-pasts: information@eurofound.europa.eu | Tīmekļa vietne: www.eurofound.europa.eu

NEET grupa: neatliekama Eiropas problēma



Lejupslīde ļoti negatīvi ietekmēja Eiropas jauniešu nodarbinātības iespējas. Saskaņā ar jaunākajiem Eurostat datiem 2011. gada ceturtajā ceturksnī jauniešu nodarbinātības līmenis Eiropā bija 33,3 %, bet tā paša gada pirmajā ceturksnī tas bija rekordzemā līmenī — 32,9 %.

Tāpat 2012. gada martā jauniešu bezdarba līmenis Eiropā bija 22,6 %, kas salīdzinājumā ar 15 % līmeni pirms krīzes 2008. gada martā ir krass pieaugums. Tas nozīmē, ka šobrīd Eiropā aptuveni 5,5 miljoniem jauniešu nav darba. Lai gan dalībvalstu līmenī jauniešu dalība darba tirgū ir bijusi krasi atšķirīga, vairākumā dalībvalstu jauniešu bezdarba līmenis kopš lejupslīdes ir divkāršojies vai trīskāršojies.

Lai cik iespaidīgi būtu ierastie rādītāji, kas raksturo dalību darba tirgū, tos bieži kritizē ierobežotās lietderības dēļ, jo tie pienācīgi neatspoguļo jauniešu situāciju. Piemēram, daudzi no jauniešiem ir studenti, tāpēc tos klasificē kā nenodarbinātos. Šā iemesla dēļ ES politikas veidotāji nesen sāka pievērst uzmanību *NEET* grupai. Saīsinājums *NEET* (*not in employment, education or training*) apzīmē personas, kuras „nav nodarbinātas un nav iesaistītas izglītības vai apmācības procesā", kuras parasti ir vecumā no 15 līdz 24 gadiem, kuras neatkarīgi no izglītības līmeņa ne strādā, ne izglītojas un kuras tādējādi ir pakļautas lielākam atstumtības no darba tirgus un sociālās atstumtības riskam. Termins *NEET* pirmo reizi parādījās Apvienotajā Karalistē 20. gadsimta astoņdesmito gadu beigās. Kopš tā laika visās dalībvalstīs ir pieaugusi interese par *NEET* grupu, un Eiropas politiskajās debatēs tagad aktīvi apspriež vajadzību vairāk pievērsties *NEET* grupai.

Grupa, kurā ir dažādi pārstāvji ar kopīgām problēmām

Problēmas apjoms runā pats par sevi, proti, saskaņā ar jaunākajām *Eurostat* aplēsēm 2010. gadā 12,8 % jauniešu vecumā no 15 līdz 24 gadiem nebija ne nodarbināti, ne iesaistīti izglītības vai apmācības procesā. Tas atbilst aptuveni 7,5 miljoniem jauniešu. Tam papildus ir vēl 6 miljoni vecāku *NEET* grupas pārstāvju vecumā no 25 līdz 29 gadiem. Lai gan *NEET* grupas pārstāvju skaits ES dalībvalstīs ir ļoti dažāds, visās dalībvalstīs, izņemot Luksemburgu, to skaits kopš krīzes sākuma ir ievērojami pieaudzis.

Kas ir *NEET* grupas pārstāvji? *NEET* grupa pilnīgi noteikti nav viendabīga. Tajā ir dažādu grupu pārstāvji, piemēram, jaunieši-bezdarbnieki (īstermiņa un ilgtermiņa), jaunieši, kas nevar strādāt invaliditātes vai ģimenes pienākumu dēļ, un jaunieši, kas ir norobežojušies no sabiedrības vai baidās iesaistīties darba tirgū iepriekšējo neveiksmīgo mēģinājumu dēļ. Tomēr, neskatoties uz šo neviendabīgumu, *NEET* grupas pārstāvjiem ir kopīgas dažas būtiskas iezīmes:

1) viņi neiegūst oficiāli prasmes un zināšanas;
2) viņi salīdzinoši biežāk mēdz būt neizdevīgā stāvoklī, kas izpaužas kā, piemēram, invaliditāte, zems izglītības līmenis, imigrantu izcelsme vai slikti ģimenes apstākļi;
3) viņi salīdzinoši biežāk mēdz būt bezdarbnieki vai salīdzinoši biežāk mēdz būt bijuši mazāk iesaistīti darba tirgū.

Papildus tam, ka ir acīmredzami, ka daudzu jauniešu potenciāls var tikt izšķērdēts, viņiem pavadot laiku *NEET* statusā (bez darba un iesaistīšanās izglītības vai apmācības procesā), augsts *NEET* personu procents var arī nelabvēlīgi ietekmēt sabiedrību un ekonomiku. Ja *NEET* statusā pavada ilgu laiku, tam var būt daudz negatīvu individuālu seku, piemēram, norobežošanās, nestabils un nepienācīgi atalgots darbs, iesaistīšanās noziedzīgā darbībā un garīgās un fiziskās veselības traucējumi. Šīs negatīvās sekas nav tikai attiecīgās personas problēma. Ņemot vērā, ka minētās sekas nelabvēlīgi ietekmē mūsu sabiedrību un ekonomiku, augsts *NEET* personu procents ir visas sabiedrības problēma.

NEET grupas radītās izmaksas

Cik daudz tas mūsu sabiedrībai izmaksā? Īstenojot Eurofound projektu par jauniešiem un *NEET* grupu, mēģinājām novērtēt *NEET* grupas radītās ekonomiskās un sabiedriskās izmaksas. Aprēķināt ekonomiskos zaudējumus, kas rodas,

ES *NEET* grupas īpatsvars, 2010. gads



NEET grupas pārstāvjiem nepiedaloties darba tirgū, ir sarežģīts uzdevums. Veicot analīzi, izmaksu aprēķinā ietvēra divus izmaksu veidus: *NEET* grupas pārstāvju neveiktās iemaksas sabiedrības interesēs (proti, nenopelnītās algas, nesamaksātie nodokļi un neveiktās sociālās iemaksas) un pārmērīgos sociālos pabalstus, ko *NEET* grupas pārstāvji mēdz saņemt salīdzinoši biežāk. Mūsu aplēses ir uzskatāmas par ļoti aptuvenām, jo nav ņemtas vērā papildu izmaksas, kas ir saistītas ar veselību, noziedzību un narkomāniju.

Pamatojoties uz šiem pieņēmumiem, aplēstie zaudējumi, kas, *NEET* grupas pārstāvjiem nepiedaloties darba tirgū, 26 dalībvalstu ekonomikām radušies 2008. gadā, ir EUR 2,3 miljardi nedēļā vai aptuveni EUR 119,2 miljardi gadā, kas atbilst aptuveni 1 % šo dalībvalstu kopējā IKP. Šo summu var sadalīt EUR 110,4 miljardos, kas ir *NEET* grupas pārstāvju neveiktās iemaksas sabiedrības interesēs (nenopelnītās algas), un EUR 8,8 miljardos, kas ir pārmērīgie sociālie pabalsti. Valstu līmenī vislielākās gada izmaksas ir Itālijai (EUR 25 miljardi) un Francijai (EUR 17 miljardi). Tomēr procentuālā izteiksmē no IKP vislielākie izdevumi ir Īrijai un Bulgārijai (vairāk nekā 2 % IKP), kam seko Itālija (1,7 %). Turpretim Luksemburgā un Vācijā *NEET* grupas radītās izmaksas ir viszemākās (attiecīgi 0,3 % un 0,6 % IKP).

Radikalizācijas draudi

NEET grupa nerada tikai ekonomiskus izdevumus. Politikas veidotāji ir pauduši bažas par *NEET* statusa iespējamām sekām un ietekmi uz jauniešu demokrātisku iesaistīšanos un pilsonisko līdzdalību. Jauniešu izvairīšanos no iesaistīšanās pilsoniskajā sabiedrībā uzskata par apdraudējumu. Mūsu analīzes rezultāti liecina, ka *NEET* grupas pārstāvji un jo īpaši bezdarbnieku apakšgrupa izceļas ar mazāku uzticību iestādēm un zemāku politisko un sociālo līdzdalību. Empīriski pierādījumi apstiprina, ka *NEET* grupas pārstāvji un jo īpaši jaunieši-bezdarbnieki ir pakļauti augstākam neapmierinātības riskam un pastāv lielāka iespējamība, ka viņi varētu norobežoties no sabiedrības. Līdz ar to politikas veidotāju bažas par *NEET* statusa sociālo ietekmi uz demokrātisku iesaistīšanos šķiet pilnībā pamatotas. Nesenās jauniešu demonstrācijas Apvienotajā Karalistē, Spānijā un Itālijā uzsvēra problēmas nopietnību un draudus, kas rodas, ja ar šo grupu nerunā. Labējo ekstrēmistu darbības pastiprināšanās Skandināvijas un kontinentālajās valstīs, kas aktīvi vēršas pret neapmierinātajiem jauniešiem, ir papildu brīdinājums turpmākai attīstībai.

Massimiliano Mascherini un Anja Meierkord

INTERVIJA AR *LUCA SCARPIELLO*

„Šobrīd daudz runā par to, ka jauniešiem jābūt elastīgākiem un ka tādējādi tiks atrisinātas viņu bezdarba problēmas. Tā nav taisnība."

Eiropas Jaunatnes forums darbojas, lai vairotu nodarbinātības iespējas un uzlabotu darba apstākļus Eiropas jauniešiem, mēģinot nodrošināt viņu sociālo iekļaušanu un patstāvību vidē, kas sniedz atbilstīgu sociālās aizsardzības līmeni un veicina viņu veselību un labklājību.

Eurofound runāja ar Eiropas Jaunatnes foruma priekšsēdētāja vietnieku Luca Scarpiello, lai aplūkotu foruma perspektīvas un darbību attiecībā uz jaunatnes problēmām, kas ES dalībvalstu politikas programmās ir prioritāras.

Kādas šobrīd ir Eiropas jaunatnes vislielākās problēmas sociālajā jomā?

