EIROPAS
KOMISIJA

Briselē, 5.12.2012
SWD(2012) 409 final

KOMISIJAS DIENESTU DARBA DOKUMENTS
Pavaddokuments dokumentam

Priekšlikums Padomes ieteikumam

par Jaunatnes garantijas izveidošanu

{COM(2012) 729 final}

Oficiālā dokumenta SWD(2012)409 tulkojums

KOMISIJAS DIENESTU DARBA DOKUMENTS
Pavaddokuments dokumentam

Priekšlikums Padomes ieteikumam

par Jaunatnes garantijas izveidošanu

1. KAS IR JAUNATNES GARANTIJA?

1.1. Jaunatnes garantijas jēdziens

Jauniešiem ir grūti nostiprināties darba tirgū. Pašreizējā krīze ir saasinājusi šīs grūtības, un bieži vien šādos ekonomikas apstākļos jaunieši ir pirmie, kas zaudē darbu, un pēdējie, kas tiek pieņemti darbā. Tāpēc gan tagad, gan turpmāk ir jāīsteno īpaši jauniešiem veltīti pasākumi, un šajā saistībā Komisija ierosina Padomes ieteikumu par Jaunatnes garantijas izveidošanu.

Dalībvalstīm jānodrošina, ka jaunieši četru mēnešu laikā pēc tam, kad ir ieguvuši formālo izglītību vai ir kļuvuši par bezdarbniekiem, saņem kvalitatīvu darba, tālākizglītības, mācekļa prakses vai stažēšanās piedāvājumu.

Jaunatnes garantijas koncepcija nav jaunums. Jau 1981. gadā Ziemeļu Ministru padome[1] norādīja, ka tā ir „sociāla situācija, kurā visiem jauniešiem tiek garantēta patiesa izglītības, mācību un darba iespēja atbilstoši indivīda cerībām, spējām un interesēm, no vienas puses, un sabiedrības vajadzībām un mērķiem, no otras puses”. Mūsdienās šo skaidrojumu vēl varētu papildināt ar „[sabiedrības] un ekonomikas”.

Jauniešiem ir jānodrošina tāds atbalsts, lai viņi varētu atrast darbu, turpināt studijas, sākt mācekļa praksi vai stažēties. Ņemot vērā katru atsevišķo situāciju, arī nepieciešamais atbalsts būs citādāks. Lai noteiktajā periodā atrastu vēlamo darbavietu, daudziem jauniešiem pietiek ar īstermiņa un nelieliem iejaukšanās pasākumiem, piemēram, ar vispārēju informāciju par profesionālo virzību, izglītību un darba tirgu. Savukārt citiem būs nepieciešama lielāka palīdzība, kas izpaužas kā darba tirgus jaunpienācēja novērtēšana, piemērotu vakanču sameklēšana, kā arī vajadzības gadījumā neliels mācību kurss *CV* rakstīšanā. Vēl citiem, parasti nelabvēlīgākā situācijā esošiem jauniešiem (piemēram, jauniešiem ar vājām prasmēm vai citiem šķēršļiem), palīdzēs padziļināti, ilglaicīgāki, kā arī sarežģītāki iejaukšanās pasākumi un materiāli piedāvājumi, tādējādi nodrošinot, ka arī šie jaunieši var izmantot Jaunatnes garantijas priekšrocības.

Patiesi, Jaunatnes garantijas mērķis ir gādāt par to, lai neviens netiktu atstāts novārtā un lai visiem jauniešiem, kuriem nav izdevies pašiem atrast piedāvājumu, noteiktā periodā piedāvātu darba, tālākizglītības, mācekļa prakses vai stažēšanās iespēju.

---

[1] *Youth Guarantee: Theory or Reality* (Jaunatnes garantija — teorija vai realitāte), Ziemeļu Ministru padomes birojs, 1981. gada jūnijs.

Ņemot vērā pašreiz Eiropā augsto bezdarba līmeni un to, ka jaunākie Starptautiskās Darba organizācijas (*ILO*) aprēķini[2] neliecina par iespējamām pārmaiņām tuvākajos gados, jo īpaši ņemot vērā to, ka vairāk nekā 7,5 miljoni jauniešu vecumā līdz 25 gadiem šobrīd nav nodarbināti, neizglītojas un nav iesaistīti mācībās (*NEET*), Jaunatnes garantija ir steidzami nepieciešama, lai palīdzētu samazināt šo rādītāju un noteikti apturēt šīs iedzīvotāju grupas palielināšanos.

Tāpēc Eiropas Komisija aicina dalībvalstis rīkoties un četru mēnešu laikā pēc tam, kad jaunietis ir ieguvis formālo izglītību vai ir kļuvis par bezdarbnieku, nodrošināt tam Jaunatnes garantiju. Tā kā Jaunatnes garantijas veiksmīga īstenošana ir atkarīga no vairākām iesaistītām personām un pasākumiem (piem., saistībā ar izpratnes veidošanu vai procesa sākšanu), ieteikumā Komisija ierosina virkni pamatnostādņu, kas sīkāk apskatītas šā dienestu darba dokumenta 3. sadaļā.

