

I

(Rezolūcijas, ieteikumi un atzinumi)

ATZINUMI

EIROPAS EKONOMIKAS UN SOCIĀLO LIETU KOMITEJA

EESK 499. PLENĀRSESIJA 2014. GADA 4. UN 5. JŪNIJĀ

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinums par tematu “Jauniešu nodarbinātības pasākumi: paraugprakse”

Izpētes atzinums (pēc Padomes prezidentvalsts Grieķijas pieprasījuma)

(2014/C 424/01)

Ziņotāja: **Christa SCHWENG**

Vēstnieks *Theodoros Sotiropoulos* kgs 2013. gada 6. novembra vēstulē ES prezidentvalsts Grieķijas vārdā un saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienības darbību 304. pantu lūdza Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteju izstrādāt izpētes atzinumu par tematu

“Jauniešu nodarbinātības pasākumi: paraugprakse”

(izpētes atzinums).

Par Komitejas dokumenta sagatavošanu atbildīgā Nodarbinātības, sociālo lietu un pilsoniskuma specializētā nodaļa savu atzinumu pieņēma 2014. gada 13. maijā.

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja 499. plenārajā sesijā, kas notika 2014. gada 4. un 5. jūnijā gada (2014. gada 4. jūnija sēdē), ar 124 balsīm par, 1 balsi pret un 4 atturoties, pieņēma šo atzinumu.

1. Secinājumi un ieteikumi

1.1. Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja (EESK) cīņu pret jauniešu bezdarbu uzskata par politisku prioritāti. Lai šodienas jaunieši varētu veidot rītdienas Eiropu, viņiem ir vajadzīgas perspektīvas veidot patstāvīgu dzīvi, tostarp arī atrast darba vietu, kas atbilst viņu kvalifikācijām. Pieprasījumu pēc darbaspēka var stimulēt tikai tāda stratēģija, kas ir orientēta uz izaugsmi, konkurētspējas stiprināšanu, investoru un māsaimniecību uzticešanās atjaunošanu, kā arī ilgtspējīgi ieguldījumi un ekonomikas atveseļošanas programma.

1.2. Lai uzņēmumus rosinātu arī ekonomiski nedrošos laikos pieņemt jaunus darbiniekus, kas bieži ir nepieredzējuši, ir vajadzīgi atbilstoši stimuli. Viens no tiem ir izglītības sistēma, kas profesionālā un personiskā līmenī izveido pamatu integrācijai darba tirgū, profesionālo izglītību vairāk orientē uz darba tirgus vajadzībām, kā arī veicina uzņēmējdarbības garu. Tāpat ir vajadzīgs dinamisks un iekļaujošs darba tirgus, kurā cilvēkiem ir prasmes, kas ir būtiskas Eiropas ekonomikas konkurētspējai, sabiedrības kohēzijai un ilgtspējīgām izaugsmes perspektīvām. Īstenojot atbilstošas reformas, jānodrošina līdzsvars starp elastīgumu un drošību. To vislabāk var nodrošināt, iesaistot sociālos partnerus.

1.3. Atbalstu jauniešiem profesijas izvēlē vajadzētu sniegt ar kvalificētu profesionālās orientācijas konsultantu palīdzību. Profesijas izvēli pozitīvi var ietekmēt analīze par darbaspēka pieprasījumu vidējā termiņā, īpaši vietējā līmenī. Dalībvalstīs, kuru izglītības sistēmas blakus teorētiskajai izglītībai piedāvā arī praktisko apmācību, krīzes apstākļos ir bijis – salīdzinājumā ar citām Eiropas valstīm – salīdzinoši zems jauniešu bezdarba līmenis. EESK pauž pārliecību, ka uz praksi balstīti profesionālās izglītības modeļi, piemēram, duālās izglītības sistēmas, kas ir dažās dalībvalstīs, ir sekmīgi. Šīs izglītības programmas ir īpaši veiksmīgas tad, ja visas ieinteresētās personas (darba devēji un darba ņēmēji, viņu interešu pārstāvības organizācijas, kā arī valsts iestādes) apzinās savu atbildību.

1.4. Pārejā no skolas uz darba tirgu svarīga nozīme ir arī valstu nodarbinātības dienestiem. To rīcībā jābūt atbilstošiem finanšu un cilvēkresursiem, lai tie varētu ne tikai atbalstīt bezdarbniekus darba meklējumos, bet arī uzturēt ciešus kontaktus ar uzņēmumiem.

1.5. Sociālo partnerus iesaistot izaugsmes stratēģijā, darba tirgus reformās, izglītības programmās un valstu nodarbinātības dienestu reformās, kā arī jauniešu organizācijas iesaistot Garantijas jauniešiem īstenošanā, var nodrošināt plašu sabiedrības atbalstu un līdz ar to apmierinātību ar sociālo stāvokli. Ilgtspējīgas pārmaiņas būs iespējamās tikai tad, ja lēmumus pieņems kopīgi.