Šobrīd Eiropas vislielākā problēma ir atrast veidu, kā izmantot potenciālu, ko var sniegt viszinošākā paaudze, kāda jebkad pastāvējusi, — gudri vīrieši un sievietes, kuri izglītojušies vairāk nekā jebkurš cits, taču kuriem pašreizējā ekonomiskā situācija traucē izmantot iegūtās zināšanas.

Mums Eiropā ir jāsadarbojas, lai pārrautu šo zemās sociālās un ekonomiskās uzticēšanās radīto apburto loku, ar ko saskaras jaunieši.

Pirmkārt un galvenokārt, mums jauniešiem jārada pietiekami daudz darbavietu. Manuprāt, Eiropa nevar koncentrēties vienīgi uz piedāvājuma ekonomisko stimulēšanu.

Otrkārt, mums jānodrošina, lai pārejas posms (pāreja no izglītības uz darbu) visiem būtu pēc iespējas efektīvāks. Robežas starp izglītību un nodarbinātību kļūst arvien neskaidrākas, un mēs vēlamies nostiprināt uzskatu, ka ir vērts ļaut cilvēkiem turpināt strādāt, kamēr viņi studē, un studēt, kamēr viņi strādā.



Mums nopietni jāraugās uz piespiedu pārejas gadījumiem, kas ir ļoti sastopami visās dalībvalstīs, bet galvenokārt Dienvideiropā, jo šāda pāreja ļoti nevēlami ietekmē personas pašapziņu. Šajā ziņā jaunieši ir ķēdes vājākais posms.

Vai, jūsuprāt, Eiropas sociālās politikas veidotāji šīs problēmas risina konstruktīvi?

Jauniešu bezdarbs ir ietverts risinājumos, kas paredzēti ekonomiskās kohēzijas stiprināšanai Eiropā, bet es domāju, ka sociālās politikas veidotāji šobrīd nerisina ar jauniešu bezdarbu saistītos jautājumus.

Secinājums ir tāds, ka politikas veidotājiem ir jāsaprot, ka gan naudas un pieredzes, gan saskaņotības ziņā ir būtiski investēt ES mēroga politikas virzienos, kas paredzēti, lai radītu darbavietas gados jaunajiem darba ņēmējiem.

Šobrīd daudz runā par to, ka jauniešiem jābūt elastīgākiem un ka tādējādi tiks atrisinātas viņu bezdarba problēmas. Tā nav taisnība. Eiropas sociālās politikas veidotājiem ir jābeidz tā uzskatīt.

Politikas veidotājiem ir jāvienojas par vispārēju plānu un redzējumu par izaugsmi Eiropā, šis plāns un redzējums

jāpaziņo, un jānodrošina līdzekļi izvirzīto mērķu īstenošanai. To var panākt vienīgi ar saskaņotu rīcību un sadarbību ES līmenī.

Un mums jāliek politikas veidotājiem rīkoties tagad. Galu galā Fiskālās disciplīnas līgumu (*Fiscal Compact*) izveidoja divdesmit dienās. Kāpēc gan mēs nevarētu tikpat ātri vienoties par risinājumu attiecībā uz Eiropas jaunatni?

Kā, jūsuprāt, jūsu organizācija var palīdzēt jauniešiem Eiropā?

Mēs darbojamies divās frontēs. Pirmkārt, mēs darbojamies dalībnieku organizācijas līmenī, kur vadām vietēja mēroga organizāciju konsorciju vietējā, reģionu un valsts līmenī. Tas, ko jaunatnes organizācijas paveic ik dienu, palīdzot radīt darbavietas, ir ārkārtīgi liels darbs, par ko nerunā bieži.

Otrkārt, mēs darbojamies ES līmenī, kur ne vien pārstāvam jauniešu uzskatus par to, ko vajadzētu paveikt, bet arī palīdzam piešķirt mērķi un vīziju visām iniciatīvām, kas ietekmē jauniešus Eiropā.

Mēs nelokāmi uzskatām, ka Eiropas Savienība ir kas vairāk par iestādēm, un esam pārliecināti, ka gribam, lai pārmaiņas ierosina un veicina tauta, nevis iestādes.

Vai varat sniegt piemērus darbam, ko darāt un kas palīdz jauniešiem bezdarbniekiem?

Mēs strādājam pie internu tiesību hartas, kuras mērķis ir paredzēt kvalitatīvas stažēšanās pamatnoteikumus un novērst to, ka jaunieši iestrēgst pārejas posmā. Problēma, kura aizvien saasinās un kuru vēlamies risināt, ir personas, kas iestrēgst stažēšanās posmā, kas ir darba apakštirgus, kurā nav atalgojuma vai ir zems atalgojums un kurā ir slikti darba apstākļi.

Mēs piedāvājam arī jaunatnes garantiju, kas ir politisks pasākums, lai nodrošinātu, ka neviens jaunietis nepaliek bez darba, izglītības vai apmācības iespējām ilgāk kā četrus mēnešus. Eiropas Jaunatnes forums uzskata, ka jaunatnes garantija var būt efektīva un visaptveroša pieeja, ar ko atrisināt nesamērīgo bezdarbu jauniešu vidū un veicināt šo jauniešu sociālo iekļaušanu.

Mūsu priekšlikumos būtiska nozīme ir, lai būtu tādas vienošanās, kas sniedz labumu visām pusēm. Tādēļ mēs patlaban intensīvi strādājam, lai kardināli mainītu šobrīd pastāvošās līgumiskās vienošanās. Eiropā ir vairāk nekā 150 dažādu līgumiskās vienošanās veidu, kas nevienam dzīvi neatvieglo. Esam parādījuši, ka vairākās valstīs šīs līgumiskās vienošanās ir veiksmīgi vienkāršotas, vienlaicīgi ņemot vērā visnestabilākās darbavietas, kā arī uzlabojot mācekļa prakses līgumus

Kāda ir situācija attiecībā uz apmācības un kvalifikācijas celšanas iespējām, kas pieejamas jauniešiem Eiropā? Vai ir valstis, kas sasniedz labākus rezultātus nekā pārējās, un, ja tādas ir, tad kuras?

Viena no šā brīža lielākajām ES kļūdām ir tas, ka darba un prasmju saderība tiek skatīta tikai ekonomiskajā perspektīvā. Mums jākoncentrējas uz personām, kas dzīves laikā spēj uzlabot savas iemaņas, un mēs esam cieši pārliecināti, ka mums ir vajadzīgi cilvēki, kas vēlas izglītoties neatkarīgi, nevis balstīties lejupējā pieejā.

Daudz runā par jaunatni un migrāciju. Kāda ir jūsu misija un mērķis šajā ziņā?

Ir skaidrs, ka krīze ir saasinājusi situāciju, apgrūtinot jauniešu mobilitāti Eiropas darba tirgū. Mums jāveicina tas, lai politikas veidotāji atvērtu robežas inovācijām un studijām, aicinātu jauniešus ieceļot un palikt un pārliecinātos, ka viņus var integrēt mūsu darba tirgū. Izaugsmi var panākt, tikai šādi apvienojot sociālos un ekonomiskos mērķus, un tas Eiropai šobrīd ir ļoti vajadzīgs.

Kāds ir jūsu redzējums par jūsu organizāciju un mērķiem vidējā termiņā? Ko vēlaties sasniegt turpmāko piecu gadu laikā?

Turpmāko piecu gadu laikā galvenokārt vēlamies, lai Eiropa pastāvētu. Šobrīd tendence ir negatīva, un Eiropa var sabrukt savu taupības pasākumu dēļ.

Pieci gadi ir ilgs laiks, tāpēc mēs labāk koncentrējamies uz īstermiņa plāniem.

Sešu mēnešu laikā vēlamies īstenot internu tiesību hartu, lai parādītu, ka Eiropai esat svarīgi gan jūs, gan jūsu pieredze, nevis tikai jūsu ekonomiskā vērtība.

Mēs vēlamies arī, lai mūsu jaunatnes garantijas programma tiktu apstiprināta, kā arī vēlamies ES budžetu, kas veicina jauniešu iekļaušanos darba tirgū.

Tas, ka piedāvājam panākt ievērojamus pavērsienus, lai izkļūtu no krīzes, ir labi ne tikai jauniešiem, bet arī Eiropai. Galu galā jauniešiem nevajag daudz. Mēs prasām tikai vienkāršus un noderīgus risinājumus, ko var īstenot.

Intervija: Måns Mårtensson

Iniciatīvas darbavietu radīšanai jauniešiem



Sekas un izmaksas, kas ir saistītas ar *NEET* (persona, kas nav nodarbināta un nav iesaistīta izglītības vai apmācības procesā) statusu, pieprasa jaunu politisku rīcību. Reaģējot uz jauniešiem aizvien nelabvēlīgākām darba tirgus tendencēm, ES dalībvalstis pēdējos gados ir sniegušas aktīvu ieguldījumu, izstrādājot un īstenojot politiskus pasākumus, kas paredzēti, lai palielinātu jauniešu nodarbinātību un dalību darba tirgū.

Ņemot vērā, ka *NEET* grupa ir ļoti neviendabīga un sastāv no dažādām apakšgrupām, kam ir dažādas vajadzības, katras apakšgrupas efektīvai iesaistīšanai darba tirgū ir vajadzīgi citādāki politiski pasākumi. Šos politiskos pasākumus var sagrupēt pasākumos, kas attiecas uz izglītību, pasākumos, kas atvieglo pāreju no izglītības uz darbu, un pasākumos, kas paredzēti jauniešu nodarbinātības uzlabošanai.