1.2. Principi, kas jāņem vērā, izveidojot shēmas

Plānojot Jaunatnes garantijas shēmu, var rasties vairāki jautājumi par principiem, un atsevišķo dalībvalstu (vai reģionu vai vietējā līmeņa) dažādās situācijas var radīt atšķirības attiecībā shēmas izveidošanu un ieviešanu.

Pirmkārt, jānorāda, ka, lai gan vispārējas Jaunatnes garantijas ietvaros ir jāīsteno īpaši uzraudzības un iejaukšanās pasākumi, jaunieši **nav viendabīga sabiedrības grupa** un to **sociālā vide ir atšķirīga; turklāt īpaša uzmanība jāvelta tiem jauniešiem, kam ir īpašs risks netikt iesaistītiem vai palikt pastāvīgi neiesaistītiem nodarbinātībā, izglītībā vai mācībās (*NEET*)**. Piemēram, gados jaunas sievietes ilgāk ir *NEET* grupā un no tās izkļūst lēnāk nekā gados jauni vīrieši, jo īpaši Eiropas dienvidos un Austrumeiropā (Bulgārijā, Čehijā, Grieķijā, Itālijā, Maltā, Polijā un Ungārijā), jo 2006.–2009. gada periodā ikgadējais to jauno sieviešu skaits, kuras nav nodarbinātas, neizglītojas un nav iesaistītas mācībās (*NEET*), un pastāvīgais *NEET* sieviešu skaits ir lielāks nekā vīriešiem, savukārt no šīs situācijas izkļuvušo sieviešu skaits ir mazāks nekā vīriešiem[3]. Tomēr dažās valstīs, tiklīdz sievietes atrod darbu, sāk izglītoties vai iesaistās mācībās (izkļūst no *NEET*), viņu atgriešanās *NEET* grupā ir mazāk iespējama. Jaunu sieviešu īpatsvars *NEET* droši vien ir tik augsts tāpēc, ka viņas, visticamāk, ir neaktīvas, nevis bezdarbnieces. Plānojot un ieviešot Jaunatnes garantijas shēmu, dalībvalstīm jāpievērš uzmanība šo problēmu dzimuma aspektam. Pašreiz visās valstīs aktīvās darba tirgus politikas aptvērums (t. i., gados jaunu dalībnieku skaits, kas izteikts procentos, apzīmējot *NEET* jauniešus vecumā no 15 līdz 24 gadiem) attiecībā uz jaunām sievietēm ir mazāks nekā attiecībā uz vīriešiem. Aktīvās darba tirgus politikas vidējais aptvēruma līmenis attiecībā uz jaunām sievietēm ir 26,3 % salīdzinājumā ar jaunu vīriešu īpatsvaru, kas ir 33,9 %. Attiecībā uz mācībām aptvēruma līmeņa atšķirības, ņemot vērā dzimuma aspektu, ir 8,5 procentpunkti (13 % gados jaunu sieviešu attiecībā pret 21,5 % vīriešu)[4].
Eurofound[5] ir identificējis astoņus galvenos noteicošos faktorus, kas palielina iespējamību jauniešiem iekļūt to personu grupā, kuras nav nodarbinātas, neizglītojas un nav iesaistītas mācībās (*NEET*): i) invaliditāte, ii) imigranta izcelsme, iii) zems izglītības līmenis, iv) dzīvesvieta attālā rajonā; v) ģimene ar zemiem ienākumiem, vi) vecāki bezdarbnieki, vii) vecāki ar zemu izglītības līmeni un viii) šķirta ģimene. Šo faktoru dēļ, jo īpaši tad, ja vairāki no tiem ir apvienoti, jauniešu veiktspēja var būt zema un viņi var dažkārt piedzīvot diskrimināciju gan skolā, gan darba tirgū, kā rezultātā nākamie soļi šo jauniešu dzīvē ir īpaši grūti.

---

2 http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_189461/lang--en/index.htm.

3 Eiropas dzimumu līdztiesības ekspertu tīkla aprēķins.

4 Eiropas dzimumu līdztiesības ekspertu tīkla ziņojums *Starting fragile: gender differences in the youth labour market* (Trausls sākums. Dzimumu atšķirības jauniešu darba tirgū), 2012. gads.

5 *Eurofound* (2011. gads) *Young people and NEETs in Europe: First findings* (Jaunie i un *NEET* grupa Eiropā. Pirmie secinājumi).

Tāpēc, īstenojot shēmas, ir jārisina to jauniešu situācija, kuri šobrīd ir vistālāk no darba tirgus un, iespējams, pēc kļūšanas par bezdarbniekiem vai mācību beigšanas vēl nesaņem īstu darba piedāvājumu, kā dēļ viņiem ir nepieciešams īpašs mācību piedāvājums un intensīvas konsultācijas. Patiesi, *Eurofound*[6] norādīja, ka saskaņā ar Zviedrijas pieredzi jauniešu iekārtošana darbā salīdzinoši īsā periodā, iespējams, nenodrošina ilgtermiņa risinājumu. Izsakot jaunietim Jaunatnes garantijas piedāvājumu, jāņem vērā bažas, piemēram, par viņa prasmēm un kvalifikāciju.

