



Mūžizglītības
programma

DĪRDRE HJŪZA
TIBORS BORŽS BORBĒJS-PECE

Jauniešu bezdarbs: mūslaiku krīze

MŪŽILGA KARJERAS ATBALSTA RĪCĪBPOLITIKAS NOZĪME
DARBA PIEDĀVĀJUMA UN PIEPRASĪJUMA JOMĀ



EUROPEAN LIFELONG
GUIDANCE POLICY
NETWORK

Jauniešu bezdarbs: mūslaiku krīze

**Mūžilga karjeras atbalsta rīcībpolitikas nozīme
darba piedāvājuma un pieprasījuma jomā**

Pārskats, ko pasūtījis EMKAPT

Dīrdre Hjūza un Tibors Boržs Borbējs-Pece



Šis ir neatkarīgs pārskats, ko nodrošinājis Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkls (EMKAPT). EMKAPT ir ES Mūžizglītības programmas finansēts dalībvalstu sadarbības tīkls. Dokuments ir balstīts uz šī tīkla dalībnieku diskusijām, bet tajā ir pausts autoru viedoklis, kas ne vienmēr atspoguļo EMKAPT un tā dalībvalstu vai Eiropas Komisijas un Komisijas pilnvaroto personu oficiālo nostāju.

Šī dokumenta autori ir Dr. Dīrdre Hjūza (*Deirdre Hughes*) (Apvienotā Karaliste) un Dr. Tibors Boržs Borbējs-Pece (*Tibor Bors Borbély-Pecze*) (Ungārija). Tā sagatavošanā piedalījās arī EMKAPT konsultatīvā grupa: Pedro Moreno da Fonseka (*Pedro Moreno da Fonseca*) (Portugāle), Manuels Ibērs (*Manuel Hubert*) (Eiropas Komisija), Pēters Hertels (*Peter Härtel*) (Austrija), Bernhards Jenške (*Bernhard Jenschke*) (Vācija), Aleksandra Joma (Latvija), Suzanna Krātca (*Susanne Kraatz*) (Eiropas Komisija), Mišels Lefranks (*Michel Lefranc*) (Francija), Volfgangs Millers (*Wolfgang Müller*) (VND tīkls), Kūns Nomdens (*Koen Nomden*) (Eiropas Komisija), Santa Ozoliņa (Eiropas Jaunatnes forums), Fotini Vlačaki (*Fotini Vlachaki*) (Grieķija), Raimo Vuorinens (*Raimo Vuorinen*) (EMKAPT koordinators) un Tonijs Votss (*Tony Watts*) (EMKAPT konsultants).

© Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkls (EMKAPT)

Koordinators (2011.–2012. g.):
Jiveskiles Universitāte, Somija
Somijas Izglītības pētniecības institūts (*FIER*)
<http://elgpn.eu>
elgpn@jyu.fi

Mākslinieks: Marti Minkinen (*Martti Minkinen*), Somijas Izglītības pētniecības institūts (*FIER*)
Makets: SIA „McĀbols poligrāfija”

ISBN 978-9984-881-26-3 (pdf)

Jauniešu bezdarbs: mūslaiku krīze. Mūžilga karjeras atbalsta rīcībpolitikas nozīme darba piedāvājuma un pieprasījuma jomā

„Vispasaules jauniešu bezdarba īpatsvars ir izrādījies noturīgs un ir saglabājies gandrīz tikpat liels kā krīzes smagākajā brīdī. 2011. gadā vispasaules jauniešu bezdarba īpatsvars bija 12,6 procenti, un tika prognozēts, ka 2012. gadā tas būs 12,7 procenti, tātad vismaz par pilnu procentpunktu lielāks nekā 2007. gadā. ... Jauniešu bezdarbs un situācijas, kad jaunieši strādā sliktos apstākļos, rada gan sociālas, gan ekonomiskas izmaksas.” (ILO, 2012, 12. lpp.)

Šajā pārskatā ir aplūkoti pieci būtiski jautājumi.

- (1) Kādas ir pašreizējās tendences, un kādas problēmas ir jārisina Eiropas jauniešiem un politikas veidotājiem?
- (2) Kāda rīcībpolitika, t. sk. laba un interesanta prakse, tiek īstenota dažādajās Eiropas Savienības (ES) dalībvalstīs saistībā ar jauniešu bezdarbu?
- (3) Kā vēl var mazināt jauniešu bezdarbu, izmantojot mūžilga karjeras atbalsta rīcībpolitiku un praksi?
- (4) Kā mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumu pielāgojamības rīcībpolitika var sekmēt jaunu valdības plānu izstrādi un īstenošanu dalībvalstīs?
- (5) Kuri ir galvenie jautājumi, kas jāapsver saistībā ar izglītības, apmācības, nodarbinātības un sociālās

iekļaušanas prioritātēm Eiropas Savienībā un tās dalībvalstīs?

1. Kādas ir pašreizējās tendences, un kādas problēmas ir jārisina Eiropas jauniešiem un politikas veidotājiem?

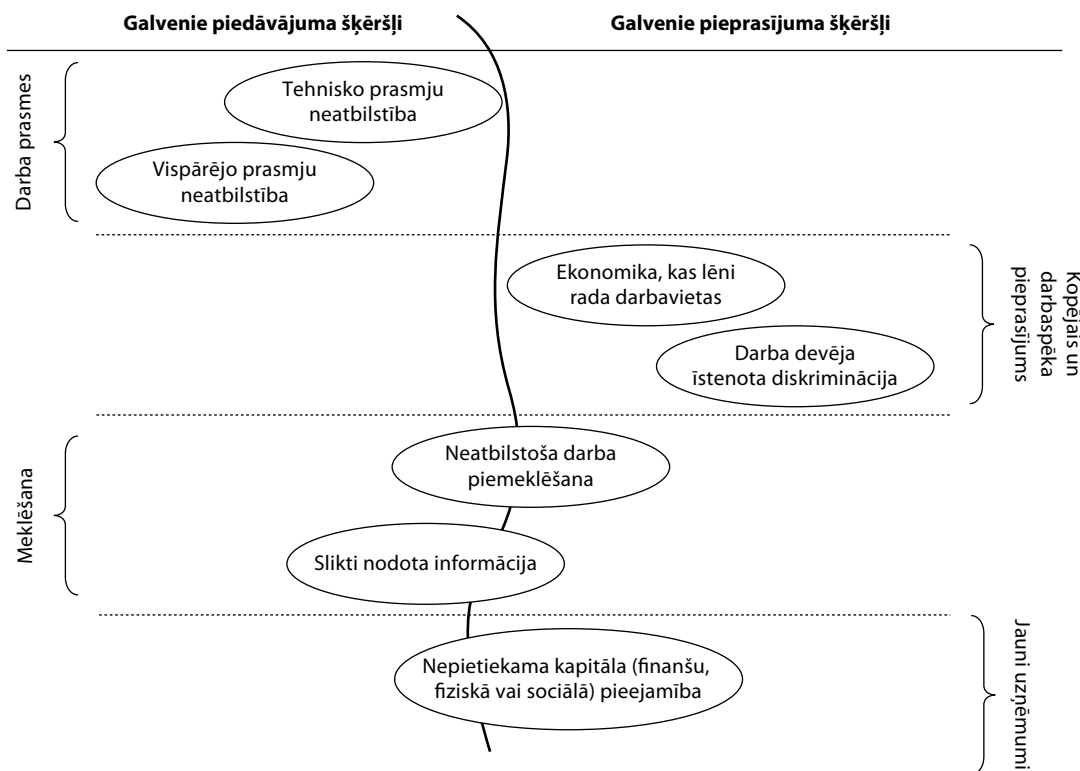
- 1.1. Jauniešu bezdarba problēma aizvien pastiprinās, un tai ir ievērojamas ilgtermiņa sekas, kas ietekmē individuus, kopienas, ekonomiku un sabiedrību. Pēdējā desmitgadē jauniešu pāriešana no skolas uz darbu ir kļuvusi ilgāka, sarežģītāka un neprognozējamāka (Schoon & Silberstein, 2009). Nacionālie darbaspēka apsekojumi (Hoffman, 2011) liecina, ka kopš 2008. gada jauniešu bezdarbs ir palielinājies visās ES valstīs un to jauniešu bezdarbnieku īpatsvars, kuri ir jaunāki par 25 gadiem, sniedzas no 7 % Austrijā un 8 % Nīderlandē līdz gandrīz 50 % Grieķijā un Spānijā (EC, 2012). Eiropas Savienības un starptautiskajā politiskajā, makroekonomiskajā un sociālajā diskursā jauniešu bezdarba jautājums nav bijis tik intensīvi apspriests kopš 1995. gada.