2. Ievads

2.1. Efektīva cīņa pret jauniešu bezdarbu ir viens no vissvarīgākajiem pašreizējiem uzdevumiem. Bezdarba līmenis vecuma grupā no 15 līdz 24 gadiem vienmēr ir bijis augstāks nekā vecuma grupā no 24 līdz 65 gadiem, taču ekonomikas un finanšu krīze jauniešus, kas vēlas pirmo reizi iekļauties darba tirgū, ir skārusi īpaši smagi. Eurostat⁽¹⁾ dati liecina, ka jauniešu bezdarba līmenis līdz 2008. gada beigām bija divreiz augstāks nekā sabiedrībā kopumā, taču līdz 2012. gada beigām jauniešu bezdarba līmenis palielinājās vēl vairāk un bija 2,6 reizes augstāks nekā sabiedrībā kopumā.

2.2. Tā iemesls ir mazāk darba vietu, galvenokārt nelielās vai negatīvās izaugsmes dēļ, iekšējā pieprasījuma samazināšanās, taupības politika un ar to saistītā atteikšanās uzņemt jaunus darbiniekus valsts dienestā, un stāvokli pasliktināja tas, ka savlaicīgi netika īstenotas strukturālās reformas izglītības jomā un darba tirgū, kā arī kvalifikāciju trūkums un kvalifikācijas, kuras darba tirgū nav pieprasītas.

2.3. Jauniešu bezdarba līmenis atspoguļo 15 līdz 24 gadīgu personu, kam nav darba, īpatsvaru salīdzinājumā ar ekonomiski aktīvo personu skaitu šajā pašā vecumā, un 2013. gadā tas ES-28 dalībvalstīs bija 23,3%. Kā otru rādītāju Eurostat⁽²⁾ aprēķina jauniešu bez darba īpatsvaru (15 līdz 24 gadīgu personu, kam nav darba, īpatsvars šajā vecuma grupā kopumā), un Eiropas Savienībā 2013. gadā tas bija 9,8%. Šis rādītājs parāda, ka daudzi jaunieši šajā vecuma grupā mācās un darba tirgū iesaistīties nemaz nevar. Dalībvalstīs attiecībā uz jauniešu bezdarbu situācija ir ļoti dažāda: jauniešu bez darba īpatsvars Vācijā ir 4% līdz pat 20,8% Spānijā, jauniešu bezdarba līmenis ir 7,9% Vācijā līdz pat 58,3% Grieķijā.

2.4. Lai arī jāatzīmē, ka jauniešu bezdarba līmenis nenorāda, cik procenti no visiem jauniešiem ir bezdarbnieki, procentuālā ziņā daudz ir arī tādu jauniešu, kas darbu meklē.

2.5. Pievērsoties gados jauniem cilvēkiem, īpašu uzmanību ir vērts veltīt tā dēvēto NEETs (jaunieši, kuri nav nodarbināti, neizglītojas un nepiedalās apmācībā) grupai: Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds (Eurofound)⁽³⁾ norāda, ka šādi jaunieši ir vairāk pakļauti riskam, ka arī vēlāk viņi dabūs tikai nestabilu darbu, un agri piedzīvota frustrācija ir cēlonis tam, ka attiecīgo personu vairāk apdraud nabadzība, sociālā atstumtība un radikalizācija. Piesardzīgi tiek lēsts, ka šādu jauniešu neiesaistīšanās darba tirgū rada izmaksas 153 miljardu EUR apmērā, kas atbilst 1,2% no Eiropas IKP.

2.6. Tajā pašā laikā dažās ES dalībvalstīs – neatkarīgi no tā, cik augsts ir jauniešu bezdarba līmenis – ir aizvien vairāk vakancu, kuras nevar aizpildīt. Tas attiecas uz speciālistiem dažādās jomās, augsti kvalificētām MIDT profesijām (matemātika, informātika, dabas zinātnes un tehnoloģijas), kā arī uz vidēja līmeņa vadītāju posteņiem, kur vajadzīgi cilvēki ar horizontālām kompetencēm (piemēram, komunikācijas spēja, prasme strādāt komandā, uzņēmējdarbības gars u.c.).

⁽¹⁾ Eurostat – Unemployment statistics.

⁽²⁾ Eurostat – Statistics explained – Youth_unemployment.

⁽³⁾ Eurofound – NEETs.

3. Eiropas pasākumi cīņai pret jaunieši bezdarbu

3.1. Garantija jauniešiem

3.1.1. Kopš 2011. gada Eiropas Komisijas paziņojumos⁽⁴⁾ ir iekļauta ideja par garantiju jauniešiem. ES Ministru padome 2013. gadā pieņēma ieteikumu par Garantijas jauniešiem izveidošanu. To īstenojot, paredzēts nodrošināt, ka jaunieši, kas nav sasnieguši 25 gadu vecumu, četru mēnešu laikā pēc skolas pabeigšanas vai darba vietas zaudēšanas saņem labu piedāvājumu, kas nodrošina darba vietu, papildu apmācību, mācekļa vietu vai praksi.

3.1.2. Vairumu ar Garantiju jauniešiem saistīto pasākumu var līdzfinansēt no Eiropas Sociālā fonda. Turklāt 20 dalībvalstīm – ņemot vērā, ka to reģionos ir augsts jauniešu bezdarba līmenis (vairāk nekā 25 % vismaz vienā reģionā) –, ir pieejami papildu līdzekļi no nodarbinātības iniciatīvas.

3.1.3. Eiropas pusgada norišu gaitā īstenošanas plānu novērtēšana un uzraudzība jāiekļauj konkrētām valstīm adresētajos ieteikumos, lai nodrošinātu, ka Garantija jauniešiem atbilst stratēģijas “Eiropa 2020” mērķiem.