Otrkārt, plānojot Jaunatnes garantijas shēmu, vērā var ņemt **savstarpēju pienākumu principus**, piemēram, tos, ko attiecina uz pieaugušajiem un to līdzdalībai aktīvās darba tirgus politikas virzienos. Patiesi, būtu loģiski, ka jaunietim ir jāreģistrējas nodarbinātības aģentūrā, lai Jaunatnes garantijā saņemtu piedāvājumu. Tomēr tādā gadījumā vispirms ir jānovērš reģistrēšanās stigmatizācijas problēma un jāvairo izpratne par to, kādas priekšrocības garantē reģistrēšanās nodarbinātības aģentūrā.

Turklāt daudzās valstīs līdzdalība aktivizācijas programmā ir saistīta ar pabalstu izmaksu (un dažkārt arī sociālās palīdzības pabalstu). Ja, jauniešiem neiesaistoties Jaunatnes garantijā, tiktu ierobežotas viņu iespējas saņemt pabalstus, tas nodrošinātu to, ka gados jauni bezdarbnieki pieņem viņiem izteiktos piedāvājumus un tādējādi mazinātos bezdarba radītā negatīvā ietekme uz turpmāko dzīvi[7].

Tomēr pastāv iebildumi arī pret šādu pieeju, jo tādā gadījumā īpaši mazaizsargātie jaunieši var vēl vairāk attālināties no nodarbinātības aģentūrām un viņus varētu būt vēl grūtāk sasniegt. Būtībā programmu pārtraukšanu var novērst rūpīgi pielāgoti individuāli rīcības plānošanas un īstenošanas pasākumi.

Gadījumā, ja jaunietis pārtrauc aktivizācijas programmu (un tāpēc arī zaudē pabalstu), ir jāīsteno mehānismi, ar ko nodrošināt, ka šāds jaunietis netiek pamests novārtā, bet attiecīgi dienesti vēršas pie viņa un mēģina noskaidrot, kādas ir šā jaunieša problēmas un kādā veidā viņu varētu atkal iesaistīt tālākizglītībā, profesionālās mācībās un citos darba tirgus integrācijas pasākumos (piem., stažēšanās, mācekļa praksē utt.).

Treškārt, plānojot shēmas, jāņem vērā arī potenciālais **neaktivitātes cikliskums**. Kādā veidā shēma var risināt jautājumu par mācību priekšlaicīgu pārtraukšanu vai par personām, kuras izmanto vienu garantēto piedāvājumu, tomēr beigās pievēršas citam garantētam piedāvājumam? Shēmā ir jāparedz mehānismi vai rīcības plāni, ko īsteno, lai pārtrauktu un novērstu ciklisku jauniešu neaktivitāti, jo tā var izraisīt turpmāku motivācijas trūkumu un cilvēkkapitāla zudumu.

Ceturtkārt, ja jaunieši paļaujas uz ārēju organizāciju, piemēram, nodarbinātības aģentūru, gaidot, ka tā izteiks piedāvājumu, Jaunatnes garantijas shēma var radīt **morālu kaitējumu**. Šādu situāciju var novērst jau shēmas plānošanas posmā, piemēram, paredzot aktīvu un individualizētu virzību procesa sākumā, palīdzot atrast jaunietim saistošas brīvas darba vai studiju vietas, kā arī palīdzot sagatavot pieteikumu nolūkā palielināt pozitīvas atbildes iespējamību.

Piektkārt, dalībvalstīm ir jāizlemj, kādā līmenī Jaunatnes garantija tiks ieviesta un pārvaldīta. Tajās dalībvalstīs, kurās izglītības, mācību un darba politikas virzienu ieviešana notiek decentralizēti, visatbilstošākais garantijas ieviešanas līmenis būtu **reģionālais vai pat vietējais līmenis**, tomēr ir jānodrošina arī mehānisms valsts mēroga koordinācijai ar ministriju, iestādi vai organizāciju, kas uzņemas vadību. Tas var palīdzēt novērst vienā valstī pastāvošās reģionu atšķirības vai apstākļus,

---

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

7 Sīkāk aprakstīts 2.2. apakšnodaļā.

piemēram, piepilsētās, lauku vai attālos rajonos, vienlaikus strādājot pēc iespējas tuvāk jauniešiem, kuriem attiecīgie pasākumi ir paredzēti.

Visbeidzot, lai novērstu bezdarba radīto negatīvo ietekmi uz turpmāko dzīvi (sk. 2.2. apakšnodaļu), **Jaunatnes garantijas shēmā** ieteicams paredzēt **laika grafika noteikumus**[8]. Komisija dalībvalstīm ierosina piedāvāt Jaunatnes garantiju četru mēnešu laikā pēc tam, kad jaunietis ir beidzis mācības vai ir kļuvis par bezdarbnieku. Šobrīd daudzi Valstu nodarbinātības dienesti (VND) jau paredz noteikumus par iejaukšanās pasākumu īstenošanas laiku[9]. Papildus iepriekš minētajam daudzās valstīs jaunieši, kuri nav nodarbināti, jau šobrīd ir prioritātes grupa, attiecībā uz kuru paredz agrīnas VND iejaukšanās pasākumus[10].