- 1.2. Pašreizējā ietilgusi ekonomiskā situācija ir izvirzījusi jaunus jautājumus par sabiedriskās rīcībpolitikas pielāgošanu, kā arī par iedzīvotāju pielāgošanos, īpaši jauniešu, kas ir viena no vismazāk aizsargātajām grupām. Haotiskā ekonomika un strauji mainīgās politiskās un sociālās struktūras smagi nospiež jauniešus, valstis, kopienas un darba devējus. Pieaug dažādu valsts, privātā un brīvprātīgā sektora apvienību skaits, un būtisks jautājums ir, kā jaunus sociālās partnerības veidus vislabāk izmantot, lai apturētu jauniešu bezdarba paplašināšanos. Gan esošie, gan jaunie politikas pasākumi dažādos veidos cenšas novērst jauniešu bezdarba (un nepietiekamās nodarbinātības) ekonomisko, sociālo un psiholoģisko ietekmi.
- 1.3. Saskaņīgi pētījumu dati (*GHK*, 2012; *Mann*, 2012; *ILO*, 2012a; *Eurofound*, 2011; *OECD*, 2010a; *OECD*, 2010b) liecina, ka ilgstošs bezdarba periods jauniešu darba dzīves sākumā var izraisīt ilgtermiņa ietekmi uz viņu dzīves izredzēm, iegūto zināšanu un prasmju nepietiekamu izmantošanu, potenciāli mazākus ienākumus dzīves laikā, sliktāku veselības stāvokli un sociālās atstumtības draudus. Monitoringa un vērtēšanas rezultāti liecina, ka jaunieši ir nevienmērīga grupa, kurā ir daudzas apakšgrupas, kam pielāgojami atbalsta pasākumi. Piemēram, izglītošanās pieredze, kurā tiek īstenotas dzimumu pieņemtās sociālās lomas, un atšķirīgā rīcībpolitikas un prakses ietekme uz jaunām sievietēm un vīriešiem būtiski ietekmē kultūras nosacītās gaidas un „sociālās normas” saistībā ar darbu, bezdarbību un ilgstošu bezdarbu.
- 1.4. *Eurostat* dati (*EC*, 2012) liecina, ka daudzās valstīs nelabvēlīgā darba tirgus situācija attiecībā uz 15–24 gadus veciem jauniešiem turpina būtiski pasliktināties. ES dalībvalstu mērķis ir līdz 2014./15. finanšu gadam samazināt budžeta deficītu līdz maksimums 3 % no IKP. Tas nozīmē, ka būs maz iespēju īstenot keinsisku valsts iejaukšanos (lai gan pašlaik par šo jautājumu notiek karstas diskusijas). Sarunās par labāku ES ekonomikas pārvaldību nākotnē tiek apspriesta arī 1997. gada Stabilitātes un izaugsmes pakta (SIP) (atjaunots 2005. g.) turpmākā loma un struktūra. Šīs tendences liecina, ka aizvien pieaug to jauniešu daļa, kuri ilgstoši nespēj atrast apmierinošu darbu vai pat jebkādu apmaksātu darbu. Šīs problēmas potenciāli negatīvā sociālā ietekme — daudz vilušos, neapmierinātu un nelabvēlīgā situācijā esošu jauniešu —, ir pelnījusi lielāku politikas uzmanību saistībā ar valsts budžeta nepietiekamo līdzekļu „sadalīšanu” un iespējamo „novirzīšanu”.
- 1.5. Starp ES dalībvalstīm ir milzīgas atšķirības: divās trešdaļās šo valstu bezdarba līmenis pārsniedz 20 %, turklāt Vidusjūras reģionā tas ir aptuveni 50 %. Vienīgās ES valstis ar mazu jauniešu bezdarba īpatsvaru ir Austrija, Vācija un Nīderlande, kur šis rādītājs ir 7–9 %. Pat Vācijā, kur ekonomiskā situācija pašlaik ir labāka nekā Eiropas lielākajā daļā, valdība plāno līdz 2014. gadam samazināt budžeta deficītu par nebijušu summu — 80 miljardiem eiro. Kopumā pieredze, kas gūta no Eiropas valstu dažādajiem scenārijiem, liecina, ka valstu rīcībpolitiku nosaka steidzama nepieciešamība pēc jaunas un uzlabotas ES ekonomikas pārvaldības („*Europe 2020*”), jaunām darba iespējām un spēcīgākas sociālās kohēzijas.
- 1.6. Daudzās valstīs jauniešu pāreja no mācībām uz naudas pelnīšanu kļūst arvien problemātiskāka (*Keep*, 2012). Aizvien dažādāki jaunieši (arī tādi, kam ir bijušas labas sekmes) neiegūst izglītību vai apmācību un nav nodarbināti, darba piedāvājums ir mazāks, t. sk. „kārtīga” darba piedāvājums (pretstatā nekvalificētam pagaidu darbam), un jauniešu prasmes starp darba devējiem nav pārāk pieprasītas. Jauniešu īpatsvars no visiem iedzīvotājiem samazinās, un karjeras maiņa kļūst aizvien sadrumstalo-tāka un ilgāka (*ILO*, 2010a, 13. lpp.). Šī problēma ir saistīta ne tikai ar ekonomisko lejupslīdi, vāju ekonomiku un demogrāfiskā stāvokļa izmaiņām, bet

arī ar tālāk aplūkotajām strukturālajām problēmām. Tās lielā mērā atbalsojas visā Eiropas Savienībā.

- 1.7. Piedāvājumam un pieprasījumam raksturīgie šķēršļi neapšaubāmi ir saistīti ne vien ar tehnisko un vispārējo prasmju neatbilstību vai trūkumu, bet arī ar strauju izglītības sistēmu paplašināšanos visā Eiropā. Pāreja no skolas uz darbu ir sarežģītāka tajās valstīs, kur dominējošais pārejas modelis ir „vispirms mācīties, tad strādāt” (OECD, 2010a). Turpretim tur, kur mācības un darbs bieži tiek apvienoti, izmantojot, piemēram, darba izmēģināšanu, mācību praksi, stažēšanos, darba praksi, kā arī sezonas un nepilnas slodzes darbu, šī pāreja jauniešiem norit vieglāk un drošāk (piemēram, Austrijā, Dānijā, Vācijā un Nīderlandē).

- 1.8. Izglītības un prasmju apguves vērtība un reālā situācija darba tirgū ne vienmēr ir atbilstošas. Tādās valstīs kā Igaunija, Grieķija un Itālija aptuveni viena piektdaļa augstāko izglītību ieguvušo jauniešu neturpina izglītības vai apmācības ieguvumi un nav nodarbināti (Eurofound, 2012). Nodarbinātības šķēršļu novēršana šai grupai (un citām apakšgrupām) ir svarīgs politikas uzdevums. Piemēram, vairākas valstis ir atzinušas, ka imigrantiem un mazākumtautību pārstāvjiem izglītības un/vai apmācības ieguvumi un progresu šajā jomā ierobežo valodu barjera. Valodas atbalsta pasākumi tādās valstīs kā Bulgārija, Kipra, Grieķija, Itālija, Malta, Portugāle un Zviedrija ir noteikti kā svarīgi šī jautājuma risināšanas līdzekļi (GHK, 2012).



1. attēls. Galvenās darba tirgus problēmas jauniešiem (Avots: ILO, 2010a, 54. lpp.)

1.9. Stratēģijas, kas izstrādātas jauniešu bezdarba un nepietiekamas nodarbinātības risināšanai, var iedalīt *proflakses, atgūšanās un reintegrācijas* stratēģijās. Piemēram, dažās valstīs aizvien spēcīgāk izpaužas izglītības un apmācības sistēmas strukturālās nepilnības un centieni tās novērst saskaņotāk — parasti, izmantojot nacionālo vai reģionālo ietvarstruktūru, kā arī vietējā mēroga pasākumus, kam raksturīga lielāka autonomija un brīvība izvēlēties atbilstošus politikas elementus. Jauniešu iespēju identificēšanu un sekmēšanu ietekmē arī pienākumu mainīšana un deleģēšana starp valsts, privāto un brīvprātīgo jeb sabiedrisko sektoru.

1.10. ES rīcībpolitika, piemēram, „Jaunatne kustībā” (*Youth on the Move*)¹ un jaunā iniciatīva „Jaunatnes iespējas” (*Youth Opportunities*)², nodrošina jaunas sistēmas, kas paredzētas tam, lai novērstu atbīrumu izglītības un apmācības jomā, kā arī lai sekmētu jauniešu atgūšanos un reintegrāciju izglītībā un nodarbinātībā. Lai jaunieši būtu gatavi uzņēmējdarbībai un/vai brīvprātīgajam darbam mainīgajā Eiropas Savienības un nacionālajā darba tirgū, viņiem ir nepieciešamas jaunas prasmes. Horizontālā rīcībpolitika, piemēram, „Jaunatne kustībā”, ir lielā mērā saistīta ar nepieciešamību pilnveidot karjeras vadības prasmes (KVP). KVP nacionālajā izglītības saturā ir iekļautas daudz vairāk nekā pirms desmit gadiem, tomēr aizvien vairāk pierādījumu liecina arī par sistēmas nespēju vēltīt šādām prasmēm pienācīgu uzmanību (*Keep*, 2012; *ELGPN*, 2012; *GHK*, 2012).