3.1.4. **Eiropas Investīciju banka** 2013. gadā uzsāka programmu “Kvalifikācija un nodarbinātība – ieguldījumi jaunatnē”, kurai ir piešķirti 6 miljardi EUR. Tai arī 2014. gadā un 2015. gadā katru gadu paredzēts piešķirt tādus pašus līdzekļus.

3.2. Eiropas sociālo partneru rīcības sistēma cīņai pret jauniešu bezdarbu

Eiropas sociālie partneri 2013. gadā pieņēma rīcības sistēmu cīņai pret jauniešu bezdarbu⁽⁵⁾. Tās pamatā ir pastāvoši un jauni labas prakses piemēri četrās prioritārās jomās: mācības, pāreja no izglītības un darba tirgu, nodarbinātība un uzņēmējdarbība. Tās mērķis ir iedvesmot valstu sociālos partnerus rast risinājumus savā vidē un pielāgoties valstīs pastāvošajiem apstākļiem.

3.3. EESK ieguldījums

3.3.1. EESK jautājumam par jauniešu situāciju darba tirgū ir pievērsusies daudzos atzinumos⁽⁶⁾, konferencēs un uzklaušanās⁽⁷⁾. Darba tirguš novērošanas centrs izmanto jaunu darba metodi, proti, izstrādā eksperimentālus pētījumus par noteiktiem jautājumiem. Šajā procesā tiek apzināts organizētās pilsoniskās sabiedrības viedoklis dažās dalībvalstīs, lai varētu novērtēt, vai Eiropas politikas un pasākumi dod iecerētos rezultātus. Svarīgais temats par jauniešu nodarbinātību ir viens no pirmajiem jautājumiem, par kuru — ņemot vērā tā aktualitāti — izvēlējās izstrādāt šādu eksperimentālu pētījumu.

3.3.2. Atzinumā par jauniešu nodarbinātības pasākumu kopumu⁽⁸⁾ Komiteja norādīja, ka “ES un valstu līmenī ir vajadzīga reāla izaugsmes stratēģija, lai sekmētu jaunu un stabilāku darba vietu izveidi. Šim nolūkam ir nepieciešama saskaņota pieeja visiem centieniem un politikām, kas vērstas uz konkurētspējas stiprināšanu un investoru un mājsaimniecību uzticības atjaunošanu.” Turklāt Komiteja norādīja, ka Garantijai jauniešiem paredzētais finansējums 6 miljardu *euro* apmērā nebūs pietiekams.

3.3.3. Atzinumā “Stažēšanās kvalitātes sistēma”⁽⁹⁾ EESK norādīja, ka prakse ir svarīgs pasākums, kas palīdzēs iekļauties darba tirgū, taču tas nav universāls līdzeklis cīņā pret jauniešu bezdarbu. Būtu ne tikai jāparedz prasība praksi vairāk iekļaut mācību plānos un garantēt pamata sociālo nodrošinājumu, bet vajadzētu izstrādāt arī pamatnostādnes, kas var piedāvāt pārskatu par atbalsta iespējām, lai varētu veidot tādas prakses konceptus, kuros piemēro dalītas finansiālās atbildības principu.

⁽⁴⁾ Jaunatnes iespējas un jauniešu nodarbinātības pasākumu kopums.

⁽⁵⁾ Angļu valodā: Framework of actions on youth employment.

⁽⁶⁾ OV C 68, 6.3.2012., 1. lpp.; OV 68, 6.3.2012., 11. lpp.; OV C 143, 22.5.2012., 94. lpp.; OV C 299 4.10.2012., 97. lpp.; OV C 191, 29.6.2012., 103. lpp.; OV C 11, 15.1.2013., 8.–15. lpp.; OV C 161, 6.6.2013., 67.–72. lpp.; OV C 327, 12.11.2013., 58.–64. lpp.; OV C 133, 9.5.2013., 77.–80. lpp.; OV C 271, 19.9.2013., 101. lpp.; CCM/118 – EESC-2013-05662-00-00-AS-TRA (Ziņotājs: Fornea, līdzziņotājs: Grimaldi); Oficiālajā Vēstnesī vēl nav publicēts.

⁽⁷⁾ <http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.events-and-activities-eu-policies-youth-employment>

<http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.events-and-activities-skill-mobility-competitiveness>

⁽⁸⁾ OV C 161, 6.6.2013., 67. lpp..

⁽⁹⁾ Stažēšanās kvalitātes sistēma.

3.3.4. Komiteja atzinīgi vērtēja lēmumu par ciešāku sadarbību starp valstu nodarbinātības dienestiem (VND)⁽¹⁰⁾, jo tiem ir svarīga loma arī cīņā pret jauniešu bezdarbu. Valstu nodarbinātības dienestiem jāspēj ātri, elastīgi un radoši reaģēt uz izmaiņām apstākļos un īstermiņa pasākumus kombinēt ar ilgspējīgiem risinājumiem. Tāpēc jānodrošina, lai šiem dienestiem būtu atbilstoša veiktspēja un pietiekams finansiālais atbalsts. Nodarbinātības dienestiem lielāka uzmanība jāpievērš darba piedāvājuma pusei, jo darba devējiem ir aizvien grūtāk atrast tādus darbiniekus, kādi viņiem ir vajadzīgi.