1.3. Konkrēti valstu piemēri

Somijā tiek nodrošināta garantija, kas vistuvāk atbilst Komisijas priekšlikumā Padomes ieteikumam izklāstītajai garantijai, proti, jauniešiem piedāvā darba, mācekļa prakses, stažēšanās vai tālākizglītības iespējas. Pamatojoties uz ilgstošo pieredzi jaunatnes garantiju jomā, Somijas valdības mērķis ir padarīt jauno garantiju vispusīgāku un profilaktiskāku, kā arī apvienot darba un izglītības elementus. Garantija[11] tiks ieviesta no 2013. gada sākuma un būtībā ir raksturojama šādi:

„Ikvienam jaunietim līdz 25 gadu vecumam, kā arī studijas tikko beigušiem jauniešiem līdz 30 gadu vecumam tiks piedāvāts darbs, stažēšanās iespēja, mācības darbavietā vai studiju vieta, vai 3 mēnešu laikā pēc tam, kad jaunietis ir kļuvis par bezdarbnieku, tam tiks dots periods darbnīcā vai rehabilitācijā."

„Katrai personai, kura ir pārtraukusi mācības, tiks nodrošināta vieta vidusskolā, piedāvātas arodmācības, mācekļa prakse, vieta jaunatnes darbnīcā vai rehabilitācijā vai citāda palīdzība[12]."

Papildus Somijas risinājumam virkne iniciatīvu pastāv arī citās dalībvalstīs[13], kas veicina pilnīgu Jaunatnes garantijas veiksmīgu ieviešanu (piem., Čehijā, Dānijā un Francijā). Tās, piemēram, ir programmas, kas paredzētas karjeras vadības iemaņu pilnveidei un profesionālai virzībai skolās,

---

8 Lielākā daļa valstu paredz pasākumus visiem jauniešiem, kuri meklē darba vai mācību iespējas, sk. Eiropas Komisija (2011. gads) *Comparative paper on youth integration* (Salīdzinājuma dokuments par jauniešu integrāciju), 14.ff lpp.

9 AT (3 mēnešu laikā jādod mācību garantija), BE-*FOREM* (4 nedēļu laikā pēc reģistrēšanās jānodrošina sasaiste ar darba tirgu), BE-*VDAB* (4 mēnešu laikā pēc reģistrēšanās, Jauniešu rīcības plāns), DK (jauniešiem līdz 30 gadiem – intervija 3 mēnešu laikā, ikvienam 3 mēnešu laikā ir tiesības uz *ALMP*), DE (tiesību norma, <25 iekļauj nekavējoties), FI (visiem jauniešiem līdz 30 gadu vecumam nodrošina garantiju), PL (6 mēnešu laikā izsaka aktivizācijas piedāvājumu), ES (tiek dota garantija mācībām vai pieredzes gūšanai), SE (90 dienu laikā pēc reģistrēšanās piedāvā virkni aktivitāšu), NL un LT īsteno atbilstošas pamatnostādnes, SI, BG, CZ, EE, MT un FR prioritāri piedāvā atbalsta pasākumus jauniešiem (Eiropas Komisija (Mobilitātes laboratorija) 2012: VND 2012. gada aptauja par spēju pielāgoties krīzei, 16. lpp.).

10 Eiropas Komisija (2011. gads) *Youth Guarantees: PES approaches and measures for low-skilled young people* (Jaunatnes garantijas: VND īstenotie virzieni un pasākumi jauniešiem ar vājām prasmēm), Tematiskās sintēzes dokuments, 4. nodaļa; *Eurofound* (2012. gads) *Recent policy developments related to those not in employment, education and training (NEETs)* (Jaunākā politikas attīstība attiecībā uz personām, kuras nav nodarbinātas, neizglītojas un nav iesaistītas mācībās (*NEET*)), Dublina.

11 Somijas Nodarbinātības un ekonomikas ministrija, *Youth Guarantee 2013* (Jaunatnes garantija 2013), pieejama vietnē: http://www.tem.fi/files/34025/Social_guarantee_for_youth_2013.pdf.

12 Attīstības plānā „Izglītība un pētniecība, 2011.–2016. gads" to dēvē par „izglītības garantiju", kas ietilpst Jaunatnes garantijā.

13 Pasākumu pārskats sniegts dokumenta 1. pielikumā.

profesionālai orientācijai, mazaizsargāto jauniešu mācībām nolūkā sekmēt pāreju un mazināt to personu skaitu, kuras pārtrauc programmu, kā arī paredzētas palīdzības nodrošināšanai darba meklējumos, individuālai vadībai, piemērotu vietu atrašanai, dotāciju garantēšanai darba devējiem un mācekļu prakses un profesionālo mācību shēmu izstrādei. Dažādās dalībvalstīs atšķirīgā apmērā to piedāvā studentiem, jauniešiem, kuri nav nodarbināti, jauniešiem, kuri ir pārtraukuši mācības, jauniešiem, kuri nav nodarbināti, neizglītojas un nav iesaistīti mācībās (*NEET*), kā arī jauniešiem ar invaliditāti. Lai atbalstītu jauniešus, kuri nav nodarbināti, īpaši bieži izmanto mācekļa prakses un/vai stažēšanās iespēju.