Efektīvas jauniešu nodarbinātības politikas galvenais stūrakmens ir nodrošināt, lai visi jaunieši var pabeigt izglītību. Izglītības sistēma, kas visiem bērniem neatkarīgi no izcelsmes palīdz pilnvērtīgi īstenot viņu potenciālu, ir būtiska labklājības nepārtrauktībai un samazina jauniešu atstumtību no darba tirgus. Viens no pieciem Eiropa 2020 stratēģijas pamatmērķiem ierosina, ka to personu īpatsvars, kuri priekšlaicīgi pamet skolu, jāpadara mazāks par 10 %. Izglītības politika var mēģināt novērst ar kumulatīviem procesiem saistītos riskus, kas noved pie mācību priekšlaicīgas pamešanas, piemēram, koncentrēties uz īpašām riska grupām (*Career Start* (pārkvalificēšanas un kvalifikācijas celšanas iniciatīva) Somijā) vai īpašiem



(nelabvēlīgiem) ģeogrāfiskiem apgabaliem (*Priority Education* (prioritārās izglītības sistēma) Francijā) vai piedāvāt alternatīvu risinājumu pastāvošajai tradicionālajai izglītībai (*School Work Alternation* (mācību un darba kombinēšanas sistēma) Itālijā).

Tomēr vienmēr ir daži jaunieši, kas priekšlaicīgi pamet mācības. Viņi darba tirgū ir neizdevīgākā situācijā oficiālas kvalifikācijas neesamības dēļ. Iniciatīvas jauniešu atkārtotai iekļaušanai izglītības vai apmācības procesā atšķiras atkarībā no tā, cik liels atbalsts ir vajadzīgs attiecīgajai mērķa grupai. Piemēram, personas, kas priekšlaicīgi pamet skolu un ir no grūtāk sasniedzamām un mazaizsargātām grupām, nevar steidzināt atkal pievērsties mācībām vai darbam, tādēļ projekti viņām ļauj vispirms atrisināt personīgās problēmas (*Production Schools* (skolas jauniešiem, kuri pametuši mācības vai kuriem ir īpašas problēmas, kam vajadzīgs īpašs atbalsts) Austrijā un *Youthreach* (jaunatnes sasniegšanas programma) Īrijā).

Kad jaunieši ir ieguvuši izglītību, ir būtiski palīdzēt viņiem uzsākt darba gaitas. Neveiksmīgai vai ilgai pārejai var būt traumējošas sekas, kas iedragā viņu turpmākās karjeras un nodarbinātības rezultātus. Šajā izšķirošajā brīdī jauniešus atbalsta, īstenojot īpašus pasākumus, kas jauniešiem ļauj pieņemt informatīvi pamatotus lēmumus par karjeru vai veicina viņu piekļuvi darbam. Gan Somijā, gan Zviedrijā jauniešu garantija nosaka, ka valsts nodarbinātības dienestiem noteiktā laikposmā jauniešiem, kas reģistrējušies kā darba meklētāji, ir jāpiedāvā personalizētu vajadzību novērtējums un iespēja strādāt, mācīties vai iesaistīties aktivizēšanas shēmās. Jauniešu garantija ne vien palīdz jauniešiem pieņemt informatīvi pamatotākus lēmumus un uzlabo sniegto pakalpojumu kvalitāti un ātrumu, bet arī veicina tūlītēju rīcību, lai novērstu norobežošanos. Citu pieeju mērķis ir pārveidot jauniešiem pieejamos pakalpojumus, piedāvājot vienotus kontaktpunktus, lai vienviet risinātu visas viņu vajadzības (*Connexions* (atbalsta un konsultāciju dienests jauniešiem) Anglijā un *Navigator Centres* (nodarbinātības atbalsta centri) Zviedrijā).

Prasmju neatbilstība un transversālu (ar daudzpusīgu pielietojumu) prasmju vai darba pieredzes trūkums var traucēt jauniešiem atrast piemērotu un stabilu darbu. Pasākumi viņu nodarbināmības palielināšanai paredz konkrētu profesionālu iemaņu iegūšanu, izejot apmācību darba vietā, vai, sagatavojot darbam, viņu vispārējā izglītības līmeņa un prasmju uzlabošanu. Ir izrādījies, ka mācekļa prakses programmas ārkārtīgi palīdz jauniešiem raiti uzsākt darba gaitas. Lai novērstu būtisko atšķirību starp mācekļa prakses vietu pieprasījumu un piedāvājumu un sniegtu papildu drošību tiem, kas nevar atrast mācekļa prakses vietu konkrētā uzņēmumā, Austrijā ieviesa mācekļa prakses, ko neiziet uzņēmumos. Tādējādi jaunieši profesionālās izglītības centrā var pilnībā iziet mācekļa praksi, kas ietver dažādu darba devēju sniegto darba pieredzi.

Arī praktiski un ar loģistiku saistīti šķēršļi var traucēt jauniešiem iekļūt darba tirgū. Daudzas valstis ir radījušas dažādus stimulus (piemēram, nodokļu atvieglojumi, subsīdijas un ar algām nesaistīto darbaspēka izmaksu samazinājumi), lai mudinātu darba devējus pieņemt darbā vai apmācīt jauniešus un šiem jauniešiem radīt papildu darbavietas (*Start Card* (karte, kas darba devējam paredz atvieglojumus) Ungārijā). Dažas valstis ir ieviesušas īpašus pasākumus, lai veicinātu jaunatnes uzņēmējdarbību un pašnodarbinātību, sniedzot īpašus pakalpojumus jauniešiem, kas vēlas sākt savu uzņēmējdarbību. Visbeidzot, lai novērstu ar loģistiku saistītos un praktiskos šķēršļus jauniešu nodarbinātībai, gandrīz visas valstis ir ieviesušas ģeogrāfiskās mobilitātes stipendijas un citus īpašus pasākumus, kuri paredzēti jauniešiem ar īpašām vajadzībām vai jauniešiem, kas nāk no nelabvēlīgas vides vai ir imigrējuši.

ES dalībvalstis ir ieviesušas dažādas kombinētas pieejas, lai jauniešiem sniegtu pareizās zināšanas un prasmes, kas nepieciešamas darba tirgū, un radījušas viņiem jaunas un labākas iespējas. Vairākums dalībvalstu ir dažādojušas savas iniciatīvas, ņemot vērā *NEET* apakšgrupu dažādās īpašības. Tomēr šīs programmas vēl nav novērtētas vai to vērtējumi vēl nav pieejami un netiek sistemātiski veikti. Ir būtiski novērtēt šādu iniciatīvu efektivitāti, jo īpaši taupības apstākļos, kad ir ļoti svarīgi resursus izmantot efektīvāk.

Lidia Salvatore un Massimiliano Mascherini

Kāpēc gados jauno darba ņēmēju darbavietu kvalitāte ir svarīga?



„Jaunie jūtas noguruši, darbu pabeidzot, bet vecie — to uzsākot".

T. S. Eliot

Problēmas, ar ko šobrīd saskaras jaunieši, nav jaunas, un pēdējās desmitgadēs tām pastāvīgi tikusi pievērsta uzmanība. Dažas no visvairāk apspriestajām problēmām ir augsts bezdarbs, ilga un bieži vien grūta pāreja no izglītības uz darbu un lielāka pagaidu darba līgumu iespējamība.

Šīs grūtības ievērojami saasināja ekonomikas un finanšu krīze, tāpēc nav pārsteidzoši, ka jauniešu nodarbinātību un bezdarbu atkal apspriež dažādos līmeņos — gan pie pusdienu galda, gan pieņemot politiskus lēmumus Eiropas Savienībā.

Nevajadzētu aizmirst, ka šī gados visjaunāko strādājošo personu grupa nav viendabīga un sastāv no tiem, kas mēģina atrast pirmo darbavietu, tiem, kas mēģina atrast jaunu darbavietu, un tiem, kas mēģina saglabāt esošo darbavietu. Iespējas, kas ir pieejamas gados jaunajiem darba ņēmējiem, un viņu stratēģijas, lai no tām gūtu maksimālu labumu, ļoti ietekmē ekonomiskie cikli. Šie jaunieši pieder pie iedzīvotāju grupas, kuru ekonomiskas lejupslīdes situācija visdrīzāk ietekmētu pirmo un vislielākajā apmērā, jo pieredzes trūkuma dēļ jauniešus atlaiž un viņiem ir ierobežotas nodarbinātības iespējas. Līdz ar to gados jaunie darba ņēmēji, jo īpaši jaunpienācēji, var piedzīvot ilglaicīgas traumējošas sekas, kas rodas, laikus neatrodot pirmo darbavietu, un ilgstošus bezdarba periodus.

Šobrīd galvenie jautājumi ir, kā radīt darbavietas, kā nodrošināt, ka jaunieši tiek pienācīgi sagatavoti šīm darbavietām, un kā nodrošināt, ka jaunieši atrod darbu, kas atbilst viņu prasmēm. Lai atrisinātu jauniešu bezdarba problēmu, ir būtiski pareizi atbildēt uz šiem jautājumiem.

Guvums no investēšanas darbavietas kvalitātē

Šķiet, ka, šā brīža politiskajās debatēs veltot īpašu uzmanību jauniešu bezdarbam, ar nodarbināto jauniešu darba apstākļiem saistītie jautājumi ir tikuši atstāti novārtā. Tomēr, lai izstrādātu atbilstīgus pasākumus un politikas virzienus, ar ko veicināt turpmāko ES sociālo un ekonomisko attīstību, gan krīzes, gan stabilos apstākļos pastāvīga vērība jāatvēl visu nodarbināto, arī jauniešu, darbavietu kvalitātei. Jo lielāku uzmanību darbavietu kvalitātei pievērš darba gaitu sākumā un visā darba mūža garumā, jo lielāka ir iespēja, ka sabiedrība gūs labumu no devuma, ko cilvēki sniedz kā darba ņēmēji un arī kā pilsoņi. Tas pats attiecas arī uz pretējo — slikta darbavietu kvalitāte ietekmē ne vien darba mūžu, bet arī cilvēku veselību un iesaisti sabiedrībā.

Noteiktā laika brīdī darbavietas kvalitātei ir ietekme uz personas spēju turpmāk veikt jebkādu apmaksātu vai neapmaksātu darbu. Tā nosaka, cik lielu ieguldījumu minētās personas, vēlāk savā dzīvē veicot profesionālas vai sociālas darbības, spēs sniegt savai kopienai un sabiedrībai kopumā.