3.3.5. EESK atzinumā par paziņojumu "Izglītības atvēršana"⁽¹¹⁾ uzsver, ka izglītības sistēmās digitāla pieeja var sekmēt izglītības programmu kvalitāti un radošumu. Mācību spēku iesaistīšana šīs iniciatīvas izstrādē un īstenošanā, kā arī atbilstoša sagatavotība ir izšķiroši svarīga, lai izglītību "atvērtu" inovatīvā veidā, izmantojot jaunās tehnoloģijas un atvērtos izglītības resursus ikvienam paredzētas mācīšanas un mācību apguves kontekstā. Visu ieinteresēto pušu iesaistīšana un atbalsts "mācību partnerību" izveidošanai sabiedrībā arī ir ļoti būtisks aspekts iniciatīvas veiksmīgai īstenošanai.

3.3.6. Komitejas locekļi piedāvā nākamajās nodaļās izklāstītos projektus. Tā kā daudzi projekti ir salīdzinoši jauni, nav datu par to efektivitāti un rezultativitāti, tāpēc novērtējums balstās tikai uz Komitejas locekļu viedokli.

3.4. Izglītības sistēmu reforma

3.4.1. Eiropas pusgada gaitā 16 dalībvalstīm tika ieteikts modernizēt savas izglītības sistēmas, un 12 gadījumos tika ieteikts izglītības sistēmas vairāk orientēt uz darba tirgus vajadzībām, t.i. stiprināt duālo profesionālo apmācību.

3.4.2. Izglītības sistēmas ir valstu kompetencē, un tā tam jābūt arī turpmāk. Tomēr Eiropas līmenis, veicinot pieredzes apmaiņu un mācīšanos vienam no otra, kā arī izmantojot finansiālus stimulus, var radīt nozīmīgus impulsus. Izglītības sistēmas būtu jāveido tā, lai tās jauniem cilvēkiem ne tikai dotu pamata zināšanas, bet arī iemācītu spēju pašiem reaģēt uz mainīgām prasībām, lai mūžizglītība kļūtu par cilvēka individuālās attīstības sastāvdaļu.

3.4.3. Savlaicīgi sniedzot profesionālo orientāciju un informāciju, jāpalīdz jauniešiem atpazīt savus talantus un spējas, un jāsniedz informācija par darba tirgus tendencēm. Tādi projekti kā "Wiener Töchertag"⁽¹²⁾, kura laikā meitenes apmeklē uzņēmumus, lai gūtu ieskatu par jaunām profesijām un darba izredzēm, var veicināt arī meiteņu interesi apgūt tehniskas profesijas.

3.4.4. Priekšlaicīgi skolas pamešanai ir dažādi iemesli, un tāpēc ir vajadzīgi individuāli pielāgoti pasākumi. Tādi pasākumi, kuru mērķis ir aizkavēt skolas priekšlaicīgu pamešanu, ir piemēram, "Jugendcoaching"⁽¹³⁾ Austrijā vai "Joblinge"⁽¹⁴⁾ Vācijā, kad jauniešiem, kuriem draud risks izslēgšana no sistēmas, tiek noteikts individuāls konsultāciju termiņš un sniegts atbalsts izglītības vai darba vietas meklējumos.

3.4.5. Jāatzīmē, ka Eiropas valstīs, kurās ir zems jauniešu bezdarba līmenis, ir darba tirgum un uzņēmumiem tuvas izglītības sistēmas, kuras piedāvā sertificētas un pārnesamas profesionālās kvalifikācijas. Saskaņā ar šīm sistēmām – dažādos veidos – daļa apmācības notiek tieši uzņēmumā, daļa – mācību iestādē. To ir atzinušas ES iestādes un ES sociālie partneri, kas atbalsta Eiropas Mācekļu aliansi⁽¹⁵⁾. Mācekļu prakse ir viens no galvenajiem jaunatnes garantijas shēmas elementiem, un tās veiksmīgums balstās uz plašu partnerību, kas apvieno uzņēmumu, darba ņēmēju un izglītības jomas pārstāvjus. Tādas duālas sistēmas izveidē, kas ir orientēta uz uzņēmumu, darba tirgus un jauniešu vajadzībām, ir būtiski, lai tās organizēšanā un īstenošanā cieši būtu iesaistītas uzņēmumiem tuvas struktūras. Ja ir cieši iesaistīti sociālie partneri, tie sevi uzskata par vienu no šīs sistēmas veidotājiem un to atbalsta ("sistēmas līdzīpašnieki"). Papildus tam ir vajadzīga arī darba devēju atbildība un gatavība veikt ieguldījumus. Lai arī citas dalībvalstis īstermiņā plašu apmācības sistēmu izveidot nevar, tās varētu, piemēram, izmēģināt atsevišķus duālus apmācības kursus, kuros iesaistīta konkrēta vienas nozares uzņēmumu grupa. Nozares sociālajiem partneriem vajadzētu noteikt kopējus izglītības standartus un sertifikācijas šim kursam. Vēl viena iespēja būtu pastiprināta sadarbība starp atsevišķām skolām (to autonomijas ietvaros) un atsevišķiem uzņēmumiem, kā tas ir, piemēram, Polijā.

⁽¹⁰⁾ Valstu nodarbinātības dienesti (VND).