Parasti shēmas ir paredzēts sākt konkrētu dienu vai mēnešu laikā pēc reģistrēšanās par bezdarbnieku – lai gan netiek dots solījums, ka to rezultātā tiks piedāvāts darbs, mācekļa prakses, stažēšanās vieta vai profesionālo mācību vieta. Parasti visas iniciatīvas īsteno valstu nodarbinātības dienesti (VND) vai kāda citu valsts pārvaldes iestāde.

Dažus jauniešu aktivizācijas un bezdarba līmeņa samazināšanas pasākumus finansē no Eiropas Sociālais fonda (piemēram, Bulgārijā, Čehijā un Latvijā).

Austrijā[14] 2008. gadā tika ieviesta „Mācību garantija" jauniešiem līdz 18 gadu vecumam, dodot jauniešiem, kuri nevar atrast mācekļa vietu uzņēmumā, iespēju apgūt arodu māceklībā uzņēmumu augstākajā mācību iestādē; to finansē VND. Šā pasākuma ietvaros mācekļi ar īpašām vajadzībām var izmantot integrētas mācību shēmas priekšrocības, kas paredz daļēju vai paildzinātu mācekļa praksi. Rīcības programmā „Nākotne jaunatnei" paredzētā „Darba un mācību garantija" jauniešiem vecumā no 19 līdz 24 gadiem nodrošina, ka jauniešiem, kuri nestrādā, pirmo sešu mēnešu laikā pēc tam, kad viņi ir reģistrējušies VND, tiek piedāvāts darbs, mērķtiecīgas mācības vai subsidēts darbs. Papildus dotācijām, kas paredzētas tam, lai nodrošinātu pamatvajadzības un darba samaksu, par kuru ir panākta vienošanās koplīgumā, tiek piedāvāti arī kvalitatīvi un ar darba tirgu saistīti stimuli, lai mudinātu darba devējus izveidot papildu mācību vietas un uzlabot mācību kvalitāti. Tādā veidā darba devējiem tiks sniegts atbalsts, ja viņu mācekļi māceklības gala eksāmenā saņems izcilu vai labu atzīmi.

Zviedrijā īstenotās pieejas mērķis ir stimulēt nenodarbinātos jauniešus aktīvi meklēt darbu. Shēmas sākotnējais periods ilgst trīs mēnešus, un tā laikā jaunietim nodrošina intensīvu atbalstu un izvērtē viņa individuālos centienus atrast darbu. Pēc sākotnējā perioda sākas aktīvs piemērotas darbavietas meklēšanas process, kura laikā papildus tiek veiktas citas darbības, piemēram, jaunietis sāk mācekļa praksi vai iesaistās tālākizglītībā.

1.4. ES līmeņa rīcība Jaunatnes garantijas izveidošanai

Pēdējos gados arī ES līmenī ir bijis ļoti spēcīgs politiskais virzītājspēks, kas mudina atbalstīt jauniešus pārejā no skolas uz darba dzīvi.

Jau 2005. gadā Nodarbinātības politikas pamatnostādņu (2005.–2008. gadam)[15] ietvaros Padome vienojās, ka „katram bezdarbniekam tiek piedāvāta jauna iespēja, jauniešiem bezdarbniekiem

[14] *Youth and work in Austria* (Jaunieši un nodarbinātība Austrijā), pieejams vietnē: https://broschuerenservice.bmask.gv.at/PubAttachments/ArbeituJugend2012engl.pdf?db=-1.

[15] Padomes 2005. gada 6. augusta Lēmums 2005/600/EK, OV L 205/21.

6 mēnešu laikā". 2008. gadā[16] Padome saīsināja iepriekš minēto periodu uz „ne vairāk kā 4 mēnešiem" attiecībā uz jauniešiem, kuri ir beiguši mācības.

Tā kā līdz 2010. gadam šāds pasākums ES vēl nebija īstenots, gan Eiropas Parlaments (EP), gan Eiropas Jaunatnes forums stingri aizstāvēja ideju, ka Jaunatnes garantija ir jāizveido ES līmenī.

Komisija 2010. gada septembra pamatiniciatīvā „Jaunatne kustībā"[17] piedāvāja politiskās prioritātes jauniešu bezdarba samazināšanai, īpašu vērību veltot tam, lai atvieglotu pāreju no skolas uz darba dzīvi un samazinātu darba tirgus segmentāciju. Komisija aicināja dalībvalstis īpaši gādāt par to, lai četru mēnešu laikā pēc skolas beigšanas visi jaunieši būtu nodarbināti vai iesaistīti tālākizglītības vai aktivizācijas pasākumos, un nodrošināt to kā „Jaunatnes garantiju".

Šādus aicinājumus atkārtoja 2011. un 2012. gadā, jo īpaši Eiropadome, Eiropas Parlaments un Eiropas Jaunatnes forums, taču bez būtiskiem panākumiem. Komisija 2011. gada decembra Paziņojumā „Jaunatnes iespēju iniciatīva"[18] pavēstīja par EP sagatavošanas rīcības īstenošanu Jaunatnes garantijas jomā EUR 4 miljonu apmērā un 2012. gada aprīlī, izsludinot priekšlikumu Padomes ieteikumam, atkārtoti pauda šo apņemšanos saistībā ar Jaunatnes garantiju Nodarbinātības tiesību aktu kopumā[19].