1.11. Problēma, kas saistībā ar priekšlaicīgu izglītības pamešanu ir raksturīga gandrīz visur Eiropā, ir laika un speciālu darbinieku trūkums karjeras atbalsta un konsultāciju nodrošināšanai (*Cedefop*, 2010). Citi iegūtie dati lielā mērā liecina par to, ka karjeras atbalsta rīcībpolitika īpaši svarīga ir, pārējot no vienas izglītības pakāpes uz citu (*Gracey*

& *Kelly*, 2010; *OECD*, 2010b). Piemēram, Austrijā, Somijā, Vācijā, Ungārijā, Luksemburgā, Norvēģijā un Zviedrijā ir ieviestas jaunas pārejas programmas un individualizētas profesiju izmēģināšanas iespējas. Saistībā ar ekonomiskās un sociālās politikas neatliekamajām vajadzībām daudzās ES dalībvalstīs patlaban tiek pārskatītas spēkā esošās tiesību normas, kas paredz karjeras atbalsta stratēģijas un pakalpojumus.

2. Kāda rīcībpolitika, t. sk. laba un interesanta prakse, tiek īstenota dažādajās Eiropas Savienības dalībvalstīs saistībā ar jauniešu bezdarbu?

2.1. Ja pašreizējais modelis attiecībā uz jauniešiem turpināsies, proti, pārsvarā būs pieejami pagaidu darbi, neapmaksāta stažēšanās un dažādi nepilna laika darbi, turklāt pastāvīgs darbs tiks piedāvāts galvenokārt vecāka gadagājuma darbiniekiem, būs nepieciešamas noteiktas pārgrozības, lai spētu vadīt jauniešu gaidas.

Starp šiem indivīdiem un valsti, visticamāk, tiks slēgts *jauns sociāls un psiholoģisks līgums* (t. i., notiks jauna nerakstīta vienošanās par jauniešu sociālo lomu un to, kā jaunatne psiholoģiski uztver valsts iekārtu — red. piez.). Tas būtiski ietekmēs gan šo, gan turpmākās paaudzes. Kamēr pastāv ekonomiskā lejupslīde un nav pietiekami daudz jaunu darbavietu, kopējo nodarbinātības līmeni nav iespējams palielināt, tikai palīdzot indivīdiem efektīvāk meklēt darbu. Tomēr *karjeras vadības prasmes* un *karjeras pielāgošanas prasmes* ir efektīva sistēma, kas indivīdiem palīdz pielāgoties šādām pārmaiņām un efektīvi īstenot pāreju starp izglītības, apmācības un nodarbinātības iespējām.

2.2. Ja mūžilgs karjeras atbalsts tiek uztverts kā indivīda mūžizglītības process („mūžkarjera”), tas sniedzas daudz tālāk par darba prasību un atbilstības salīdzināšanu, attīstot indivīdu ilgtspējīgu nodarbināmību.

¹ www.ec.europa.eu/youthonthemove/

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

Politikas veidotāji karjeras atbalsta rīcībpolitiku var uzskatīt par *palīgīdzekli*, kas indivīdiem, uzņēmumiem un izglītības iestādēm palīdz pielāgoties un pozitīvi reaģēt uz pasaules, valsts, reģionālā un vietējā darba tirgus juceklīgo situāciju. Tomēr tas nav universāls līdzeklis, kas varētu mazināt darbavietu trūkumu: piemēram, jāšaubās, vai kopumā ir panākami taisnīgi rezultāti attiecībā uz visiem jauniešiem, ja bezdarba un nevienlīdzības strukturālie iemesli paliek nemainīgi.

- 2.3. Šajā ziņā svarīgi ir tas, cik lielā mērā karjeras atbalsta pasākumi netieši vēsta par „atbildības uzvelšanu”, t. i., liek saprast, ka indivīdi ir personiski atbildīgi par ekonomikas un politikas strukturālajām problēmām (*Sultana*, 2011; 2012). Te ir svarīgs šo programmu relatīvais līdzsvars starp nodarbināmību, iespēju radīšanu (t. sk. uzņēmējdarbību), bezdarbnieka statusa izmantošanu (t. sk. efektīvu laika izmantošanu, piemēram, veicot brīvprātīgo darbu) un bezdarba iemeslu izprašanu (*Watts*, 1983).
- 2.4. Līdz šim dalībvalstīs ir īstenojušas dažādu rīcībpolitiku un pasākumus, cenšamās sekmēt darbavietu radīšanu un paplašināt jauniešu karjeras iespējas. Starp tiem ir: darba pieredzes nodrošināšana, attiecību uzlabošana starp izglītības un darba sektoriem,

garantijas jauniešiem, atbalsts darba meklēšanā, uzņēmējdarbības veicināšana, karjeras atbalsta un konsultēšanas programmas, kā arī mācību prakse, stažēšanās, personiskā apmācības uzskaitē, aktīva pilsonība un brīvprātīgā darbība. Piemērus sk. 1. tabulā.

- 2.5. Vairākās valstīs tiek piedāvāta alternatīva apmācība vai arī esošās apmācības un prakses iespējas ir pielāgotas to jauniešu vajadzībām, kuri pārstāv īpašas grupas, piemēram, invalīdiem, imigrantiem vai jauniešiem, kas meklē darbu un kas nevar izmantot karjeras iespējas transporta, dzīvošanas, mācību līdzekļu vai bērnu aprūpes izmaksu dēļ. Pasākumi, kas sniedz tiešu finansiālu atbalstu darba devējiem, tiek īstenoti, piemēram, Apvienotajā Karalistē (Anglijā), kur tas tiek veikts ar liela darba devēju investīciju fonda un ar attīstības un inovāciju fonda starpniecību. Nīderlandē tiek īstenoti fiskālie pasākumi darba devēju atbalstīšanai, lai viņi varētu veikt nepieciešamos pielāgojumus un nodrošināt darbu jauniešiem invalīdiem. Savukārt Vācijā darba devēji tiek stimulēti pieņemt darbā tādus jauniešus, kas nav spējuši atrast prakses vietu vai kas to ir zaudējuši uzņēmuma likvidācijas dēļ. Eiropas valstu nodarbinātības dienesti pašlaik aktīvi iesaistās jauniešu integrēšanā, un vairums no tiem piedāvā īpaši izstrādātas programmas jauniešu integrēšanai darba tirgū.

1. tabula. Rīcībpolitika un pasākumi jauniešu bezdarba un/vai nepietiekamas nodarbinātības mazināšanai