⁽¹¹⁾ Izglītības atvēršana.

⁽¹²⁾ Töchertag.

⁽¹³⁾ NEBA – Jugendcoaching.

⁽¹⁴⁾ Joblinge.

⁽¹⁵⁾ Eiropas Mācekļu darba apvienība.

3.4.6. Maltā pagājušajos gados Maltas Mākslas, zinātnes un tehnoloģijas (MCAST) koledža, izveidojot šādus apmācības kursus, savā valstī ir spērusi būtiskus soļus minētajā virzienā – daļa apmācības notiek tieši uzņēmumā. No 284 studentiem, kas praksi izgāja *Lufthansa Malta* uzņēmumā, 163 studenti atrada darba vietu.

3.4.7. **Neformāli iegūtu kvalifikāciju atzīšana** Neformālās un ikdienējās mācīšanās ceļā gūto mācīšanās rezultātu (īpaši zināšanu, prasmju un kompetenču) atzīšanai var būt svarīga nozīme nodarbinātības un mobilitātes uzlabošanā, kā arī motivācijas mūžizglītībai stiprināšanā, jo īpaši tiem, kas atrodas nelabvēlīgākā sociālajā un ekonomiskajā situācijā un kam ir zema kvalifikācija.

3.4.8. Laikā, kad Eiropas Savienība saskaras ar nopietnu ekonomikas krīzi, kas radījusi strauju bezdarba pieaugumu, jo īpaši jauniešu vidū, un sabiedrība noveco, attiecīgu zināšanu, prasmju un kompetenču atzīšana ir svarīgāka nekā jebkad, jo tādējādi var sniegt vēl vērtīgāku ieguldījumu darba tirgus darbības uzlabošanā, mobilitātes sekmēšanā un konkurētspējas un ekonomikas izaugsmes veicināšanā.

3.5. Pasākumi, kas atvieglo pāreju no skolas uz darba tirgu

3.5.1. **Kvalifikācijas un (profesionālās apmācības) izglītības pasākumi.** Darba pieredzes trūkums ir būtisks iemesls, kāpēc uzņēmumi ekonomiski grūtos laikos vilcinās darbā pieņemt jaunus cilvēkus. Tīri teorētiska apmācība bez prasības iemācīto piemērot praksē aizvien vairāk ir šķērslis, kas kavē piekļuvi darba tirgum.

3.5.2. “*Thinking outside the box on recruitment*” ir Lietuvas projekts, kura mērķis ir jauniešus sagatavot darba tirgum un viņiem piedāvāt iespējas iziet praksi atbilstošos uzņēmumos. Līdzīgi darbojas Austrijas nodarbinātības dienesta iniciatīvas “*Implacementstiftungen*”⁽¹⁶⁾, kas saved kopā uzņēmumus, kuri nevar sev atrast darbiniekus, un personas, kuras meklē darbu, bet kurām daļēji trūkst attiecīgajai darba vietai nepieciešamo zināšanu. Ar apmācību un iztiku saistītās izmaksas daļa nodarbinātības dienests un uzņēmumi. Novērtējumi rāda, ka trīs mēnešus pēc šo pasākumu beigām 75 % dalībnieku ir atraduši darbu.

3.5.3. Francijā kopā 2011. gada, pamatojoties uz dažādu profesiju sociālo partneru vienošanos, ir izveidoti pasākumi, kas īpaši paredzēti jauniem cilvēkiem ar vai bez (augst)skolas izglītības, lai viņus atbalstītu darba meklējumos. Galvenā uzmanība tiek pievērsta apmācībai, kā iesniegt darba pieteikumus. Novērtējums rāda, ka, pateicoties līdzdalībai šajā pasākumā, 65 % dalībnieku bija iekļāvušies darba tirgū, un tas ir par 18 % vairāk nekā citā grupā.

3.5.4. Īrijā ar programmas “*Jobbridge*”⁽¹⁷⁾ palīdzību jauniem cilvēkiem, kas vismaz 78 dienas ir saņēmuši sociālo pabalstu, tiek piedāvāta 6 līdz 9 mēnešus ilga prakse uzņēmumos. Turklāt praktikanti papildus saņem pabalstu 50 EUR nedēļā. Kritiski jāvērtē tas, ka cilvēki, kuri, piemēram, līdz ar mācībām arī veic nepilnas slodzes darbu, pēc mācību beigšanas šajā programmā piedalīties nevar, jo viņi nesaņem sociālo pabalstu. Komiteja uzskata, ka aktivizēšanas pasākumus jāsteno ātrāk, jo ilgais gaidīšanas termiņš cilvēkos rada pasivitāti, nevis veicina darba meklēšanu.

3.5.5. Skotijas brīvprātīgo organizāciju padome kopš 2011. gada ir uzsākusi programmu “*Community Jobs Scotland*”. Tā ir orientēta uz gados jauniem bezdarbniekiem un strādā ar sociālās palīdzības organizācijām, kas jauniešiem gan ar augstāku, gan pamatkvalifikāciju uz 6 līdz 9 mēnešiem piedāvā darba vietas vairākās nozarēs. Jaunieši iegūst īstu darbavietu, viņiem jāiesniedz darba pieteikums, un viņi saņem atalgojumu un papildu izglītību. Šajā projektā ir piedalījušies vairāk nekā 4 000 jaunu cilvēku, un 47,3 % tūlīt dabūja darbu un 63,6 % varēja netieši izmantot priekšrocības, ko sniedz papildu izglītība un brīvprātīgo darbs.