Dānijas prezidentūra saistībā ar nodarbinātības un sociālo lietu ministru neoficiālo sanāksmi, kas notika 2012. gada aprīlī Horsenā, rīkoja semināru par to, kā īstenot Jaunatnes garantiju.

Komentāri par paziņojumu „Jaunatnes iespēju iniciatīva" tika sniegti gan ES 2012. gada 24. maija rezolūcijā[20], gan Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas (EESK) 2012. gada 12. jūlija atzinumā[21]. Tajos norādīts uz īpašiem Jaunatnes garantijas aspektiem.

Katru gadu Valstu nodarbinātības dienestu (VND) tīklam tiek nosūtīta aptauja par spēju pielāgoties krīzei, un 2012. gada izdevumā, ko izdeva janvārī, tika iekļauts modulis par pasākumiem, kas tiek veikti, lai risinātu jauniešu bezdarba problēmu. VND vadītāju sanāksmē (*HoPES*), kas notika 2012. gada jūnijā, šā tīkla dalībniekiem lūdza ziņot par notikumu attīstību kopš 2012. gada janvāra, īpaši pievēršoties jauniešiem.

Turpinot darbu pēc nodarbinātības tiesību aktu kopuma pieņemšanas, 2012. gada jūnijā ar sociālajiem partneriem tika apspriestas Jaunatnes garantijas iniciatīvas perspektīvas, un apspriedes ar Eiropas Jaunatnes foruma un starpnozaru sociālo partneru organizāciju pārstāvjiem notika 2012. gada septembrī. Jaunatnes garantijas iniciatīva tika vēlreiz apspriesta ar sociālajiem partneriem Sociālā dialoga komitejā 2012. gada 23. oktobrī.

Visbeidzot 2012. gada 29. jūnijā Eiropadome mudināja dalībvalstis pastiprināt centienus palielināt jauniešu nodarbinātību, „lai četru mēnešu laikā pēc skolas beigšanas jaunieši saņemtu kvalitatīvu piedāvājumu saistībā ar nodarbinātību, izglītības turpināšanu, mācekļa praksi vai stažēšanos." Turklāt

---

16 Nodarbinātības politikas pamatnostādnes (2008.–2010. gadam), Padomes 2008. gada 26. jūlija Lēmums 2008/618/EK, OV L 198/51.

17 COM(2010)1047, 2010. gada 15. septembris, piedāvāts stratēģijā „Eiropa 2020", kā arī Eiropas nodarbinātības stratēģijās.

18 COM(2011)933, 2011. gada 20. decembris.

19 „Virzoties uz ekonomikas atlabšanu ar daudzām jaunām darba vietām", COM(2012)173, 2012. gada 18. aprīlis.

20 http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2012-0224+0+DOC+XML+V0//LV.

21 *CESE* 1579/2012 – *SOC*/450, pieejams vietnē http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.soc-opinions.21992.

tā secināja, ka šādus pasākumus var atbalstīt Eiropas Sociālais fonds (ESF) un ka dalībvalstīm būtu jāizmanto iespējas no šā fonda finansēt ierobežota laika nodarbinātības subsīdijas.

1.5. Priekšlikuma pamatojums

Komisija, tāpat kā visas dalībvalstis, ir ļoti norūpējusies par pašreizējo jauniešu stāvokli darba tirgū un tā pastāvīgo pasliktināšanos. Jauniešu bezdarba dramatiskais līmenis skar visu Eiropu: tā radītās izmaksas ir augstas tagad un būs augstas nākotnē. Ietaupījumi, kas gūti saistībā ar Jaunatnes garantiju, ir vērienīgāki par ietaupījumiem no sociālās aizsardzības izdevumiem. Novēršot bezdarbu un aizkavējot prasmju pasliktināšanos, rastos ilgtermiņa priekšrocības gan jauniešiem, gan ekonomikai, jo bezdarba līmenis dzīves cikla laikā būtu zemāks un ienākumi lielāki (tātad arī nodokļu ienākumi un sociālā nodrošinājuma iemaksas būtu lielākas), turklāt būtu mazāk sociālo un veselības problēmu. Sīkāka informācija atrodama 2. nodaļā.

Tā kā vairāki Padomes un Eiropas Parlamenta politiskie aicinājumi izveidot Jaunatnes garantijas shēmas nav īstenoti, šobrīd šis ieteikums ir jāadresē dalībvalstīm. Patiesi, līdz šim tikai dažas dalībvalstis ir veikušas nepieciešamos pasākumus, lai īstenotu vispusīgu Jaunatnes garantijas shēmu.

ES līmenī piedāvātās pamatnostādnes par rīkiem, kas veicina efektīvas Jaunatnes garantijas shēmu, ļaus dalībvalstīm vislabāk izmantot Kohēzijas fondus un jo īpaši Eiropas Sociālā fonda līdzekļus, lai risinātu jaunatnes bezdarba un neaktivitātes problēmas.

Priekšlikumā atzīts, ka situācijas atšķirības atsevišķās dalībvalstīs (vai reģionos, vai vietējā līmenī) var radīt atšķirības tajā, kā šī shēma tiks izveidota un turpmāk īstenota.