Līdz ar to jautājums ir ne tikai par darba daudzumu un saturu (vajadzīgās prasmes un zināšanas) vai atbalstu, kāds jauniešiem nepieciešams, lai uzsāktu darba gaitas (piemēram, aktīva darba tirgus politika), bet arī par viņu darba apstākļiem, jo tie ietekmē šo jauniešu aktīvās darba mūža kvalitāti un ilgumu.

Ko parāda pētījums?

Piektais Eiropas Darba apstākļu apsekojums (*European Working Conditions Survey* (*EWCS*)) liecina, ka starp gados jauno (zem 25 gadiem) un gados vecāku darba ņēmēju darba apstākļiem ir dažas būtiskas atšķirības. Zināmā mērā šīs atšķirības var izskaidrot ar strukturāliem faktoriem. Darba ņēmējiem, kas ir jaunāki par 25 gadiem, augstākā izglītība mēdz būt salīdzinoši retāk. Samērā daudz šo darba ņēmēju strādā nepilnu slodzi, ko bieži vien apvieno ar mācībām. Daļēji iepriekšminētā dēļ gados jauno darba ņēmēju ir izteikti vairāk vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības nozarē, taču, ja ņem vērā tikai tos, kas strādā pilnu slodzi, šajā nozarē joprojām ir salīdzinoši daudz gados jauno darba ņēmēju. Arī veselības un rūpniecības nozarē ir nedaudz vairāk gados jauno darba ņēmēju, kas strādā pilnu slodzi. Profesiju izteiksmē pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki, kvalificēti strādnieki un amatnieki un vienkāršo profesiju pārstāvji pārsvarā ir gados jaunie darba ņēmēji neatkarīgi no tā, vai viņi

strādā pilnu vai nepilnu slodzi. Tomēr pat tad, ja ņem vērā valsti, nozari, profesiju, to, vai strādā nepilnu vai pilnu slodzi, un to, vai ir vai nav iegūta augstākā izglītība, joprojām pastāv būtiskas atšķirības.

Pirmkārt, *EWCS* parāda, ka gados jaunajiem darba ņēmējiem salīdzinoši biežāk mēdz būt pagaidu darba līgumi, un neseni pētījumi liecina, ka šī tendence palielinās. Gados jaunajiem darba ņēmējiem salīdzinoši biežāk mēdz nebūt nekāda darba līguma. Tomēr, lai gan gados jaunajiem darba ņēmējiem ir nestabilāks darbs (viņi salīdzinoši daudz biežāk nekā gados vecāki darba ņēmēji mēdz uzskatīt, ka zaudēs darbu tuvāko sešu mēnešu laikā), viņi, šķiet, daudz optimistiskāk raugās uz iespēju atrast līdzīgu darbu. Viņi ir arī pārliecinātāki par karjeras iespējām, ko piedāvā esošais darbs.

Lai gan gados jaunie darba ņēmēji salīdzinājumā ar gados vecākiem darba ņēmējiem retāk mēdz strādāt vairāk par 48 stundām nedēļā un retāk mēdz strādāt naktīs, viņi salīdzinoši biežāk mēdz strādāt saskaņā ar grafiku, ko pilnībā noteicis darba devējs, nepieļaujot elastīgu laika plānošanu.

Mazāka kvalifikācija, lielāks risks

No tā, kas aptaujā norādīts par esošās kvalifikācijas atbilstību darbam nepieciešamajai kvalifikācijai, izriet, ka gados jaunajiem darba ņēmējiem salīdzinoši biežāk nekā gados vecākiem darba ņēmējiem mēdz nebūt vajadzīgās kvalifikācijas, galvenokārt tāpēc, ka viņi salīdzinoši vairāk gadījumos atzīst, ka viņiem nav vajadzīgās kvalifikācijas (sk. 1. attēlu).

Tas pārlieku nepārsteidz, jo viņiem, visdrīzāk, ir ierobežota pieredze savā specialitātē un ir vēl daudz jāmācās.

Tomēr šāda gados jauno darba ņēmēju uztvere izraisa jautājumus par to, cik pieejams un kvalitatīvs ir atbalsts, ko viņiem sniedz kā darbaudzināšanas un apmācības pasākumus, lai novērstu nesaderību starp darba prasībām un viņu prasmēm un zināšanām.

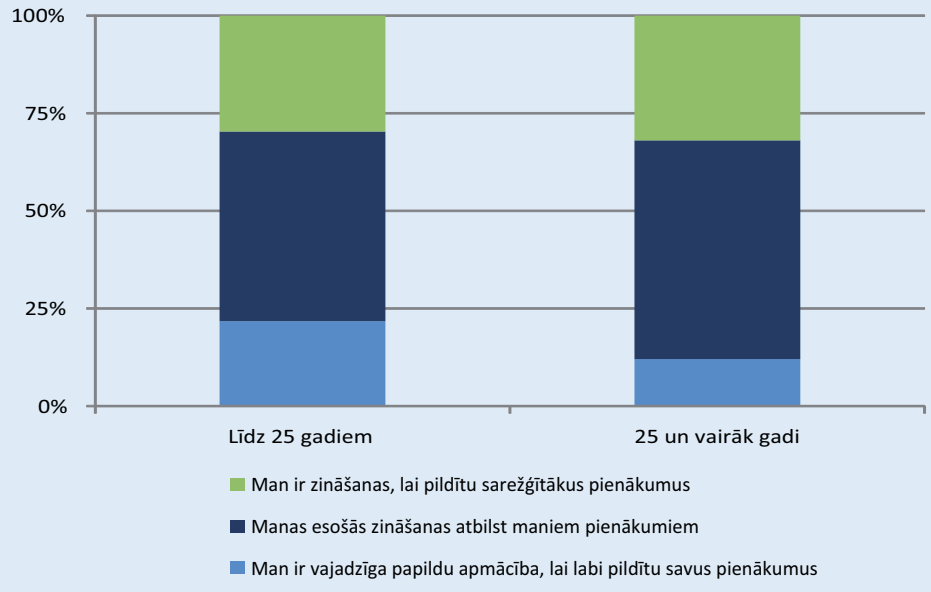
Diskusijā par darbu gados jaunajiem darba ņēmējiem parādās arī riski, kuriem darba vietā ir pakļauti darba ņēmēji. Gados jaunie darba ņēmēji salīdzinoši biežāk nekā vecāki darba ņēmēji mēdz būt pakļauti riskiem, kas pārsniedz vidējo riska līmeni un ir saistīti ar stāju, bioloģiskiem un ķīmiskiem apdraudējumiem un apkārtējās vides radītiem riskiem (zināmi arī kā fiziskie riski). Turklāt gados jaunie darba ņēmēji salīdzinājumā ar vecākiem darba ņēmējiem saskaras ar intensīvāku un mazāk autonomu darbu, kas viņus pakļauj lielākai iespējamībai ciest no darba izraisīta stresa. Tam papildus gados jaunie darba ņēmēji salīdzinājumā ar vecākiem darba ņēmējiem biežāk mēdz saskarties ar naidīgu sociālo uzvedību, kas vēl vairāk viņus pakļauj psihosociālajam riskam.

Ņemot vērā gan fiziskā, gan psihosociālā riska augsto iedarbības līmeni, ir satraucoši, ka pēdējā laikā gados jaunie darbi ņēmēji salīdzinājumā ar vecākiem darba ņēmējiem daudz retāk vērsušies pie darba ņēmēju pārstāvja saistībā ar problēmām, kas attiecas uz darbu. Tomēr interesanti, ka gan gados jaunie darba ņēmēji, gan gados vecāki darba ņēmēji, kas saskārušies ar naidīgu sociālo uzvedību, vienlīdz daudz ziņojuši par vēršanos pie darba ņēmēju pārstāvja saistībā ar problēmām, kas attiecas uz darbu.

Ņemot vērā apstākļus, kuros norisinās šīs diskusijas, pašlaik apsvērtie risinājumi, ar ko mazināt krīzes ietekmi uz jauniešiem, varētu palīdzēt saistībā ar jauniešu bezdarba īstermiņa problēmu. Tomēr, diskusijās neapspriežot darba kvalitāti, varētu pastiprināties vai pat parādīties jaunas problēmas saistībā ar darbaspēku un sociālo līdzdalību, kā rezultātā sabiedrībai nākotnē varētu rasties izmaksas, un tādējādi atbildība tiktu novelta uz nākamajām paaudzēm. Mums būtu pašiem sev jāpajautā, vai varam atļauties ignorēt darba un nodarbinātības kvalitātes nozīmīgumu cilvēku darba mūža pirmajos gados?

Jorge Cabrita un Gijs van Houten

1. attēls. Gados jauno un gados vecāku darba ņēmēju kvalifikācijas atbilstība darbam.



Ilgtspējīgi darba apstākļi



„Ir vajadzīgs laiks, lai kļūtu jauns". Pablo Picasso

Lai darbs būtu ilgtspējīgs, ir jānodrošina labi darba apstākļi visa vecuma darba ņēmējiem. Labklājība darbā ir pamatā tam, lai nodrošinātu, ka katrā karjeras posmā indivīds ir piemērots darbam, un paildzinātu darba mūžu. Ja Eiropa tiešām vēlas sasniegt Eiropa 2020 stratēģijas mērķus, ilgtspējīgam darbam un nodarbinātībai ir jāpiešķir augsta prioritātes pakāpe, jo tie ir priekšnoteikums augstas nodarbinātības mērķa sasniegšanai.

Darba pieredze nekad nav neitrāla

Darbs un nodarbinātība var būt iespēju un izaugsmes avots cilvēkiem. Darbs veicina darba ņēmēju labklājību, uzlabo viņu veselību, veido personību, ļauj attīstīt jaunas iemaņas, novelk robežu starp darbu un ārpusdarba dzīvi un sniedz materiālo nodrošinātību. Taču zemas kvalitātes darbs var kaitēt darba ņēmēju veselībai (dažkārt neatgriezeniski) un ierobežot viņu spēju strādāt algotu darbu. Bezdarba gadījumā darba ņēmējiem, kuru prasmes ir novecojušas, var būt grūtības atrast darbu ar tādu pašu algu. Ņemot vērā pašreizējo darbavietu radīšanas lejupejošo tendenci, viņi varētu arī neatrast darbu. Darba ņēmēji, kuriem ir aprūpes pienākumi un kuri nevar atrast risinājumus savu bērnu vai apgādājamo radinieku aprūpei, vienkārši nebūs spējīgi noturēties darbā. Ņemot vērā, ka dažās grupās nelabvēlīgi darba apstākļi mēdz būt neproporcionāli grupēti, jautājums ir ne tikai par konkurētspēju, bet arī par dzimumu līdztiesību, sociālo taisnīgumu un iekļaušanu.