3.5.6. Dānijā arodbiedrības un nodarbinātības aģentūras sadarbībā ar publiskā un privātā sektora darba devējiem izveido prakses vietas jauniem cilvēkiem ar pabeigtu izglītību, lai viņiem sniegtu iespējas gūt darba pieredzi un specializēties savā profesijā. Apmēram 60 % personu, kas ir izgājušas šādu praksi, pēc tam ir atraduši darbu; precīzāki dati būs pieejami tikai pēc projekta noslēguma 2014. gada aprīlī.

⁽¹⁶⁾ <http://www.implacement-stiftung.at/>

⁽¹⁷⁾ Jobbridge.

3.5.7. Starptautiskā Darba organizācija (SDO) ir atzinīgi novērtējusi Slovēnijas projektu “*moje Izjusnje*”⁽¹⁸⁾ (mana pieredze), kas dod iespēju studentiem tiešsaistes platformā augšupielādēt informāciju par savu darba pieredzi, tādējādi izveidojot saikni starp studentiem un darba devējiem. Turklāt tiek izdoti sertifikāti, kas apliecina darba pieredzi.

3.5.8. Spānijā *Novia Salcedo* fonds, kas ir privāta bezpeļņas kultūras organizācija, piedāvā programmu praktikantiem, lai, dodot iespēju teorētisko apmācību kombinēt ar praktisko darba pieredzi, absolventiem palīdzētu iekļauties uzņēmumos. Novērtējums liecina, ka pēc piedalīšanās programmā vairāk nekā 52,23 % programmas dalībnieku ir noslēguši darba līgumu.

3.5.9. Čehijas Republikā darba devēji un profesionālās organizācijas kā partneri ir iesaistījušies projektā “*POSPOLU*” (“*KOPĀ*”), lai panāktu izmaiņas izglītības organizācijas veidā un pastiprinātu apmācību darba vietā; virzoties uz šiem mērķiem, tiek noslēgtas partnerības starp skolām un uzņēmumiem un izstrādāti priekšlikumi par izmaiņām mācību programmās. Projekts pirmām kārtām ir orientēts uz mācību programmām mehānikas, elektrotehnikas un civilās inženierijas, transporta un IT jomās.

3.5.10. Portugālē Tehnoloģiju centru tīkls veicina divus projektus (“*Think Industry*” un “*F1 in Schools*”), kur īpaša uzmanība ir veltīta darba tirgū vajadzīgajām jaunajām industriālajām prasmēm un izmantota praktiska pieeja, kas gan veicina instrumentu un tehnoloģiju izmantošanu, gan sniedz zināšanas, kuras nepieciešamas reāla F1 miniatūras automobiļa būvei un idejas/projekta ieviešanai tirgū. Skolas un uzņēmumi ir izveidojuši partnerības, kuru mērķis ir gados jaunu studentu vidū mainīt uzskatus par karjeru rūpniecības nozarē un viņus virzīt uz to, lai apgūtu tirgū nepieciešamās prasmes⁽¹⁹⁾.

3.5.11. Itālijā, pateicoties trīsgadīgai programmai (2014–2016) un labākam mācību prakses līgumam, pēdējo divu vidusskolas klašu skolēni var praktizēties uzņēmumos.

3.5.12. **Mobilitātes veicināšana.** Arī veicinot jauniešu pārrobežu mobilitāti darba pieredzes iegūšanai, var palīdzēt pārvarēt plaisu starp tīri teorētisku izglītību un pirmo darba vietu.

3.5.13. Kā piemēru var minēt divpusējo nolīgumu starp Vāciju un Spāniju, kurā ir paredzēts laika posmā līdz 2017. gadam nodrošināt darba un izglītības iespējas 5 000 spāņu jauniešu. Vēl viens piemērs ir Vācijas piedāvātās veicināšanas programmas “*The job of my life*” un “*Make it in Germany*”, kuru mērķis ir Vācijā piesaistīt jaunus cilvēkus, lai viņi tur iegūst izglītību profesijās, kurās nav pietiekami darbaspēka. Viņiem tiek apmaksāts sagatavojošs vācu valodas kurss savā izcelsmes valstī, pabalsts, lai palīdzētu segt ceļa un pārcelšanās izmaksas, kā arī valodas kurss Vācijā, kura mērķis ir sagatavošana praksei. Ja darba devējs pēc prakses iziešanas ir apmierināts, jauniešiem var saņemt iespēju iziet apmācības programmu, kas ilgst 3 līdz 3 ar pusi gadus un kuras laikā – papildus apmācības pabalstam – viņš saņem arī citu finansiālu pabalstu un atbalstu skolā, uzņēmumā un ikdienā.

3.5.14. Ar programmu “Integrācija ar apmaiņas palīdzību” tiek atbalstīta tādu personu grupu profesionālā integrācija, kurām ir apgrūtināta piekļuve darba tirgum, piedāvājot viņām iespējas iegūt praktisku profesionālo pieredzi citās ES dalībvalstīs. Šo programmu līdzfinansē ESF, un tās starpposma bilance liecināja, ka sešus mēnešus pēc apmaiņas programmas noslēguma 41 % dalībnieku atrada darbu, 18 % pabeidza apmācības programmas, 7 % – skolu un 4 % – studijas.