2. UZ IEGULDĪJUMIEM PAMATOTA PIEEJA: IZMAKSAS PRET IEGUVUMIEM

Jauniešu bezdarbs un neaktivitāte maksā dārgi. To izmaksas ir augstas tagad (saistībā ar izmaksātajiem pabalstiem un negūto peļņu), un tās būs augstas arī nākotnē (jo rada virkni negatīvu seku turpmākajā dzīvē). Bezdarba un neaktivitātes novēršanas pasākumi var nodrošināt lielākus ieguvumus nekā izmaksas, un tāpēc tas būtu gudrs ieguldījums Eiropas nākotnē, proti, tās jauniešos.

2.1. Tūlītējās izmaksas, kas saistītas ar jauniešiem, kuri nav nodarbināti, neizglītojas un nav iesaistīti mācībās (*NEET*)

Eurofound ir aprēķinājis, ka ar jauniešu bezdarbu vai neaktivitāti saistītās izmaksas (t. i., izmaksas, kas rodas saistībā ar to, ka jauniešus uzskata par tādiem, kuri nav nodarbināti, neizglītojas un nav iesaistīti mācībās (*NEET*)) ir aptuveni EUR 100 miljardi jeb 1 % no ES 21 dalībvalsts kopējā IKP 2008. gadā[22].

[22] *Eurofound* (2012) *Young people and NEETs in Europe: First findings* (Jaunieši un tie jaunieši, kuri nav nodarbināti, neizglītojas un nav iesaistīti mācībās (*NEET*) Eiropā. Pirmie secinājumi). Mainīgo datu trūkuma dēļ no secinājumiem svītroja Dāniju, Franciju, Grieķiju, Maltu, Somiju un Zviedriju. Aprēķins attiecas tikai uz pašreizējām izmaksām, kas saistītas ar negūto peļņu (EUR 94 miljardi), un valsts finansējuma izmaksām saistībā ar virspārskaitījumiem (EUR 7 miljardi). Analīzē izmantota 2008. gada

2012. gada oktobrī *Eurofound* piedāvāja atjauninātu aprēķinu, kurā bija iekļauti dati no 26 dalībvalstīm (visām, izņemot Maltu)[23]. Jaunietis, kurš nav nodarbināts, neizglītojas un nav iesaistīts mācībās (*NEET*), ir jauns cilvēks (15–29 gadi), kurš pēdējo 12 mēnešu laikā 6 mēnešus vai ilgāk ir bijis bez darba, nav studējis vai nav bijis iesaistīts mācībās. Minētie seši mēneši varēja nebūt secīgi.

Pamatojoties uz iepriekš minēto, ar jauniešiem, kuri nav nodarbināti, neizglītojas un nav iesaistīti mācībās (*NEET*), saistītās izmaksas ekonomikā tika aprēķinātas EUR 119,2 miljardu apmērā vienā gadā, aptuveni 1 % no kopējā IKP 2008. gadā. Tas atbilst „valsts finansējuma ienākumu" apmēram, proti, valsts finansējuma pārskaitījumu un ieguvumu summai no labklājības sistēmas indivīdam, kā arī „resursu ienākumam", proti, iztrūkstošajiem indivīda veiktajiem ieguldījumiem sabiedrībā (negūtā peļņa, nesamaksātie nodokļi un neveiktās sociālā nodrošinājuma iemaksas). Lai nodrošinātu, ka tiek ņemtas vērā *NEET* grupas jauniešu dažādās raksturiezīmes[24], izmaksas tika aprēķinātas, izmantojot statistisko metodi *PSM* (*propensity score matching*), un šīs izmaksas bija ievērojami lielākas nekā ar valsts finansējumu saistītās izmaksas (EUR 8,8 miljardi ar valsts finansējumu saistīto izmaksu attiecībā pret EUR 111,3 miljardiem ar resursiem saistīto izmaksu).

Arī 2011. gadā *Eurofound* iekļāva ar *NEET* raksturojumam atbilstošiem pārstāvjiem saistīto izmaksu aprēķinu[25]. **Šobrīd gada zaudējums ir EUR 153 miljardi gadā**, kas pārsteidzošā kārtā ir par EUR 34 miljardiem vairāk nekā 2008. gadā, liecinot par gandrīz 28 procentpunktu palielinājumu 3 gadu laikā. IKP izteiksmē pašreizējās izmaksas ir 1,21 % no IKP.

Valstu līmenī visaugstākās absolūtās izmaksas ir Itālijā (EUR 32,6 miljardi), kam seko Francija, Apvienotā Karaliste un Spānija (attiecīgi EUR 22 miljardi, EUR 18 miljardi un EUR 15,7 miljardi). Proporcionāli IKP augstākās izmaksas ir Bulgārijā un Grieķijā (attiecīgi 3,3 % un 3,28 %), savukārt Itālijā, Īrijā, Kiprā, Latvijā, Polijā un Ungārijā ikgadējie zaudējumi sasniedz vairāk nekā 2 % no IKP.