Problēma nodrošināt, lai darbs aizsargātu darba ņēmēju labklājību, pastāv jau sen. Taču šajos pārmaiņu un ekonomiskās krīzes laikos, kad pasaule ir atvērtāka un elastīgāka un uzņēmumu un darba ņēmēju stratēģijas droši vien ir individualizētākas un neprognozējamākas, atkal ir jājautā un jāatbild, kā panākt, lai jau katra personīgās karjeras sākumā darbs būtu ilgtspējīgs un labvēlīgs.

Viens risinājums rodams, izprotot darba lomu personas karjerā un dzīvē un to, kā darbs ietekmē personas lēmumu priekšlaicīgi aiziet pensijā vai turpināt strādāt līdz pensionēšanās vecumam. Darbs ietekmē arī šo personu spēju veicināt nodarbinātību pat pēc pensionēšanās. Pēdējo divdesmit gadu laikā Eiropas Darba apstākļu apsekojuma (*EWCS*) ietvaros ir uzraudzīti apstākļi, kas veicina darba ņēmēju labklājību, un novērtēta darba ilgtspējība. Vēstījums ir nepārprotams — ir būtiski uzlabot darba apstākļus, un vispusīgam darba apstākļu uzlabojumam ir nozīme. Jo īpaši jauniešu gadījumā ir svarīgi novērst kvalifikācijas trūkumus, nodrošināt darbaudzināšanu, celt kvalifikāciju un atvieglot pāreju no izglītības uz darbu, lai viņi varētu veiksmīgi iesākt savu karjeru.

Darba prasību un autonomijas līmenis ietekmē darba ņēmēju uztveri par to, cik ilgtspējīgs, viņuprāt, ir viņu darbs; to nosaka atkarībā no tā, cik pārliecināti viņi ir, ka spēs šo pašu darbu darīt 60 gadu vecumā. Darba ņēmēji, kas strādā zemas spriedzes darbus (zemākas prasības un vienlaicīgi mazāka lēmumu pieņemšanas brīvība) un augstas spriedzes darbus (augstākas prasības un lielāka lēmumu pieņemšanas brīvība), ziņo par augstāku ilgtspējības līmeni nekā pārējie. Ir acīmredzams, ka autonomija veicina labklājību, bet darba intensitāte to pasliktina. Darba apstākļi, kas prasa mazāku fizisko sagatavotību, un augsts sociālais atbalsts no kolēģu un vadītāju puses aizsargā darba ņēmēju labklājību. Darba nestabilitāte ir saistīta ar zemāku darba ilgtspējību. Līdzsvars starp darba un privāto dzīvi ir svarīgs un pozitīvi ietekmē darba ilgtspējību. Svarīgi ir arī, lai būtu viegli iegūt atbrīvojumu no darba un lai būtu zināma neatkarība, izvēloties, kad ņemt pārtraukumus. Negatīvi ir tas, ka, saskaroties ar diskrimināciju, vardarbību, ļaunprātīgu izmantošanu, iebiedēšanu vai aizskaršanu, rodas traumējošas sekas, kā rezultātā var priekšlaicīgi aiziet no darba tirgus.

Ja darba ņēmējs darbā attīsta savas prasmes, kā arī ir iesaistīts ar darba organizāciju saistītās pārmaiņās un darbavietas uzlabošanā, ir lielāka iespējamība, ka viņš ziņos par ilgtspējīgu darbu.

Tam mūs vajadzētu iepriecināt, jo šādi darba apstākļi veicina arī augstāku motivāciju, iesaistīšanos un jauninājumus darba vietā.

Risinājumi ilgtspējīgām profesionālajām karjerām var būt lokālā, nozaru, reģionālā un valsts līmenī, taču diskusijā starp valdībām, darba devēju organizācijām un arodbiedrībām var palīdzēt Eiropas pieeja, kas ļauj gan mācīties no citu pieredzes, gan sniedz politikas instrumentus, ar ko uzrauga darba un nodarbinātības kvalitāti.

Agnès Parent-Thirion

Kāda ir pašreizējā situācija jauniešu ar invaliditāti aktīvas iekļaušanas politikā?



Jaunieši, kas vēlas iekļauties un palikt darba tirgū, saskaras ar daudzām problēmām, taču jauniešiem ar invaliditāti tas ir vēl sarežģītāk. Viens no galvenajiem apdraudējumiem ir sociālā atstumtība, nespēja pilnvērtīgi piedalīties sabiedriskajā dzīvē, atkarība no sociālās labklājības sistēmas, nevis spēja strādāt un izvēlēties pašam savu ceļu.

Ja tas notiek agrīnā vecumā, ievērojami palielinās pastāvīgas atstumtības risks. Lai gan darbā ir daudz faktoru, kas nepieļauj vienkāršus risinājumus, *Eurofound* pētījums ir noteicis pieejas, kas šķietami rada iekļaujošākas iespējas.

Pētījumu veica 11 valstīs un tajā apskatīja to, ko aktīvas iekļaušanas politika un programmas dod jauniešiem, kurus neizdevīgā stāvoklī vienlaicīgi nostāda gan darba pieredzes trūkums, gan veselības problēmas vai invaliditāte. Šis sevišķi neizdevīgais stāvoklis ir acīmredzams, ja salīdzina nodarbinātības līmeni starp jauniešiem, kam ir veselības problēmas, un jauniešiem kopumā — pirmajiem tas ir konsekventi zemāks. Vēl vairāk satrauc jauniešu bezdarba līmenis 25 līdz 34 gadu vecuma grupā, kurā to jauniešu bezdarba līmenis, kuri norāda uz veselības problēmām vai invaliditāti, ir gandrīz par 80 % lielāks nekā to jauniešu bezdarba līmenis, kam veselības problēmu vai invaliditātes nav, un dalībvalstīs šis līmenis ievērojami atšķiras.

Plašs aktīvas iekļaušanas pasākumu klāsts

Dalībvalsts	Tiesību akti
Somija	Somijas Sociālās apdrošināšanas iestādes Likums par rehabilitācijas pabalstiem un rehabilitācijas izdevumu pabalstiem, 2005. gads
	Likums par invaliditātes pabalstu, 2007. gads
Francija	Invaliditātes likums, 2005. gads (Likums par vienlīdzīgām iespējām un tiesībām invalīdiem un invalīdu līdzdalību un pilsonību)
Īrija	Valsts stratēģija invaliditātes jomā, 2004. gads
Portugāle	Nelaimes gadījumu darbā un arodslimību novēršanas programma, tostarp profesionālā rehabilitācija un reintegrācija, 2009. gads
	ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām un tās fakultatīvā protokola ratifikācija, 2009. gads
	Valsts stratēģija invaliditātes jomā 2010.-2013. gadam, 2010. gads
	Likums par personu ar invaliditāti aizsardzību, habilitāciju, rehabilitāciju un līdzdalību, 2004. gads
	Programmas
Vācija	Valsts rīcības plāns (*Nationaler Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention*, *NAP*), 2010. gads
Īrija	Aktīvas iekļaušanas pilotprojekts
Portugāle	*SIM-PD* informācijas un starpniecības pakalpojums personām ar invaliditāti
Slovākija	Valsts programma personu ar invaliditāti dzīves apstākļu uzlabošanai visās dzīves telpās

Iekļaušanas pieejas, šķiet, ir vispiemērotākais politikas instruments, lai novērstu jauniešu sociālo atstumtību, jo tās risina daudzās problēmas dimensijas un liek uzsvaru uz vienotu pieeju piedāvātajiem pakalpojumiem. Tomēr *Eurofound* pētījums parāda, ka aktīvas iekļaušanas pieejas 11 analizētajās dalībvalstīs ir dažādās attīstības stadijās.

Eiropas Komisija 2008. gadā pieņēma ieteikumu par tādu cilvēku aktīvu iekļaušanu, kuri ir visvairāk atstumti no darba tirgus, veicinot visaptverošu stratēģiju, kas balstīta trīs sociālās politikas pīlāru — pienācīgs ienākumu atbalsts, iekļaujošs darba tirgus un piekļuve kvalitatīviem pakalpojumiem — integrācijā. Šobrīd Eiropas Komisija gatavojas publicēt [Komisijas] dienestu darba dokumentu, kurā novērtēs dalībvalstu sasniegto kopš paziņojuma publicēšanas.

Pārdomātas aktīvas iekļaušanas pieejas

Dānijā un Nīderlandē ir oficiāli atzīts, ka ir nepieciešami integrēti risinājumi, lai veicinātu aktīvu iekļaušanu, un mūsu pētījums liecināja, ka elastīgāku un integrētu risinājumu radīšanā ir ieguldītas ievērojamas pūles.

Dānijā ir noteikts politikas princips, kas paredz, ka visiem jauniešiem jāvar izmantot sabiedrības sniegtās iespējas un jāvar sev radīt jēgpilnu dzīvi, par to

atbildot pilnā apmērā. Nelabvēlīgā situācijā esošo jauniešu iespējas un personīgie iztikas līdzekļi jāpalielina, veicot agrīnu iejaukšanos un nodrošinot mērķtiecīgāku atbalstu.

Trīs valdības ministrijas, kas Nīderlandē ir iesaistītas aktīvas iekļaušanas politikā, ir Sociālo lietu un darba ministrija, kura aptver vairumu politikas jomu, kas ir saistītas ar ienākumu atbalstu un iekļaujošiem darba tirgus pasākumiem jauniešiem ar veselības problēmām vai invaliditāti, kā arī Veselības ministrija un Izglītības ministrija, kuras ir atbildīgas par kvalitatīvu veselības aprūpes pakalpojumu un mūžizglītības nodrošināšanu.