3.5.15. Lai darba tirgū labāk saskaņotu piedāvājumu un pieprasījumu, ir vajadzīga Eiropas Nodarbinātības dienestu tīkla (EURES) reforma. EESK par šo jautājumu izstrādās atsevišķu atzinumu. Taču izšķiroši būs tas, ka EURES tīkls visās – un ne tikai dažās – dalībvalstīs ir izmantots par darba tirgus politikas instrumentu un tajā ir publicēta arī informācija par vakancēm. Arī iniciatīva “*Your first EURES Job*”⁽²⁰⁾ ir labs piemērs, kas veicina gados jauna darbaspēka pārrobežu mobilitāti – šīm personām tiek pavērta iespēja uzsākt darbu savā pirmajā darba vietā (nevis iziet apmācību vai praksi), piešķirot pabalstu, lai segtu papildu izmaksas, kas rodas, uzsākot darbu citā valstī.

⁽¹⁸⁾ <http://youthpractices.org/assessment.php>; 36. lpp.

⁽¹⁹⁾ <http://www.f1inschools.com/>

⁽²⁰⁾ European Commission – *Your first EURES job*.

3.5.16. Lai nodrošinātu prasmju labāku atbilstību, ir būtiski izveidot novērošanas centrus vajadzīgo prasmju paredzēšanai un savlaicīgai noteikšanai. Tas būtu jādara reģionālajā un/vai nozaru līmenī, iesaistot sociālos partnerus, lai ātri reaģētu uz dažādajām ekonomiskajām, juridiskajām un tehniskajām izmaiņām, jo šajos līmeņos vislabāk var apzināt uzņēmumu un darba tirgus vajadzības.

3.6. Pasākumi nelabvēlīgā stāvoklī esošu jauniešu integrācijai

3.6.1. Jaunieši ar invaliditāti ir īpaši problemātiska grupa un viņiem ir vajadzīgs īpašs atbalsts, lai viņi varētu iekļauties darba tirgū. Austrijā to nodrošina ar programmu "Jobcoaching"⁽²¹⁾, ar kuras palīdzību cilvēkiem, kuriem ir invaliditāte vai grūtības mācīties, tiek sniegtas individuālas konsultācijas un atbalsts pirmajos mēnešos jaunā darba vietā. Šis atbalsts tiek sniegts ne tikai jauniešiem, bet arī attiecīgajiem uzņēmumiem.

3.6.2. Velsā ir izveidots projekts "Intermediate Labour Market", kas ir īpaši orientēts uz NEETs grupu, un jauniešiem, kuri ir visvairāk attālināti no darba tirgus, piedāvā labi strukturētu programmu un nodarbinātības iespējas. Tā mērķis ir motivēt jauniešus meklēt darbu, viņus iepazīstināt ar vispārējām normām un mudināt iegūt pamata kvalifikācijas, kā arī sniegt atbalstu darba pieteikumu sagatavošanā. Kopumā no 249 dalībniekiem 35 dalībnieki dabūja darbu.

3.6.3. Piemērs, kas atspoguļo no darba tirgus ļoti attālinātu cilvēku iekļaušanu, ir U.S. Steel Kosice īstenotais projekts "Equality of Opportunity"⁽²²⁾, kura mērķis ir nodarbināt un apmācīt Košices apgabalā dzīvojošos romus, kas ar šā projekta palīdzību pirmo reizi saskaras ar darba vidi. Kopš 2002. gada romiem ir izveidotas vairāk nekā 150 darba vietas.

3.6.4. Beļģijā īstenotajā programmā "Aktiva"⁽²³⁾ ir paredzēts, ka, nodarbinot gados jaunus mazkvalificētus cilvēkus, kas nav sasnieguši 25 gadu vecumu un vismaz 12 mēnešus ir bez darba, darba devējiem samazinās sociālās apdrošināšanas iemaksas, kā arī ir paredzēta atalgojuma subsidēšana piecus trimestrus.

3.7. Pasākumi darba tirgus reformēšanai

3.7.1. Institūts pētniecībai par darba tirgus nākotni norāda, ka "daudzās Eiropas valstīs kopš pagājušā gadsimta 80. gadiem ir liberalizēti darba līgumi ar noteiktu termiņu, lai radītu vairāk iespēju iekļauties darba tirgū, bet vienlaikus neatsakoties no daudzās valstīs spēcīgās aizsardzības pret atlaišanu"⁽²⁴⁾. Tas radīja situāciju, ka jauniem cilvēkiem aizvien vairāk tika piedāvāti līgumi tikai uz noteiktu termiņu bez iespējam pāriet uz nenoteikta termiņa darba attiecībām. Spēcīgi attīstīta aizsardzība pret atlaišanu, no vienas puses, krīzes laikā ilggadējus darbiniekus aizsargā no atlaišanas vairāk nekā jaunus darbiniekus, taču nestabilos ekonomiskos apstākļos tā ir šķērslis jaunu nepieredzējušu darbinieku pieņemšanai un tādējādi pastiprina darba tirgus segmentāciju.