Rīcībpolitika un pasākumi	Daži piemēri no ES valstu prakses
Darba pieredze	<p>Vācijā <i>Profesionālās orientācijas programma</i> palīdz jauniešiem veikt karjeras izvēli, balstoties gan uz profesionālās orientācijas kursiem, gan uz stažējoties gūto praktisko pieredzi darbavietā.</p> <p>Nīderlandē tiek piedāvātas <i>mācību un darba darbavietas</i>, ko nodrošina atzīti „mācību uzņēmumi”, kuri jauniešiem piedāvā iegūt darba pieredzi un vienlaikus saņemt algu. Jauniešiem, pārejot uz darba tirgu, tiek sniegts efektīvs karjeras atbalsts. Studenti tiešsaistē var izvēlēties tādu darbavietu, kas atbilst viņu vajadzībām, un vakances tiek ātri aizpildītas. Arī iniciatīva <i>XXL darbi</i> jauniešiem piedāvā darbavietas tādās nozarēs, kur vecāka gadagājuma cilvēku aiziešana no darba var izraisīt prasmju un zināšanu trūkumu.</p>
Izglītības iestāžu un darba devēju attiecību uzlabošana	<p>Apvienotajā Karalistē (Anglijā) brīvprātīgā iniciatīva „<i>Uzrunā skolu</i>” (<i>Speakers for Schools</i>) ir vērsta uz tiem jauniešiem, kuri apmeklē mazāk prestižās valsts skolas un koledžas. Viņiem tiek piedāvātas tādas pašas iespējas klausīties iedvesmojošu lektoru lekcijas kā tiem jauniešiem, kuri apmeklē labi zināmas privātās skolas. Šajā ziņā liela nozīme ir informācijai par karjeras iespējām, kā arī profesiju pārstāvju piemēriem.</p> <p>Igaunijā <i>2011.–2015. gada valdības programmas</i> mērķis ir popularizēt profesionālo izglītību un uzlabot tās kvalitāti, kā arī pārveidot arodskolas par vietējiem „kompetences centriem”. Šajā darbā ir cieša saikne ar karjeras atbalsta pakalpojumiem.</p>
Garantijas jauniešiem	<p>Zviedrijā 2009. gadā tika ieviesta <i>darba garantija jauniešiem (jobbgaranti for ungdom)</i>, kuri reģistrējušies Valsts nodarbinātības dienestā. To ir tiesīgi izmantot visi 16–25 gadus vecie VND klienti.</p> <p>Somijā <i>jauniešu garantija</i> ir sekmējusi agrīnu karjeras atbalsta pasākumu īstenošanu, reģionālo vienlīdzību, sadarbību starp dažādām institūcijām, kā arī attiecības starp institūcijām un jauniešiem.</p> <p>Austrijā Valsts nodarbinātības dienests ir atbildīgs par jauniešiem bezdarbniekiem, un tam ir jāpievērš uzmanību viņiem <i>mācību atsākšana</i> apvienojumā ar darbu.</p>
Atbalsts darba meklēšanā	<p>Lietuvā <i>Jauniešu nodarbinātības centri</i> palīdz jauniešiem veiksmīgi pāriet uz darba tirgu.</p> <p>Latvijā izglītības un karjeras interneta portāls <i>www.prakse.lv</i> sniedz jauniešiem konsultācijas par izglītības un darba jautājumiem, kā arī informāciju par vakantajām darba un prakses vietām un izglītības iespējām. Darba devēji šajā vietnē var sniegt informāciju par darba praktiskajiem aspektiem savā uzņēmumā, kā arī ieteikt profesijas un augstākās izglītības iestādes, ko viņi uzskata par atbilstošākajām.</p> <p>Maltā ir izstrādāta <i>Jauniešu nodarbinātības programma</i>, kas palīdz jauniešiem sākt darbu. Šī programma aptver daudzozaru speciālistu komandas pakalpojumus (ieskaitot karjeras atbalsta speciālistu, psihologu, darba terapeitu un jaunatnes darbiniekus), kā arī tīmekļa vietni, TV programmu un jaunatnes dienas.</p>
Uzņēmējdarbības veicināšana	<p>Itālijā uzņēmējdarbības veicināšanai starp augstākās izglītības studentiem tiek izmantoti īpaši <i>uzņēmējdarbības sākšanas biroji</i> augstskolās. Tie sniedz bezmaksas konsultācijas, izmantojot ministrijas tīmekļa vietni, kura piedāvā tiešsaistes dokumentus un uzņēmējdarbības mācību materiālus.</p> <p>Ungārijā Valsts ekonomikas ministrijai ir <i>stratēģiska vienošanās ar Jaunatnes uzņēmējdarbības asociāciju (FIVOSZ)</i>, saskaņā ar kuru jaunajiem uzņēmējiem (līdz 35 g. v.) tiek nodrošinātas uzņēmējdarbības sākšanas paketes.</p>
Karjeras informācijas sniegšana, karjeras izstāžu, semināru un pasākumu organizēšana	<p>Lielākajā daļā ES dalībvalstu skolās, koledžās, augstākās izglītības un sabiedriskajās iestādēs tiek plānotas un organizētas karjeras izstādes un citi karjeras pasākumi.</p> <p>Portugālē Miņu Universitātes Karjeras atbalsta un konsultāciju centra psiholoģijas pasniedzēji un pētnieki ir izstrādājuši un vada <i>karjeras pašvadības seminārus</i>.</p>
Skolu, koledžu un augstskolu karjeras atbalsta un konsultāciju programmas	<p>Somijā <i>karjeras izglītības programmas</i> ir iekļautas Valsts izglītības pamatsaturā. Skolu konsultanti un skolotāji ir apmācīti sekmēt karjeras vadības prasmju pilnveidi klases nodarbību laikā.</p> <p>Dānijā Bērnu un izglītības ministrija piedāvā <i>karjeras atbalsta programmas tiešsaistē un klātienē</i>. Tai ir arī atsevišķa jauniešu datubāzes sistēma, kurā tiek apkopoti dati par visiem 15–29 gadus vecajiem jauniešiem (saskaņā ar civilstāvokļa aktu reģistrācijas sistēmu).</p>

Rīcībpolitika un pasākumi	Daži piemēri no ES valstu prakses
Mācību prakse	Īrijā 2011. gada nenodarbināto mācekļu prakses projekts nenodarbinātajiem mācekļiem nodrošina prakses vietas pie atbilstošiem darba devējiem, kā arī palīdz darba devējiem segt šo mācekļu izmaksas. Francijā darba devēji netiek subsidēti; viņiem ir jāmaksā noteikta maksa, ja viņi noteikto mācekļu skaitu nepieņem praksē. Visiem uzņēmumiem, kuros ir vairāk par 250 darbiniekiem un mācekļu proporcija ir mazāka par 4 %, ir jāmaksā „papildu prakses maksa” (<i>contribution supplémentaire à l'apprentissage</i>) (0,1 % no algu izmaksām). ³
Stażēšanās	Dānijā ir piešķirts papildu finansējums <i>stažēšanās vietu uzturēšanai un izveidošanai</i> , apzinoties, ka ekonomiskās lejupslīdes laikā stažēšanās vietu skaits ir samazinājies.
Personiskā apmācības uzskaitē	Itālijā tiek izmantota iedzīvotāju personiskā apmācības uzskaites grāmatiņa (<i>libretto formativo del cittadino</i>), kurā tiek apzināta, apkopota un dokumentēta profesionālās izglītības un apmācības programmu laikā, kā arī darba un ikdienas dzīvē iegūtā izglītība un apgūtās prasmes.
Aktīva pilsonība un brīvprātīgā darbība	Polijā <i>Brīvprātīgo darba korpusi</i> organizē pasākumus, kas paredzēti 25 000 jauniešu (15–25 g. v.), ieskaitot 600 jauniešus bezdarbniekus un 2440 profesionālajā jomā neaktīvus jauniešus.

Avoti: GHK (2012); papildu piemēri — *European Lifelong Guidance Policy Network* (2012)

- 2.6. Karjeras informācijas sniegšana un karjeras atbalsts un konsultēšana skolās ir izšķiroši svarīgs preventīvs instruments, kas palīdz jauniešiem efektīvi īstenot karjeras maiņu. Turcijā pamatskolās un vidusskolās 7–19 gadus vecu skolēnu vecākiem tiek sniegta ar karjeras atbalstu saistīta apmācība, un nomaļākos reģionos pētniecības un karjeras atbalsta centri piedāvā sabiedriskās apmācības programmas. Visā Eiropā pieejamā darba tirgus izpēte un informācija par vispārējām nodarbinātības tendencēm, kā arī informācija par darba tirgus struktūru, darba tirgus funkcionēšanas veidu, mijiedarbību starp darbaspēka pieprasījumu un piedāvājumu, darba tirgus atšķirībām nacionālā, reģionālā un lokālā mērogā, kā arī par vienlīdzību, daudzveidību un attīstības iespējām konkrētās profesijās un izglītības jomās ir ciešāk jāsaista ar skolotāju un karjeras atbalsta speciālistu un konsultantu apmācību. Tas būtiski ietekmē arī darbaspēka attīstību sešās starpsektoru politikas jomās: vispārējā, profesionālajā, augstākajā un pieaugušo izglītībā, nodarbinātībā un sociālajā iekļaušanā.
- 2.7. Gatavojoties pieaugušo darba dzīvei, ir jāiegūst priekšstats par profesionālajām jomām un profesiju pārstāvjiem, kā arī zināšanas par to, kā dažādas profesijas un karjeras laika gaitā attīstās. Īpaši svarīgi ir dot visiem jauniešiem līdzvērtīgas iespējas efektīvi sagatavoties sekmīgai darba dzīvei.⁴ Ja jaunieši uzskata, ka pēc studiju beigšanas viņi „nevienam vairs neinteresē”, situāciju var uzlabot skaidri un pieejami vietējie karjeras pakalpojumi, kas tiek sniegti indivīda vajadzībām piemērotā vietā un laikā. Atbalstot šo pieeju, ir būtiski veikt pakalpojumu kvalitātes un ietekmes vērtēšanas pasākumus (stiprinot empīrisko bāzi), kā arī jauniešu bezdarbnieku (un nepietiekami nodarbināto jauniešu) iesaistīšanu šo pakalpojumu plānošanā un izstrādāšanā.
- 2.8. Pēdējās desmitgades laikā aizvien svarīgāks politikas jautājums ir, kā izstrādāt tādu mūžilga karjeras

³ No 2012. gada janvāra tiks izmantota *bonus malus* sistēma, proti, jo mazāk praktikantu tiks pieņemts, jo vairāk uzņēmumiem būs jāmaksā.