Somijā politiskajā līmenī darbība attiecībā uz aktīvu iekļaušanu nebija tik acīmredzama. Tomēr iekļaušanas darba programmas pamatā ir nodarbinātības aktivizēšanas, pienācīgu ienākumu un pieejas atbalsta pakalpojumiem kombinācija, kas ir labi izstrādāta. Sociālā nodrošinājuma sistēmas pašreizējās reformas mērķis ir palielināt ienākumu atbalsta kā iekļaušanas procesa stimula izmantošanas pakāpi. Daudzi no aktīvas iekļaušanas pasākumiem ir vispārēji un nav paredzēti konkrētai sociālai grupai. Nodarbinātības dienests, pašvaldību sociālie dienesti un sociālās apdrošināšanas iestāde vienotā kontaktpunktā sniedz īpašus pakalpojumus ilgtermiņa bezdarbniekiem un personām, kam vajadzīgs dažādu nozaru speciālistu atbalsts. Darba tirgus atbalsta finansējumu vienlīdzīgi sadala starp valsti un pašvaldībām, lai mudinātu vietējās pašpārvaldes veicināt nodarbinātību. Darba tirgus palīgpasākumu (piemēram, subsidētās pagaidu darbavietas un sociālie uzņēmumi, ar ko radīt nodarbinātības iespējas no darba tirgus atstumtām personām) izmantošanas apjoms ir palielinājies.

Valstis, kas atrodas izstrādes posmā

Dažās valstīs politiskajā līmenī darbība attiecībā uz aktīvu iekļaušanu bija skaidri redzama, taču virzība uz integrētu pasākumu funkcionējošu sistēmu, kas aptver visus sociālās politikas pīlārus, bija samērā lēna. Politiskajā līmenī precīzas norādes uz aktīvu iekļaušanu bija diezgan acīmredzamas Īrijā, Francijā un Apvienotajā Karalistē, tomēr šīm trim valstīm ir grūtības ar faktisku īstenošanu.

Citās valstīs virzība uz koordinētākām un integrētām pieejām aktīvas iekļaušanas jomās bija acīmredzama, taču

Labas prakses piemēri:
The Specialists

The Specialists ir Dānijas uzņēmums, kura uzņēmējdarbības pamatā ir nodarbināt personas, kurām ir kāds no autisma spektra traucējumiem (*autism spectrum disorder* (*ASD*)) un kurām ir grūtības iekļauties tradicionālajā izglītībā un apmācībā un strādāt. The Specialists nepastarpināti pieņem pastāvīgā darbā personas ar *ASD* un klientu uzņēmumiem sniedz uzņēmējdarbības pakalpojumus saskaņā ar tirgus noteikumiem. Darbiniekiem ar *ASD* ir jāveic ikdienas pienākumi, kas atbilst viņu profesionālajām prasmēm (tostarp grāmatvedība, programmatūras izstrāde un kvalitātes kontrole). Uzņēmums uzskata, ka *ASD* sniedz spējas, kam ir īpaša vērtība, veicot konkrētus darba pienākumus:

- spēju ilgstoši koncentrēties;
- spēju koncentrēties uz detaļām;
- spēju veikt uz noteikumiem balstītus pienākumus.

The Specialists izveidoja, izmantojot privātu kapitālu un uzskatot, ka koncepcija ir pietiekami spēcīga, lai to veiksmīgi īstenotu saskaņā ar tirgus noteikumiem. Ņemot vērā, ka salīdzinājumā ar konkurentiem uzņēmuma konsultanti sniedz vienlīdz augsta un bieži vien augstāka līmeņa pakalpojumus, viņi var saņemt līdzīgas algas. Šī koncepcija tagad tiek realizēta visā Dānijā un citās valstīs, un 40 % uzņēmuma darbinieku iekļaujas atvērtā darba tirgū kā uzņēmuma IT konsultanti, par darbu saņemot pilna apmēra algas.

Uzņēmējdarbības modeļa aktīvas iekļaušanas elements paredz sniegt pienācīgus ienākumus, sniegt darba ņēmējiem iespēju strādāt savu spēju robežās un, ja nepieciešams, sniegt pieeju pakalpojumiem. Uzņēmums nodrošina darbu atvērtā darba tirgū, un darbinieki tiek apmācīti saskaņā ar vispārējiem standartiem.

Labas prakses piemēri:
Vangrail projekts

Nīderlandē esošais fonds *Sterk in Werk* (stiprs darbā) īsteno *Vangrail* (aizsargbarjeras) projektu, kas palīdz skolu nepabeigušajiem jauniešiem (16 un vairāk gadi) uzsākt darba gaitas. Projektā iesaistītie jaunieši atrodas aprūpē kompensējošās izglītības centros jauniešiem ar viegliem vai vidēji smagiem garīga rakstura traucējumiem. Viņiem visiem ir uzvedības traucējumi saistībā ar vidēji smagiem garīgās veselības traucējumiem, ko bieži vien papildina autisma spektra traucējumi, hiperaktivitāte (uzmanības deficīta un hiperaktivitātes sindroms) vai psihiski traucējumi. Vangrail projekta filozofija nosaka, ka profesionālā izglītība un darbs atvērtā darba tirgū nodrošina labāku garīgo veselību. Programmu finansē sociālā nodrošinājuma aģentūra *UWV*.

Jaunieši, kas iesaistās *Vangrail* projektā apmeklē divvirzienu programmas, kas sastāv no intensīva individuāla atbalsta, ko speciālistu komandas sniedz tādās jomās kā līdzdalība sabiedrības dzīvē, neatkarīga dzīve, garīgās veselības aprūpe, izglītība, profesionālā izglītība un nodarbinātība. *Sterk in Werk* specializējas profesionālās izglītības un nodarbinātības atbalsta jomā. Dažādi reintegrācijas un kompensējošās izglītības centru speciālisti kopīgi izstrādā plānus un pielāgo pārejas programmas, ņemot vērā attiecīgo iesaistīto jauniešu vajadzības. Turklāt *UWV* darbinieki piedalās individuālo programmu plānošanā, un vecāki, kā arī citi veselības aprūpes darbinieki, kas ir saistīti ar iesaistīto jaunieti, tiek konsultēti. Iesaistīto jauniešu panākumi attiecībā uz uzvedību un saskarsmi viņu dzīves, apmācības un darba vidē tiek rūpīgi novēroti. Ja kāds no speciālistiem ziņo par problēmām kādā jomā, par tām tiešā veidā informē pārējos komandas speciālistus, kas strādā ar jaunieti, tādējādi visi zina par notiekošo un var to atrisināt, pirms parādās citi sarežģījumi.

Labas prakses piemēri:
SDC-IBM projekts

Slovākijas Konstitūcija dod tiesības ikvienam brīvi izvēlēties savu profesiju un apmācību. Ir daudz tādu jauniešu ar veselības problēmām vai invaliditāti, kuri var un vēlas strādāt atvērtā darba tirgū. Uzņēmumi varētu būt ieinteresēti viņus pieņemt darbā, taču nezina, kā viņus atrast, un šiem jauniešiem bieži vien trūkst pārliecības, lai pieteiktos darbā kompānijās atvērtā darba tirgū. Piemērs tam, kā pārvarēt šos šķēršļus, ir sadarbība starp NVO un „*tigers*" („tīģeriem") — vadošajiem uzņēmumiem IT nozarē. NVO var pieņemt darbā personas ar invaliditāti saskaņā ar uzņēmuma prasībām. Tās šīs personas apmāca, pamatojoties uz viņu vajadzībām, un sagatavo darbam uzņēmumā. Šī sadarbība palīdz vairot iespējas jauniešiem ar invaliditāti veiksmīgi darboties atvērtā darba tirgū. Sadarbība starp Slovākijas Invalīdu padomi (*SDC*) un IT uzņēmumu *IBM* pastāv jau vairākus gadus. Šīs veiksmīgās sadarbības rezultātā *IBM* plāno šo pašu projektu īstenot citās valstīs. *SDC* 2010. gadā izmantoja šo paraugu, lai sadarbotos ar citu uzņēmumu nozarē.

IBM iepazīstina *SDC* ar savām prasībām iespējamajiem darba ņēmējiem ar invaliditāti. *SDC* meklē kandidātus tās dalīborganizācijās, universitātēs, vidusskolās un darba, sociālo lietu un ģimenes lietu birojos. Ieinteresētie kandidāti nosūta *SDC* savus CV. Pēc tam *SDC* un *IBM* pārstāvji izvēlas piemērotos kandidātus un uzaicina uz interviju. Pēc intervijas izvēlētie kandidāti var sākt apmeklēt mācību kursus. Kursos topošie darbinieki pilnveido IT, angļu valodas un saskarsmes prasmes, kā arī apgūst saziņas un sevis pasniegšanas iemaņas.

nepārprotami atradās sākotnējā stadijā. Tā bija Vācijā un Portugālē, kur ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām īstenošanai bija lielāka ietekme nekā aktīvas iekļaušanas koncepcijai.

Mazāk attīstīta aktīva iekļaušana

Visbeidzot, bija valstis, kur politiskajā līmenī vai praksē bija grūti konstatēt aktīvas iekļaušanas principus. Maz kas liecināja par to, ka Polija izmanto aktīvas iekļaušanas pieeju. Slovākijas vispārējais tiesiskais regulējums paredz tikai dažus noteikumus attiecībā uz jauniešu ar veselības problēmām vai invaliditāti aktīvu iekļaušanu. Slovākijā aktīvas iekļaušanas noteikumi ir noteikti atsevišķu nozaru politikas virzienos, kam ir ierobežota saikne ar citām nozarēm. Spānijā politikas izstrādi ir ļoti ietekmējušas NVO, kas pārstāv personas ar invaliditāti, taču nav konkrētu norāžu uz aktīvu iekļaušanu.