3.7.2. Komiteja iesaka īpaši dalībvalstīs, kurās ir sevišķi augsts jauniešu bezdarba līmenis, turpināt darba tirgus reformas, iesaistot sociālos partnerus, lai atrastu pareizo līdzsvaru starp elastīgumu un drošību. Lai arī reformas radīs ietekmi tikai vidējā termiņā, ekonomikas atveseļošanās apstākļos tās tomēr var ievērojami veicināt jauniešu bezdarba līmeņa ātru samazināšanu.

3.8. Stimuli uzņēmumiem pieņemt darbā jauniešus

3.8.1. Lai uzņēmumiem atvieglotu lēmumu par jaunu nepieredzējušu darbinieku pieņemšanu, var būt lietderīgi piedāvāt papildu stimulus, kas bieži izpaužas kā atalgojuma subsidēšana vai samazinātas iemaksas sociālā nodrošinājuma sistēmās. Īstenojot šādus pasākumus, tomēr ir jāraugās, lai neradītu konkurences izkropļojumus un nevajinātu sociālā nodrošinājuma sistēmas. Kā piemēru var minēt atbalstu, ko organizācija HRDA⁽²⁵⁾ maksā Kipras uzņēmumiem par gados jauniem darba ņēmējiem paredzētām apmācības programmām. It īpaši mazajiem un vidējiem uzņēmumiem tas dod iespēju sniegt vajadzīgo apmācību un kompensēt ar to saistīto ražošanas iztrūkumu sākuma posmā.

⁽²¹⁾ NEBA – Jobcoaching.

⁽²²⁾ U.S. Steel Kosice – Equality of Opportunity.

⁽²³⁾ Beļģija – Activa.

⁽²⁴⁾ IZA – Jauniešu bezdarbs Eiropā.

⁽²⁵⁾ Kipra – Scheme for the job placement and training of tertiary education.

3.8.2. Somijā karte “*Sanssi*”⁽²⁶⁾ attiecībā uz jauniem darba ņēmējiem, kas nav sasnieguši 30 gadu vecumu, apliecina, ka viņu darba devēji var iesniegt pieteikumu par atalgojuma subsīdijām desmit mēnešu garumā.

3.8.3. Ungārija stimulē uzņēmumus nodarbināt darbiniekus, kas nav sasnieguši 25 gadu vecumu: ir noteikts, ka uz noteiktu laiku samazinās bruto atalgojums un sociālās apdrošināšanas iemaksas.

3.8.4. Itālijā uzņēmumiem ir paredzēti sociālo nodokļu atvieglojumi 12 mēnešu garumā, ja tie piedāvā beztermiņa līgumu 18–29 gadus veciem jauniešiem, kam pēdējos sešos mēnešos nav bijis regulāri apmaksāta darba vai kas nav ieguvuši atestātu par vispārējo vidējo vai profesionālo izglītību.

3.9. Pasākumi uzņēmējdarbības veicināšanai

3.9.1. Viens no dokumenta “Rīcības plāns uzņēmējdarbības jomā 2020. gadam – uzņēmējdarbības gara atdzīvināšana Eiropā”⁽²⁷⁾ trim pilāriem ir izglītība un apmācība uzņēmējdarbības jomā, lai veicinātu izaugsmi un uzņēmumu dibināšanu. Iniciatīvas “Uzņēmēja prasmi sertifikāts”⁽²⁸⁾ mērķis ir jauniem cilvēkiem sniegt iespējas iegūt ekonomikas un uzņēmējdarbības izglītību, kas pēc pārbaudījuma nolikšanas ir līdzvērtīga izglītībai, ko iegūst pēc pārbaudījuma, kurš Austrijā ir jānokārto, lai patstāvīgi varētu veikt uzņēmējdarbību.

3.9.2. Ar programmas “*Junior Company*” palīdzību skolēni vecumā no 15 līdz 19 gadiem dibina reālus uzņēmumus viena mācību gada garumā un reālajā tirgū piedāvā pašu izstrādātus produktus un pakalpojumus. Tā viņi tieši iepazīstas ar uzņēmējdarbības specifiku.

3.9.3. Projekts “*Extraordinary Education*” dod iespēju jauniem cilvēkiem – neatkarīgi no vecuma un valodas – nepiespiestā vidē izmēģināt uzņēmējdarbības ideju un apgūt uzņēmējdarbības un komunikācijas pamatprasmes.

3.9.4. Lai jauniem uzņēmumiem nodrošinātu piekļuvi finansējumam, kā arī viņus motivētu radīt darba vietas, Rumānijā jaundibinātiem uzņēmumiem ir samazināta reģistrācijas maksa. Turklāt ir paredzētas nodokļu atlaides diviem līdz četriem darba ņēmējiem, aizdevums līdz 10 000 EUR, kas sastāda 50 % no uzņēmējdarbības plāna, kā arī valdības garantijas 80 procentiem paņemto kredītu. Laika posmā no 2011. gada līdz 2014. gada martam kopumā tika nodibināti 12 646 MVU un radītas 22 948 darba vietas. Tikai 188 MVU savu darbību izbeidza. Šī sekmīgā programma turpinās arī 2014. gadā.

Briselē, 2014. gada 4. jūnijā

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas
priekšsēdētājs
Henri MALOSSE

⁽²⁶⁾ Somija – Sanssi card.

⁽²⁷⁾ COM(2012) 795 final.

⁽²⁸⁾ Austrija – Unternehmerführerschein.