⁴ M. Morisa u. c. (*Morris et al.*, 1999) pētījumā tika vērtēta karjeras izglītības un karjeras atbalsta pakalpojumu ietekme uz jauniešu karjeras maiņu pēc obligātās izglītības ieguves. Būtisks secinājums bija tāds, ka jaunieši ar labāk attīstītām karjeras izpētes prasmēm bija pozitīvāk noskaņoti un pārliecinātāki par savu tālākās izglītības izvēli un viņiem bija lielākas izredzes veiksmīgi īstenot karjeras maiņu. Galvenais faktors, kas noteica karjeras maiņas panākumus šajā pārejas posmā, bija jauniešu karjeras izpētes prasmju līmenis.

atbalsta pieeju, kura izglītības, nodarbinātības un bezdarba programmās integrētu karjeras vadības prasmes (KVP) un prasmes pielāgoties jaunai karjerai. Tā veikšanai ir jāpārbauda jaunas pedagoģiskās un andragoģiskās stratēģijas un resursi, lai noskaidrotu, kā visefektīvāk apgūstamas prasmes un kompetence, ko var novērtēt un akreditēt tā, lai karjeras attīstība tiktu atbalstīta dažādos dzīves posmos. Ir jānoskaidro arī tas, kādi dati ir jāģenerē, lai varētu izmērīt KVP programmu ietekmi.

- 2.9. Joprojām ir ievērojami jāuzlabo mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumu pieejamība dažādām jauniešu bezdarbnieku un nepietiekami nodarbināto jauniešu apakšgrupām. Karjeras resursu un pakalpojumu sniegšanas infrastruktūra un kultūra katrā valstī ir atšķirīga, tomēr visām valstīm ir kopīgas septiņas galvenās pieejamības iezīmes, kas raksturo risināmos politikas un tās īstenošanas aspektus, proti: (i) *saskaņotība un konsekvence*, (ii) *klientu sadale*, (iii) *diferencēšana*, (iv) *mērķauditorijas aizsniegšana*, (v) *pakalpojumu pielāgošana mērķauditorijai*, (vi) *mārketing*s un (vii) *kopradīšana ar jauniem partneriem un apvienībām* (ELGPN, 2010). Būtiska ir arī ar formālo un ikdienējo izglītību un darbu saistīto izvēles iespēju, izdevību un rezultātu kvalitāte. Daudzās valstīs neformālās un ikdienējās izglītības atzišana ir attīstības stadijā. Izglītības rezultātu atzišanas nozīme patlaban ir plaši akceptēta, taču tās ieviešanas faktiskais apmērs ir atšķirīgs. Arī karjeras atbalsta pakalpojumu nepieciešamība tiek izprasta, tomēr izglītības rezultātu atzišanas procesā karjeras atbalsts bieži vien esot labākajā gadījumā ne vairāk kā tapšanas stadijā (Akkök, 2011). Šādās pieejās ir jābūt paredzētām tiesībām uz brīvu piekļuvi karjeras atbalstam.
- 2.10. Ir steidzami jāuzlabo zināšanas un izpratne par efektīvām kvalitātes nodrošināšanas un kontroles sistēmām, kas saistītas ar jauniešu bezdarbu (un nepietiekamu nodarbinātību). Mūžilga karjeras atbalsta sistēmās un pakalpojumos veiktajām investīcijām ir skaidrāk jādemonstrē tā pievienotā vērtība, ko saņem indivīdi, kopienas, ekonomika

un sabiedrība. Labākajā gadījumā tikai daži valsts nodarbinātības dienesti ir izmantojuši datu statistisko modelēšanu, lai aprēķinātu īstermiņa, vidēja termiņa un ilgtermiņa publisko līdzekļu ietaupījumu ekonomiskā un/vai sociālā labuma veidā. Vēl viens izaicinājums ir panākt, lai ES stratēģijas „Izglītība un apmācība 2020” („ET 2020”)⁵ attīstība papildinātu un stiprinātu izglītības un nodarbinātības rīcībpolitikas empīrisko bāzi.

3. Kā vēl var mazināt jauniešu bezdarbu, izmantojot mūžilga karjeras atbalsta rīcībpolitiku un praksi?

- 3.1. Valdības cenšas atjaunot ekonomikas līdzsvaru, īstenojot *stratēģiju lielāku biznesa investīciju piesaisti*, kā arī *jaunu izglītības un apmācības rīcībpolitiku*. Līdz ar to tās mēģina sabalansēt:
- [a] *procesa pasākumus* (piemēram, izglītības un profesionālās apmācības sistēmu uzlabošana, industriālās un vides rīcībpolitikas stiprināšana⁶, darba devēju iesaistīšanās un uzņēmējdarbības veicināšana, īpaši atbalstāmo teritoriju programmu aktivizēšana, sociālās mobilitātes un iekļaušanas stratēģiju īstenošana, kā arī investēšana darba tirgus izpētē, lai panāktu labāku piedāvājuma un pieprasījuma atbilstību darba tirgū);
 - [b] *rezultāta pasākumus* (piemēram, garantiju nodrošināšana jauniešiem, plašāka publiskās un privātās partnerības izmantošana uz iznākumiem balstītu rezultātu nodrošināšanai, līgumi ar lielākajiem darba devējiem un/vai tirdzniecības kamerām, stažēšanās un mācību prakses veicināšana, atbiruma

⁵ http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/policy_en.htm

⁶ Uzņēmējdarbības apstākļu uzlabošana un skaidras un caurskatāmas profesionālās izglītības programmu sistēmas nodrošināšana, lai mudinātu vairāk uzņēmumu pieņemt darbā praktikumus.

novēršana, darba saglabāšana, tālākvirzība mācībās un darbā).

3.2. Eiropas Stabilitātes mehānisms (ESM) apvieno *ekonomiskās stabilitātes un izaugsmes mērķi* un *sociālās kohēzijas mērķi*, un tie ir saistīti ar pamata rīcībpolitiku iekļaušanas jomā, kā arī bezdarba un nepietiekamas nodarbinātības novēršanas jomā. No dalības darba tirgū izslēgto grupu *aktivizēšana (labklājības reforma)* un ar izglītības rīcībpolitiku saistītā indivīdu *nodarbināmība (mūžizglītība)* katra veido jaunu morālu vienošanos starp pilsoni un valsti. Tas, cik lielā mērā var savienot duālos principus, kas indivīdiem „pieprasa” un „dod iespēju” kļūt pievilcīgiem darba devēju acīs, izmantojot apmācību un finansiālos stimulus, un palielināt darba meklēšanas aktivitāti, ir strīdīgs jautājums.

3.3. Jauniešu bezdarba *ekonomiskās izmaksas* valsts budžetam, nemaz nerunājot par cilvēka zaudējumiem nepietiekamas nodarbinātības un/vai nepietiekamas talantu vai prasmju izmantošanas dēļ, tiek aptuveni novērtētas visās ES dalībvalstīs. Pēc *Eurofound* (2011a) ziņām, 21 Eiropas valstī šīs izmaksas sasniedza aptuveni 100 miljardus eiro gadā.

3.4. Jaunieši *sociālās izmaksas* jūt ne tikai kā bezdarbu vai nepietiekamu nodarbinātību, bet arī kā:

- sociālos riskus — „nemieru”, „apātiju” un „izmisumu”, ko daļēji veicina darba iespēju trūkuma dēļ neapmierināta sabiedrība, īpaši jaunieši (piemēram, 2005. gadā Parīzē un 2012. gadā Londonā notika jauniešu nemieri);
- negatīvu ietekmi uz viņu veselības stāvokli ilgstošas bezdarbības un darba trūkuma dēļ;
- algas, apmierinātības ar darbu, kā arī cilvēkresursu un kultūras kapitāla zudumu.

Starptautiskā Darbaspēka organizācija (*International Labour Organisation, ILO* (2012b)) apgalvo, ka

jauniešu bezdarba jautājumam ir steidzami jāpievērš uzmanība, jo „tas apdraud paaudžu vienlīdzības un solidaritātes principu, kas ir būtisks sociālā taisnīguma aspekts; turklāt šīs krīzes ieilgšana un padziļināšanās palielinās arī politisko un sociālo nemieru iespējamību, jo aizvien vairāk jauniešu zaudēs ticību esošajai ekonomiskajai paradigmai” (1. lpp.).