Programmu un politikas integrēta īstenošana

Lai gūtu ieskatu par to, kādā mērā tiesību akti, politika un programmas ir izstrādāti, lai panāktu saskaņotu un integrētu darbību, tika veikta valstu ziņojumu analīze. Analīzē apskatīja tiesību aktus un programmas, kas attiecas uz personām ar invaliditāti vai jauniešiem kopumā, nevis tikai uz jauniešiem ar veselības problēmām vai invaliditāti. Uzmanību pievērsa aktīvas iekļaušanas apskatiem, uz ko visbiežāk attiecās īpaši tiesību akti un programmas.

Anna Ludwinek

Jauniešu mobilitāte — problēmas un nākotnes izredzes



Viena no pašreizējās ekonomiskās krīzes sekām ir tas, ka migrācijas un darbaspēka mobilitātes problēma ir kļuvusi redzamāka. Valstīs, kur bezdarbs ir ievērojami pieaudzis, uzskata, ka izceļot no valsts ir pamatoti un dažkārt nepieciešami, lai atrastu darbu.

Jaunieši ir mobilāki par citām vecuma grupām. Tā vienmēr ir bijis ES iekšējās mobilitātes kontekstā. Tomēr kopš pēdējām divām ES paplašināšanas kārtām 2004. un 2007. gadā jauniešu mobilitāte ir kļuvusi vēl izteiktāka, proti, 2010. gadā 70 % darbspējīgā vecuma migrantu no pirmās paplašināšanas kārtas valstīm bija jaunāki par 35 gadiem. Atbildes uz jautājumu Eirobarometra 2011. gada pētījumā par jauniešiem apstiprināja šo tendenci. Tās parādīja, ka jaunieši no abu paplašināšanās kārtu Centrāleiropas un Austrumeiropas valstīm vairāk nekā vidēji ES-27 dalībvalstīs vēlētos strādāt citā ES dalībvalstī.

Izzūdot iespējām ārvalstīs, kurās savulaik bija straujš ekonomiskais uzplaukums (piemēram, Spānija vai Īrija), un uzlabojoties izredzēm darba ņēmēju izcelsmes valstīs, arvien vairāk darba ņēmēju atgriežas savās mītnes valstīs. *Eurofound* pētniecības projekts par reemigrāciju parāda, ka, salīdzinot ar to iedzīvotāju skaitu, kas nav migrējuši, reemigrantu vidū ir ļoti daudz jauniešu — vēl viena, netiešāka norāde uz to, cik jaunieši ir nozīmīgi attiecībā uz mobilitāti kopumā. Mobilie darba ņēmēji, kas izceļo no savas mītnes valsts, lielākoties ir 20 līdz 29 gadus veci, savukārt reemigranti, šķiet, ir vidēji nedaudz vecāki. Saskaņā ar *Eurostat* datiem to pilsoņu vidējais vecums, kas 2008. gadā atgriezās savā mītnes valstī, vairākās dalībvalstīs bija lielāks par 30 gadiem. *Eurofound* pētījums, ko veica izvēlētās Centrāleiropas un Austrumeiropas ES dalībvalstīs (Ungārija, Latvija, Polija un Rumānija), šo tendenci apstiprināja. Puse no tiem, kas laikposmā no 2008. līdz 2010. gadam atgriezās Ungārijā, bija vecumā no 30 līdz 45 gadiem. Arī attiecībā uz Rumānijas iedzīvotājiem, kas atgriezās no Spānijas, bija novērojama tāda pati tendence. Lai gan Latvijā vairākums (divas trešdaļas) reemigrantu bija jaunāki par 35 gadiem, tomēr to reemigrantu īpatsvars, kas bija vecāki par 35 gadiem, bija ievērojams. Taču Polijas reemigranti ir jaunāki (pārsvarā jaunāki par 30 gadiem). Tas, ka vairākums reemigrantu ir vecāka gadagājuma, ir saprotams, jo pārsvarā gadījumu viņi pirms atgriešanās mītnes valstī ir pavadījuši zināmu laiku ārzemēs.

Vēl viens jautājums, kas tika apskatīts mūsu pētījumā, skāra to, kādas zināšanas reemigranti ir ieguvuši ārzemēs, un to, vai un kādā mērā, atgriežoties no ārzemēm, viņi varēja tās izmantot mītnes valsts darba tirgū. Rezultāti parādīja, ka kopumā augsti kvalificētu reemigrantu pieredze tika novērtēta, turpretim mazkvalificētu mobilo darba ņēmēju gadījumā tas tā lielākoties nebija. Tā iemesls varētu būt tas, ka mobilie darba ņēmēji ārzemēs neieguva pietiekami daudz zināšanu. Piemēram, ja viņi bija nodarbināti darbavietā, kurā bija vajadzīgs zemāks kvalifikācijas līmenis nekā viņiem esošais, kā tas bieži ir gados jauno mobilo darba ņēmēju gadījumā, viņiem, atgriežoties no ārzemēm, varētu būt grūtības iekļauties mītnes valsts darba tirgū, jo īpaši, ja viņiem savā mītnes valstī trūkst iepriekšējas darba pieredzes vai ja viņi nekad nav strādājuši savai kvalifikācijai atbilstīgu darbu. Tas ir saistīts ar vēl vienu svarīgu jautājumu, ko Eurofound plāno turpināt pētīt, proti, to, kādā mērā darbaspēka mobilitāte varētu atvieglot grūto pāreju no skolas uz darbu. Mūsu pētījums (to plānots publiskot 2012. gada jūlijā) norāda, ka jaunās iespējas, ko sniedz darba ņēmēju pārvietošanās brīvība, minēto pāreju varētu atvieglot augsti kvalificētiem jauniešiem, turpretim mazkvalificēti vai pat vidēji kvalificēti jaunieši arī šajā ziņā varētu saskarties ar grūtībām.

Klára Fóti

Jauniešu nodarbinātības krīze



Jauniešu nodarbinātība joprojām ir viena no ES politikas veidotāju visneatliekamākajām problēmām. Dažās ES valstīs, piemēram, Kiprā, Grieķijā, Īrijā un Spānijā, jauniešu bezdarbs ir atgriezies 20. gadsimta 70. gadu augstajā līmenī, tādējādi ātri kļūstot par postu, kas sagrauj ģimenes.

Saskaņā ar Eurostat datiem divas trešdaļas dalībvalstu ziņo par ļoti lielu jauniešu bezdarbu, kas pārsniedz 20 %. Sešās dalībvalstīs bezdarba līmenis ir no 10 % līdz 20 %. Trīspadsmit dalībvalstīs tas svārstās no 20 % līdz 30 %, bet piecās — pārsniedz 30 % (Grieķija, Īrija, Portugāle, Slovākija un Spānija). Tikai trīs dalībvalstīs jauniešu bezdarba līmenis ir mazāks par 10 % (Austrija, Nīderlande un Vācija). Šie dati attiecas uz jauniešiem, kas pēc definīcijas ir personas 16 līdz 24 gadu vecuma grupā. Problemātiska ir arī plašāka vecuma grupa, kurā ir personas no 16 līdz 30 gadiem un uz kuru ir vērstas vairākas ES iniciatīvas (piemēram, Spānijā un Kiprā).

Visur joprojām ir problēmas jauniešiem piemeklēt esošās darbavietas. Pat valstīs, kur ir zems bezdarba līmenis, bezdarbnieka statusā esošo jauniešu procents ir gandrīz divreiz lielāks nekā kopējais bezdarba procents. ES mēģina palielināt izglītības, apmācības un darba pieredzes iespējas darba meklētājiem jauniešiem un atbalstīt viņus pārejā no izglītības uz darbu. ES mēģina arī samazināt to personu skaitu, kas priekšlaicīgi pamet mācības. Tas ir nopietns uzdevums. Attiecībā uz priekšlaicīgas mācību pārtraukšanas novēršanu ES atpaliek no Amerikas Savienotajām Valstīm un Japānas. Tādas ES politikas iniciatīvas kā „Jaunatne kustībā" (Youth on the Move) papildina tradicionālos pasākumus, piemēram, mācekļa prakses iziešanu, novēršot mobilitātes šķēršļus, palielinot darba piedāvājumu redzamību un atbalstot iniciatīvas jaunajiem uzņēmējiem. Ja šos pasākumus īstenos vienlaicīgi, tie papildinās konkrētas atsevišķu ES dalībvalstu iniciatīvas.

Valstu iniciatīvas

Dalībvalstis ir izstrādājušas daudzus pasākumus, kas paredzēti cīņai pret bezdarbu, atspoguļo valstu īpašos apstākļus un parasti papildina esošos pasākumus. Piemēram, Īrija ir ieviesusi valsts stažēšanās programmu, kas nodrošina 5000 profesionālās prakses vietu privātajā, valsts un brīvprātīgajā sektorā. Šī laikā ierobežotā programma nodrošina profesionālās prakses vietas sešu līdz deviņu mēnešu garumā un paredz iknedēļas piemaksu EUR 50 apmērā, ko izmaksā papildus esošajiem sociālajiem pabalstiem. Iniciatīva ir vērsta uz jauniešiem, kas nav nodarbināti un nav iesaistīti izglītības vai apmācības procesā (*NEET* grupas jaunieši), un, kamēr to pakāpeniski īsteno, to jauniešu skaits, kas meklē darbu, joprojām rada nopietnas problēmas. Spānijā valdība mudina darba devējus turpināt pieņemt darbā darbiniekus, piedāvājot uz gadu noteikt samazinātu sociālās apdrošināšanas iemaksu likmi. Darba ņēmējiem piedāvā ikmēneša piemaksu EUR 400 apmērā, lai tādējādi viņiem palīdzētu pārkvalificēties, izmantojot pārkvalificēšanās iniciatīvas, taču šo piemaksu nodrošina ne ilgāk kā sešus mēnešus. Grieķijā ārkārtas pasākumi ļoti ietekmēja esošos koplīgumus, kas savukārt ietekmēja gados jaunos darba ņēmējus. Saskaņā ar ārkārtas noteikumu pirmo kārtu darba devēji tagad drīkst pieņemt darbā gados jaunos darba ņēmējus, nosakot zemāku atalgojumu nekā iepriekš. Tiem, kas jaunāki par 25 gadiem, darba devējs var maksāt algu 80 % apmērā no valsts noteiktās minimālās algas, bet tiem, kas ir vecumā no 15 līdz 18 gadiem, — 70 %. Apvienotajā Karalistē nesen iesaldēja minimālās algas darba ņēmējiem vecumā no 16 līdz 20 gadiem, lai tādējādi šajā vecuma grupā veicinātu nodarbinātību. Arodbiedrības kritizēja šo lēmumu, kuru uzskatīja par ekspluatējošu, turpretī darba devēji to atbalstīja.