3.5. Starp indivīdu un kopienu *psiholoģiskajām izmaksām* bieži ir redzamā plaisa starp „identitāti” un „darbu”, „ģimeni” un „personiskajām attiecībām”. Jauniešu tipiskā pieredze ir radikāli mainījusies, un dažas no šīm izmaiņām atspoguļojas tajā, kā jaunieši redz savu dzīvesveidu, lēmumu pieņemšanu un identitāti. Valda vispārējas bažas, ka pieaugošā vēlme un tieksšanās pēc droša un vērtīga darba nozīmē to, ka daudzu jauniešu, īpaši to, kam ir sliktas sekmes mācībās, centieni neatbilst reālajai situācijai darba tirgū, kurā viņi gatavojas iekļauties (*Mann, 2012*). Ir bijuši arī individualizācijas uzplūdi, jo individuālās „īpašumtiesības”, „patēriņieciskumu” un „izvēli” būtiski ietekmē IKT un sabiedriskie mediji.

3.6. Bezdarbs un nepietiekama nodarbinātība nav vēlami, jo vārdam „darbs” industriālajā sabiedrībā ir īpaša loma un nozīme. Bērniem viņu agrīnās socializācijas laikā tiek mācīts par darba nozīmīgumu, un viņi iemācās, ka viens no viņu identitātes un statusa pamatnosacījumiem ir profesija. Viņi iemācās arī to, ka profesionālā izaugsme nozīmē arī sociālo izaugsmi. Iespēja iepazīt darba dzīvi un izsmeltošas informācijas, konsultāciju un atbalsta pieejamība ir galvenie komponenti, kas palīdz jauniešiem atrast darbu (*GHK, 2012*).

3.7. No Eiropas valsts nodarbinātības dienestu (VND) viedokļa „agrīni karjeras atbalsta pasākumi” un „garantijas jauniešiem” ir labi zināmi stratēģijas un pakalpojumu sniegšanas mehānismi. Piemēram, Austrijā VND organizē agrīnās iekļaušanās politikas pasākumus mācības priekšlaicīgi pārtraukušajiem

skolēniem ar pamatizglītības zināšanu bāzi. Vācijas nodarbinātības dienests patlaban norīko īpašus jauniešu konsultantus (*U25*), kuri vienlaicīgi strādā ar ne vairāk kā 75 jauniešiem. Saskaņā ar Eiropas valsts nodarbinātības dienestu vadītāju jauno stratēģiju daži VND tagad piedāvā (vai plāno piedāvāt) daudz plašākus karjeras atbalsta pakalpojumus, lai tie atbilstu jauniešu bezdarbnieku mainīgajām prasībām (*Borbély-Pecze & Watts, 2011; Bimrose & Barnes, 2011a*).

- 3.8. Kvalitatīvas un viegli pieejamas darba tirgus izpētes un informācijas trūkums, kā arī nepietiekamas jauniešu karjeras vadības prasmes ir saasinājušas jautājumus par neatbilstoša darba piemeklēšanu, sliktu informētību par iespējām, kā arī par nepietiekamu sociālā kapitāla pieejamību bezdarbniekiem un nepietiekami nodarbinātajām personām. Skolas, koledžas, augstskolas, kā arī apmācības organizētāji un darba devēji bieži nepievērš pietiekamu uzmanību mūžilga karjeras atbalsta rīcībpolitikai kā „starpsektoru tematam”, kaut arī tai ir būtiska loma jauniešu mērķu, sasniegumu un centienu pārveidošanā.
- 3.9. Tādas stratēģijas kā „Jaunatne kustībā” un iniciatīva „Jaunatnes iespējas”, kas ir paredzētas, lai dalībvalstīm palīdzētu definēt un īstenot atbilstošus pasākumus, var ne vien sekmēt jauniešu problēmu risināšanu, bet arī būt par aizstāvi un starpnieku jaunos diskursos par plaīsas mazināšanu starp nodarbinātību, nepietiekamu nodarbinātību un bezdarbu. Tagad ir nepieciešama stingrāka politikas sistēma (t. i., jauni veidi, kā apvienot mācīšanos, pelnīšanu un aktīvu pilsonību), kas palīdz motivēt un iedvesmot individuus uz rīcību dažādos vecuma un dzīves posmos. Kvalitatīvs karjeras atbalsts var sekmēt darba tirgus funkcionēšanu un sociālās atstumtības mazināšanu, ko D. Meistons (*Mayston, 2002*) min kā nozīmīgus ekonomiskās politikas aspektus.

4. Kā mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumu pielāgojamības rīcībpolitika var sekmēt jaunu valdības plānu izstrādi un īstenošanu dalībvalstīs?

- 4.1. ES dalībvalstīs aizvien pastiprinās tendence īstenot „stingrākus politikas pasākumus” attiecībā uz jauniešiem un uzsvērt skolu, pašu jauniešu un viņu vecāku pienākumus (*ILO, 2012a*). Eiropas Savienības mūžizglītības pamatprasmju saraksts, kurā aprakstīta mācīšanās mācīties, sociālās un pilsoniskās prasmes, kā arī pašiniciatīva un uzņēmējdarbība,⁷ netieši norāda uz karjeras vadības prasmēm (KVP). A. Bandura u. c. (*Bandura et al., 2001*) norāda, ka galvenie faktori, kas nosaka individualitāti un karjeras izvēli, ir drīzāk apzinātā pašefektivitāte un rīcības spēja, nevis faktiskie sasniegumi. Politiku var stingrāk sasaistīt ar izpratni par vecāku ietekmīgo lomu un ar ģimenes iesaistīšanu karjeras vadības prasmju, jaunu karjeras pielāgošanas prasmju un uzvedības modeļu apguvē.
- 4.2. Citas politikas sviras, kas izmantojamas saistībā ar jauniešu bezdarbu, ir šādas.
 - 4.2.1. *Nepārtraukta arod mācība*. Mainoties obligātās izglītības apjomam un saturam, tā var stimulēt un/vai piespiest vispārējās un profesionālās izglītības sistēmas „radīt jauniešiem drošus ceļus”, kas saistīti ar plašākām iespēju struktūrām. Termina „iespēju struktūras” izmantošana norāda uz spriedzi starp nepieciešamību pēc atklātuma un elastīguma, no vienas puses, un strukturētiem izglītības ceļiem, no otras puses (*Bimrose et al, 2011c*). Nepārtrauktās arod mācības politiku tālāk var stiprināt, pievēršoties individu karjeras attīstības jautājumiem. Te var noderēt elastdrošības principi, un primārajam politikas mērķim šajā jomā vajadzētu būt iespēju struktūru paplašināšanai un kvalitātes uzlabošanai.

⁷ Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 18. decembra ieteikums 2006/962/EK par pamatprasmēm mūžizglītībā.

4.2.2. *Īpašas izglītības satura reformas.* Tā kā posms, kas aptver iestāšanos darbā, karjeras izredzes un profesionālo orientāciju, visticamāk, kļūs ilgāks, būtu jāizstrādā jaunas izglītības satura reformas, lai jaunieši vairāk iepazītu profesiju pārstāvjus un darba pieredzi (tiešsaistē un bezsaistē). Tam vajadzētu būt saistītam gan ar formālo, gan ikdienējo izglītību un tās atzīšanas pilnveidi. Karjeras vadības prasmju (KVP) programma, kvalitatīva karjeras informācija, kā arī profesionāls karjeras atbalsts un konsultācijas — tie visi var ievērojami palīdzēt jauniešiem pieņemt pārdomātus un reālistiskus lēmumus (saistībā ar pašizziņu un darba dalīšanu sabiedrībā), īstenojot karjeras maiņu pēc skolas beigšanas. Datubāzu izsekošanas sistēmas varētu tikt apvienotas un savietotas tā, lai no atsevišķiem mērķa pasākumu „momentuzņēmumiem” pārietu pie karjeras trajektorijas fiksēšanas laika gaitā.

4.2.3. *Komunikācija skolās, koledžās, augstākās izglītības iestādēs, profesionālās izglītības un apmācības programmās un starp tām.* Izstrādājot un īstenojot modernus karjeras pakalpojumus gan darbavietā, gan ārpus tās, būs jāņem vērā indivīdu gatavība efektīvi pieņemt ar mācībām un darbu saistītus lēmumus. Tas nozīmē, ka būs jārod jauni veidi, kā personalizēt individuālos pakalpojumus un izstrādāt inovatīvas stratēģijas, lai karjeras speciālisti, skolotāji, instruktori un darba devēji izglītības un nodarbinātības vidē varētu efektīvāk izmantot „karjeras stāstus un trajektorijas”. Labāk jāizprot arī stažēšanās un mācību prakse, kas sekmē pāreju uz nodarbinātību 20–40 gadu vecumā.⁸

4.2.4. *Līdzfinansēti pasākumi.* Prasmes ir būtiska ilgtermiņa ekonomiskās izaugsmes daļa, tomēr pārāk bieži prasmju jautājums pazūd esošo sistēmu sarežģītībā vai tiek attīstīts saskaņā ar īstermiņa mērķiem. Īpaši tas attiecas uz jauniešiem, jo ieguldījums prasmju apguvē ir ieguldījums nākotnes sabiedrībā un

nākotnes darba tirgū. Mērķa auditorijai pielāgoti finansiālie stimuli un finansiālā atbalsta mehānismi, kas paredzēti karjeras attīstībai un profesionālajai apmācībai, varētu likt pievērst lielāku uzmanību darba devēju ieguldījumam un stimulēšanai saistībā ar industrijas vajadzībām. Piemēram, Somijā tiem 25–30 gadus vecajiem jauniešiem, kas ir bijuši bez darba sešus mēnešus, tiek izsniegta *Sanssi* karte, kas darba devējiem apliecina, ka viņiem būs tiesības uz 10 mēnešus ilgu algas subsīdiju, ja viņi šo cilvēku pieņems darbā. Pieejamās subsīdijas apmērs ir 650 € mēnesī par pilnas slodzes darbu. 75 % darba devēju un 60 % jauniešu ir apliecinājuši, ka ir apmierināti ar šo iniciatīvu. Kaut arī vairumā valstu subsīdiju izmantojums un nodokļu aplikšanas prakse ir atšķirīgi, rūpīgāka dalībvalstu īstenoto pasākumu izpēte varētu sekmēt darba devēju ieguldījumu labās darba un mācību prakses vietās jauniešiem.

4.2.5. *Skolotāju, karjeras speciālistu, profesionālās izglītības skolotāju, jaunatnes un brīvprātīgā darba veicēju kopīga apmācība.* Politikas izstrāde varētu vairāk uzsvērt karjeras speciālistu nozīmību, jo viņi palīdz indivīdiem definēt un, iespējams, savietot ar mācībām un karjeras attīstību saistītos mērķus, gaidas, attīstības stratēģijas un rezultātus. To var īstenot kā kopīgu pastāvīgo profesionālo pilnveidi saistībā ar darba tirgus izpēti un informāciju, kā arī ar tiešsaistes mācīšanas un mācīšanās iespēju izmantošanu (*Bimrose et al., 2011b*), kas var radīt potenciālu izmaksu ietaupījumu.

4.3. Izpratnes trūkums par darba un karjeras iespēju pieejamību un reālo situāciju rada noteiktu darba tirgus kļūdu (informācijas asimetriju), jauniešiem pārejot no skolas vai augstākās izglītības iestādes uz darbu vai no pagaidu darba uz pastāvīgu nodarbinātību. To var novērst, spēcīnot *nacionālās karjeras informācijas sistēmas un karjeras pakalpojumus* (piemēram, kā Dānijā, Somijā, Francijā, Vācijā, Ungārijā un Apvienotajā Karalistē, kā arī Austrālijā, Kanādā un Jaunzēlandē).

⁸ Eiropas Stažēšanās un mācību prakses kvalitātes harta: <http://qualityinternships.eu/>.

4.4. Starppolitiku limenī („*Europe 2020*”) steidzami ir jāizmanto stratēģijas, kas sasaista un apstiprina dažādas — vispārējās, profesionālās un augstākās izglītības un VND — nacionālās datubāzu sistēmas un citu darba tirgus informāciju. Vairumam ES dalībvalstu tas būs grūts uzdevums. Divi ASV valdības departamenti — Darbaspēka departaments un Izglītības departaments — ir izveidojuši un uztur Profesionālās informācijas tīkla sistēmu (*O*NET*), kas ir virtuāls vienas pieturas portāls⁹. Apvienotajā Karalistē patlaban tiek veikts pētījums par šīs visaptverošās profesionālās informācijas izmantojamību (*UKCES*, 2012). Arī Vācijas portālā *Berufe-Net*¹⁰, ko ir izveidojis un vada Federālais valsts nodarbinātības dienests, ir apvienota informācija par darbu un izglītību. Runājot par vidēja lieluma dalībvalstīm, Ungārijas VND¹¹ pašlaik izstrādā visu vecumu iedzīvotājiem paredzētu karjeras informācijas tīmekļa vietni, lai izveidotu virtuālu vienas pieturas aģentūru. Ilgtermiņā tas, iespējams, var samazināt budžeta izmaksas un padarīt izglītības un darba tirgu caurskatāmāku gan visiem iedzīvotājiem, gan darba devējiem. Te gan jāuzmanās un jāņem vērā īstermiņa izmaksas, kas saistītas ar IKT sistēmu un darba tirgus informācijas klasifikācijas datu savietošānu, kā arī darbaspēka attīstības ilgtermiņa tendences. Tomēr sabiedriskajai rīcībpolitikai būtu jāturpina atbalstīt profesionālās informācijas sniegšanas sistēmas, īpaši tās, kurās tiek izmantotas tehnoloģijas, lai pakalpojumus un produktus varētu piedāvāt plašā mērogā.

4.5. Jaunajai paaudzei, kam pašlaik jārēķinās ar rekordlielu jauniešu bezdarbu, ir raksturīgs līdz šim augstākais izglītības limenis un visilgāk iegūtā izglītība, tomēr nepietiekama izglītība un atbirums joprojām ir nopietnas problēmas (*UN*, 2011). Koncentrēties uz formālo izglītību kā pilnvarojumu tālākām mācībām un pilnveidei nozīmē nenovēr-

tēt to dažādo mācīšanās veidu klāstu, dziļumu un daudzveidību, kas veicina karjeras attīstību un karjeras vadības prasmi un kompetences apguvi. Tas, gluži pretēji, būtu jāsekmē, un ir jāapsver, kāds šajā procesā būtu atbilstošākais izglītību apliecinošo dokumentu izmantošanas veids un laiks dažādo mācīšanās veidu atzišanai.

4.6. Bieži darba tirgū, kur valda ļoti asa konkurence, ar iegūto formālo izglītību nepietiek: tiek pieprasīta personiskā darba mape, spēju testi un prasmes. Pašlaik pieejamie Eiropas mēroga instrumenti darba un izglītības mobilitātes atbalstam (piemēram, *Euro-pass* darba mape un Eiropas kredītpunktu pārneses sistēma (*ECST*)) vēl tiek pilnveidoti. Dažādās izstrādes stadijās ir arī Eiropas prasmi/kompetenču, kvalifikāciju un profesiju klasifikācija (*ESCO*), Eiropas Kvalifikāciju ietvarstruktūra (*EQF*) un valstu kvalifikācijas sistēmas. Tomēr šie instrumenti ir vērsti tikai uz informācijas sniegšanu. Mūžilga karjeras atbalsta rīcībpolitika un prakse var mazināt plaisu starp šiem dažādajiem instrumentiem un var palīdzēt pārvērst tos personiskā, sociālā un ekonomiskā labumā un rezultātos tiem jauniešiem, kuri ir bez darba vai ir nepietiekami nodarbināti.

4.7. Visbeidzot, turpmākajos gados visdažādāko individu faktiskais un latentais pieprasījums pēc karjeras pakalpojumiem, visticamāk, pieaugs. Darba devēji, uzņēmējdarbības un tirdzniecības federācijas, arodbiedrības, NVO, valsts nodarbinātības dienesti, sociālās un veselības aprūpes pārvaldes iestādes — tiem visiem ir būtiska loma jauniešu karjeras iespēju paplašināšanā un uzlabošanā. Valdībām, kas ir atbildīgas par investīciju līmeņa noteikšanu valsts finansēto karjeras pakalpojumu izstrādē, būs jāpieņem grūti lēmumi. Ar valsts, privāto un bezpeļņas organizāciju palīdzību tām būs jāizstrādā jauni un radoši risinājumi, lai

⁹ <http://www.onetonline.org/>

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

¹¹ www.eletpalya.munka.hu

nodrošinātu rentablus un jauniešiem bezdarbniekiem (un nepietiekami nodarbinātajiem jauniešiem) vajadzīgus karjeras pakalpojumus.

5. Kuri ir galvenie jautājumi, kas jāapsver saistībā ar izglītības, apmācības, nodarbinātības un sociālās iekļaušanas prioritātēm Eiropas Savienībā un tās dalībvalstīs?

5.1. Līdz ar demogrāfiskajām izmaiņām jauniešu īpatsvars no visiem iedzīvotājiem samazinās, un karjeras maiņa kļūst aizvien sadrumstalotāka (ILO, 2010a, 13. lpp.). Tas būtiski ietekmē to investīciju apjomu, ko valdības atvēl jaunatnes rīcībpolitikai salīdzinājumā ar pieaugušo rīcībpolitiku. Lai veicinātu turpmāko dialogu starp dažādām rīcībpolitikas jomām un to ietvaros, ir jāapsver *septiņi būtiski jautājumi*.