Dažas ES valstis ir koncentrējušās uz jauniešiem paredzētām apmācības iniciatīvām un mācekļa prakses vietām. Itālijā pēdējo obligāto mācību gadu aizstāj ar mācekļa praksi, kas ir praktiska iniciatīva, lai veicinātu iekļaušanos darba tirgū, taču tā šķiet mazliet novecojusi. Tā paredz mācekļa algu, ko aprēķina proporcionāli pilngadīgo personu algai, kā arī ir jāievēro precīza attiecība starp darba ņēmējiem, kas strādā saskaņā ar pilna darba laika līgumiem, un mācekļiem. Itālijā jaunu mācekļa prakses vietu sekmēšanai izmanto Eiropas Sociālo fondu. Tur sociālie partneri, jo īpaši arodbiedrības, ir snieguši plašu atbalstu pasākumiem, jo daudzi no to priekšlikumiem tika integrēti apstiprinātajos pasākumos.

Kiprā, salīdzinot ar citām ES dalībvalstīm, jauniešu bezdarbs ir samērā zems. Tomēr tas ir sasniedzis visaugstāko līmeni kopš 1974. gada. Kipras valdības pasākumi, kuros ir piesaistīti sociālie partneri, ietver

valsts subsīdijas, lai veicinātu to personu atkārtotu iesaistīšanos darba tirgū, kas ir jaunākas par 29 gadiem. Šīs subsīdijas izpaužas kā piemaksas 60 % līdz 65 % apmērā no algas, īpašu uzsvaru liekot uz smagi skarto būvniecības nozari.

Citās dalībvalstīs ir specifiskas problēmas. Polijā attiecībā uz jauniešiem joprojām pastāv zemas kvalitātes darbavietu problēma (darbs saskaņā ar pagaidu līgumu vai līgumu, uz ko neattiecas darba tiesības). Ungārijā emigrācija apdraud ekonomiku, jo faktiski tiek eksportētas valsts investīcijas izglītībā un apmācībā, kas valstij rada ievērojamas izmaksas. Saskaņā ar arodbiedrību sniegto informāciju no Ungārijas jau ir aizbraukuši vairāk kā 3000 ārsti. Viņi saņem atalgojumu, kas ir zemāks nekā ātrās ēdināšanas iestāžu darbiniekiem. Uzskata, ka arī darba apstākļi ir slikti. Tādēļ gados jaunajiem ārstiem, kas pēc kvalifikācijas iegūšanas apņemas neaizbraukt un desmit gadus strādāt valstī, ir piešķirta EUR 344 piemaksa.

Camilla Galli da Bino

PAPILDU LITERATŪRA

Bell, D., Blanchflower, D.G. (2011. gads), Young people and the Great Recession (Jaunieši un lielā lejupslīde), *Oxford Review of Economic Policy* (Oksfordas ekonomiskās politikas pārskats), 27. sējuma 2. izdevums, 241.-267. lpp.

Cedefop, EIF, EU-OSHA, Eurofound (2011. gads), *Working together for youth employment – From education to the workplace: A global challenge* (Sadarbība jauniešu nodarbinātības veicināšanai — no izglītības uz darbu. Globāla problēma), Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga.

Clifton, J. (2011. gads), *The coming jobs war* (Gaidāmā cīņa par darbu), izdevniecība Gallup Press, Ņujorka.

Dieckhoff, M. (2011. gads), The effect of unemployment on subsequent job quality in Europe: A comparative study of four countries (Bezdarba ietekme uz turpmāko darba kvalitāti Eiropā. Četru valstu salīdzinošais pētījums), žurnāls *Acta Sociologica*, 54. sējuma 3. izdevums, 233.-249. lpp.

Eurofound (2012. gads), *Active inclusion of young people with health problems or disabilities* (Jauniešu ar veselības problēmām vai invaliditāti aktīva iekļaušana), kopsavilkums, Eurofound, Dublina.

Eurofound (2011. gads), *Helping young workers during the crisis: Contributions by social partners and public authorities* (Palīdzība gados jaunajiem darba ņēmējiem krīzes apstākļos. Sociālo partneru un valsts iestāžu devums), Eiropas Darba attiecību uzraudzības centra (EIRO) salīdzinošais analītiskais ziņojums, Eurofound, Dublina.

Eurofound (2011. gads), *Youth and work* (Jaunieši un darbs), Fonda konstatējumi, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga.

Hurley, J., Mandl, I., Eurofound (2011. gads), *Public instruments to support restructuring in Europe* (Valsts instrumenti pārstrukturēšanas atbalstam Eiropā), ERM (Eiropas Uzņēmumu pārstrukturēšanas uzraudzības centrs) 2011. gada ziņojums, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga.

Hurley, J., Storrie, D., Jungblut, J. (2011. gads), *Shifts in the job structure in Europe during the Great Recession* (Darba struktūras izmaiņas Eiropā lielās lejupslīdes laikā), Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga.

ILO (2012. gads), *Global employment trends for youth 2012* (Jaunatnes nodarbinātības tendences pasaulē. 2012. gads), Starptautiskā Darba organizācija, Ženēva.

Mascherini, M. (2012. gads), *Young people and NEETs in Europe: First findings* (Jaunieši un NEET Eiropā — sākotnējie secinājumi), Eurofound, Dublina.

Mascherini, M. (2012. gads), *Youth Guarantee: Experiences from Finland and Sweden* (Jaunatnes garantija. Somijas un Zviedrijas pieredze), Eurofound, Dublina.

MacDonald, R. (2012. gads), Youth transitions, unemployment and underemployment: Plus ça change, plus c'est la même chose? (Jaunatnes pārejas, bezdarbs un nepietiekama nodarbinātība. Jo vairāk lietas mainās, jo vairāk tās paliek, kādas bijušas?), *Journal of Sociology*, 47. sējuma 4. izdevums, 427.-444. lpp..

Martin J. (2011. gads), Unfinished business: Investing in youth (Nenokārtotas darīšanas — investīcijas jaunatnē), *ESAO Nodarbinātības perspektīvas 2011. gadam*, izdevniecība OECD Publishing, Parīze.

Mikulic. B., Sándor, E., Leoncikas, T. (2012. gads), *Experiencing the economic crisis in the EU: Changes in living standards, deprivation and trust* (Ekonomiskā krīze Eiropā — dzīves līmeņa izmaiņas, nabadzība un ticība), Eurofound, Dublina.

Nielsen, M. L. (2012), Adapting the normal: Examining relations between youth, risk and accidents at work (Pielāgojot parasto — pētot saistības starp jaunatni, risku un nelaimes gadījumiem darbā), žurnāls *Nordic Journal of Working Life Studies* (Ziemeļvalstu žurnāls par darba dzīves pētījumiem), 2. sējuma 2. izdevums, 71.-85. lpp.

Parent-Thirion, A., Vermeylen, G., van Houten, G., Lyly-Yrjänäinen, M., Biletta, I., Cabrita, J., Eurofound (2012. gads), *Fifth European Working Conditions Survey* (piektais Eiropas Darba apstākļu apsekojums), Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga.

OECD (2012. gads), *ESAO Nodarbinātības perspektīvas 2012. gadam*, izdevniecība OECD Publishing, Parīze.

OECD (2012), 'Under shock: How to spread macroeconomic risks more fairly in', *Economic policy reforms 2012: Going for growth* (Šoka stāvoklī — kā pareizāk izkliedēt makroekonomiskos riskus. Ekonomikas politikas reforma 2012. gadam — tiekšanās pēc izaugsmes), izdevniecība OECD Publishing, Parīze.

OECD (2010. gads), *Off to a good start? Jobs for youth* (Gatavi labam sākumam? Darbs jauniešiem), izdevniecība OECD Publishing, Parīze.

Reeskens, T., Oorschot, W. (2012. gads), Those who are in the gutter look at the stars? Explaining perceptions of labour market opportunities among European young adults (Sabiedrības padibenes lūkojas zvaigznēs? Skaidrojums par Eiropas jauniešu izpratni par darba tirgus iespējām), *žurnāls Work, Employment & Society* (Darbs, nodarbinātība un sabiedrība), 26. sējuma 3. izdevums, 379.-395. lpp.

Scarpetta, S., Sonnet, A., Manfredi, T. (2010. gads), *Rising youth unemployment during the crisis: How to prevent negative long-term consequences on a generation?* (Jauniešu nodarbinātības palielināšana krīzes apstākļos — kā novērst negatīvo ilgtermiņa ietekmi uz paaudzi), ESAO darba dokumenti sociālajā, nodarbinātības un migrācijas jomā, Nr. 106, izdevniecība OECD Publishing, Parīze.

Wynne, R., McAnaney, D. (2010. gads), A*ctive inclusion of young people with disabilities or health problems: Background paper* (Jauniešu ar invaliditāti vai veselības problēmām aktīva iekļaušana — pamatdokuments), Eurofound, Dublina.

Jan Vandamme

4 5 TJ-AH-12-001-LV-C

www.eurofound.europa.eu

Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds ir trīspusēja ES iestāde, kuras uzdevums ir sniegt galvenajiem sociālās politikas veidotājiem salīdzinošajos pētījumos iegūtos rezultātus, zināšanas un informāciju. *Eurofound* 1975. gadā izveidoja ar Padomes 1975. gada 26. maija Regulu (EEK) Nr. 1365/75.