5.1.1. Kā novirzīt valsts rīcībpolitiku, lai lielāka prioritāte tiktu piešķirta jauniešu karjeras atbalstam?

5.1.2. Kādus praktiskus pasākumus var veikt saistībā ar jauniešu karjeras pakalpojumiem piešķirto nepietiekamo budžeta līdzekļu „sadališanu” un iespējamu „novirzīšanu”?

5.1.3. Kā stiprināt „zināšanu trīsstūri” — izglītību, karjeras pakalpojumus un uzņēmējdarbību —, lai paplašinātu lielākam jauniešu lokam pieejamās iespējas?

5.1.4. Cik lielā mērā var panākt atbalstu karjeras vadības prasmju integrēšanai izglītības procesā, īpaši kopš agrīna vecuma, lai iespējami vairāk jauniešiem palīdzētu attīstīt pielāgošanās spējas karjeras orientācijai, profesionālās izvēles veikšanai un lēmumu pieņemšanai?

5.1.5. Kā konkrēta laba un interesanta rīcībpolitika var tikt izmantota par pamatu ES un nacionālajām jauniešu bezdarba novēršanas iniciatīvām un tikt tajās integrēta?

5.1.6. Kāda ES un dalībvalstu starpsektoru rīcībpolitika var tālāk sekmēt sadarbību saistībā gan ar jauniešiem paredzētām iniciatīvām, gan ar finansiālā atbalsta mehānismiem, kurus abus savukārt atbalsta karjeras pakalpojumi un lielākas darba devēju investīcijas labu darbavietu un prakses vietu radīšanā, kā arī ar darbu saistītā empīriskā mācību procesā?

5.1.7. Ir apzināta nepieciešamība pēc rentablas starpnozaru karjeras speciālistu profesionālās pilnveides, precīzākas darba tirgus izpētes un labāk pielāgotiem IKT produktiem un atbalsta: kā to īstenot ES un/vai dalībvalstu mērogā?

Atsauces

- Akkök, F. (2011). *Widening access (WP2) reflection note*. University of Jyväskylä, Finland: Finnish Institute for Educational Research and ELGPN.
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G., & Pastorelli, C. (2001). *Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories*. *Child Development*, 72(1), 187.–206. Ipp.
- Bimrose, J. & Barnes, S-A. (2011a). *Profiling systems for effective labour market integration: New approaches for profiling and holistic assessment*. Coventry: Warwick Institute for Employment Research in collaboration with GHK Ltd / Budapest Institute.
- Bimrose, J., Hughes, D., & Barnes, S-A. (2011b). *Integrating new technologies into practice: Extending the knowledge base*. London: UK Commission for Employment and Skills.
- Bimrose, J., Brown, A., Barnes, S-A., & Hughes, D. (2011c). *The role of career adaptability in skills supply*. London: UK Commission for Employment and Skills.
- Borbely-Pecze, T. B., & Watts, A. G. (2011). *European Public Employment Services and lifelong guidance*. Brussels: PES to PES Dialogue Forum.
- Cedefop. (2010). *Guiding at-risk youth through learning to work: Lessons from across Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound. (2011). *Young people and NEETs in Europe: First findings (résumé)*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [skatīts 2012. gada 20. maijā]. Pieejams: www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/72/en/2/EF1172EN.pdf.
- Eurofound. (2012). *Recent policy developments related to those not in employment, education and training (NEETs)*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [skatīts 2012. gada 1. jūnijā]. Pieejams: <http://www.euro-found.europa.eu/docs/erm/tn1109042s/tn1109042s.pdf>.
- European Commission. (2012). *Monthly labour market fact sheet – March 2012*. Brussels: Eurostat.
- European Lifelong Guidance Policy Network. (2010). *Lifelong guidance policies: Work in progress – A report on the work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2008-10*. Jyväskylä, Finland: EMKAPT.
- European Lifelong Guidance Policy Network. (2012). *Lifelong guidance policy development: A European resource kit*. Jyväskylä, Finland: EMKAPT.
- GHK. (2012). *Recent policy developments related to those Not in Employment, Education and Training (NEETs)*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [skatīts 2012. gada 26. maijā]. Pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/72/en/2/EF1172EN.pdf>.
- Gracey, S., & Kelly, S. (2010). *Changing the NEET Mindset: Achieving more effective transitions between education and work*. London: Learning and Skills Network.

- Hoffman, N. (2011). *Schooling in the workplace – How six of the world's best vocational education systems prepare young people for jobs and life*. Cambridge, MA: Harvard Education Press.
- ILO. (2010a). *Global trends for youth*. Geneva: International Labour Organisation [skatīts 2012. gada 22. maijā]. Pieejams: http://www.ilo.org/empelm/pubs/WCMS_143349/lang--en/index.htm.
- ILO. (2010b). *Global trends for youth. Special issue on the impact of the global economic crisis on youth*. Geneva: International Labour Organisation.
- ILO. (2012a). *Global trends for youth 2012*. Geneva: International Labour Organisation.
- ILO. (2012b). *The youth employment crisis: Highlights of the 2012 ILC report, prepared by youth for the Youth Employment Forum* (Geneva, 23–25 May, 2012). Geneva: International Labour Organisation [skatīts 2012. gada 24. maijā]. Pieejams: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_emp/—ed_emp_msu/documents/publication/wcms_181269.pdf.
- Keep, E. (2012). *Youth transitions, the labour market and entry into employment: Some reflections and questions* (SKOPE Research Paper No. 108). Cardiff: Cardiff University.
- Mann, A. (2012). *It's who you meet: Why employer contacts at school make a difference to the employment prospects of young adults*. London: Education and Employers Taskforce.
- Mayston, D. (2002). *Evaluating the benefits of careers guidance* (CeGS Research Report Series No. 4). Derby: Centre for Guidance Studies, University of Derby.
- Morris, M., Nelson, J., Rickinson, M., & Stoney, S. M., with Benefield, A. (1999). *A literature review of young people's attitudes towards education, employment and training*. London: Department for Education and Employment.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2010a). *Off to a good start? Jobs for youth*. Paris: OECD.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2010b). *Learning for jobs*. Paris: OECD.
- Schoon, I., & Silberstein, R. K. (2009). *Conceptualising school-to-work transitions in context*. In Schoon & Silberstein (Eds.), *Transitions to work – Globalization, individualization and patterns of delivery*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sultana, R. G. (2011). *Lifelong guidance, citizen rights, and the state: reclaiming the social contract*. *British Journal of Guidance and Counselling*, 39(2), 179–186. lpp.
- Sultana, R. G. (2012). *Flexicurity: Implications for lifelong career guidance*. ELGPN Concept Note. Jyväskylä, Finland: ELGPN.
- UK Commission for Employment and Skills. (2012). *Developing occupational skills profiles for the UK: A feasibility study* (Evidence Report 44). London: UKCES.
- United Nations. (2011). *World youth report 2011: Youth employment: Youth perspectives on the pursuit of decent work in changing times* [skatīts 2012. gada 10. maijā]. Pieejams: <http://www.unworldyouthreport.org/>.
- Watts, A. G. (1983). *Education, unemployment and the future of work*. Milton Keynes: Open University Press.



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

JAUNIEŠU BEZDARBS ir aizvien aktuālāka problēma visā Eiropā, un tā būtiski ietekmē indivīdus, kopienas, ekonomiku un sabiedrību. Šajā pārskatā ir analizētas gan pašreizējās tendences un problēmas, kuras jārisina jauniešiem un politikas veidotājiem, gan arī dažādās ES dalībvalstīs īstenotā rīcībpolitika un labā un interesantā prakse saistībā ar jauniešu bezdarba mazināšanu. Tajā ir pētīti arī citi izmantojamie pasākumi, kas balstīti uz mūžilga karjeras atbalsta rīcībpolitiku un praksi. Īpaši ir aplūkots tas, kā elastīgu mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumu rīcībpolitika var sekmēt jaunu valdības plānu izstrādi un īstenošanu ES dalībvalstīs. Visbeidzot, ir definēti galvenie jautājumi saistībā ar dalībvalstu vispārējās un profesionālās izglītības, nodarbinātības un sociālās iekļaušanas rīcībpolitiku.

Šo pārskatu pasūtīja EMKAPT, un tā izveidošanā palīdzēja konsultatīvā grupa, kurā darbojās EMKAPT dalībvalstu pārstāvji. Pārskatā tomēr ir pausts autoru viedoklis, kas ne vienmēr atbilst EMKAPT vai tā dalībvalstu viedoklim.

Pārskata autori ir Dr. Dirdre Hjūza (*Deirdre Hughes*) (Apvienotā Karaliste) un Dr. Tibors Boržs Borbējs-Pece (*Tibor Bors Borbely-Pecz*) (Ungārija).