Jāpiebilst, ka šajos secinājumos nav ņemtas vērā ne netiešās izmaksas, kas saistītas ar cilvēkkapitāla un nodarbinātības pasliktināšanos, ne arī konkrētu ar noziedzību vai veselību saistītu izmaksu palielinājums.

Interpretējot šos aprēķinus tomēr jāievēro zināma piesardzība – tā kā atsevišķi *NEET* grupas jaunieši izglītības vai mācību pasākumu ietvaros neapšaubāmi aktivizēsies (drīzāk tā, nekā apmaksāta darba ietvaros), veiksmīgi ieviešot Jaunatnes garantiju, kopējās izmaksas, ko aprēķinājis *Eurofound*, tomēr netiks atgūtas. Turklāt ir iespējams, ka daži *NEET* grupas jaunieši nemaz neiesaistīsies programmā (piemēram, gados ļoti jaunas mātes), kas arī liecina par to, ka visas izmaksas nebūs iespējams atgūt.

Iekļaušanas un nabadzības ziņā trauslā un nestabilā jauniešu situācija darba tirgū var pastiprināt pašreizējos un turpmākos sociālos riskus. Uzskatīja, ka Eiropas Savienībā 2010. gadā 29,1 % jauniešu

---

Eiropas Savienības statistika attiecībā uz ienākumiem un dzīves apstākļiem (*EU-SILAC*) personām (16–29 gadi). Par jauniešiem, kas nav nodarbināti, neizglītojas un nav iesaistīti mācībās (*NEET*), uzskata tos, kuri pētījuma atsauces periodā sešus mēnešus vai ilgāk ir bijuši bez darba vai neaktīvi.

23 *Eurofound* (2012. gads) *Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe* (Jaunieši, kuri nav nodarbināti, neizglītojas un nav iesaistīti mācībās. Īpatnības, izmaksas un attiecīga politika Eiropā), Eiropas Savienības publikāciju birojs, Luksemburga.

24 „Visas personas, kuras nav nodarbinātas, neizglītojas un nav iesaistītas mācībās (*NEET*), tika salīdzinātas ar to statistiskajiem līdziniekiem, proti, personām, kuras neatbilst *NEET* raksturojumam, bet kuriem ir līdzīgas vēlmes, un tāpēc ir uzskatāms, ka to raksturiezīmes ir līdzīgas. Vispirms salīdzina šo personu ienākumus un sociālās iemaksas, pēc tam aprēķina vidējo peļņas un sociālo iemaksu atšķirību, ko uzskata par individuālajām izmaksām, kas saistītas ar *NEET* raksturojumam atbilstošu pārstāvi."

25 Pamatojoties uz pieņēmumiem par *NEET* raksturojumam atbilstošu personu skaita palielinājumu, izmantojot DSA datus un neņemot vērā pašreizējos rādītājus.

vecumā no 16 līdz 24 gadiem dzīvoja nabadzībā vai sociālā atstumtībā, kas ir par 1,3 procentpunktiem vairāk nekā 2009. gadā un par 0,8 % vairāk nekā 2008. gadā. Tomēr, analizējot šos rādītājus un veicot valstu salīdzināšanu, jāņem vērā, ka pašreizējie nabadzības un sociālās atstumtības indikatori neatspoguļo jauniešu stāvokli pilnīgi. Statistikā jaunieti, kurš finansiālu iemeslu dēļ dzīvo kopā ar vecākiem, nebūt neuzskata par nabadzīgu, pat ja viņa ienākumi nav pietiekami, lai izdzīvotu atsevišķi.

2.2. Ietekme, ko ilgākā periodā rada bezdarbs, neizglītošanās un neiesaistīšanās mācībās

Ja persona jaunībā ir bez darba, tas var radīt traumējošu ietekmi uz turpmāko dzīvi. Aizvien biežāk literatūrā rakstīts, ka bezdarba pieredze agrā jaunībā atstāj ilgstošu negatīvu ietekmi gan uz turpmāko ienākumu līmeni, gan bezdarba risku nākotnē. Un pretēji, darba pieredze palielina darba iespējas arī nākotnē[26]. Turklāt bezdarbs negatīvi ietekmē jauniešu veselību, labklājību un apmierinātību ar darbu[27].

Ir aprēķināts, ka pēc bezdarba perioda jauna bezdarba iespēja nākotnē palielinās par 13–16 %[28]. Līdz 33 gadu vecumam turpmāka bezdarba risks ir augstāks[29].

Turklāt jaunieši, kurus skāris bezdarbs, visticamāk saņems ierobežotu algas apmēru: sakarā ar sešu mēnešu ilgu bezdarbu 22 gadu vecumā atalgojums 23 gadu vecumā būs par 8 % mazāks, savukārt 30–31 gada vecumā par 2–3 % mazāks[30]. Algas ierobežojums attiecas arī uz tiem jauniešiem, kuri augstskolu beiguši „ekonomikas grūtību" laikā: sākotnējais algas zudums uzreiz pēc augstskolas absolvēšanas ir 6–7 % par katru bezdarba līmeņa procentpunkta palielinājumu[31]. Pat pēc 15 gadiem algas zudums ir 2,5 %. Daži aprēķini ir vēl drūmāki, norādot, ka 42 gadu vecumā kaitējums var būt pat 13–21 % apmērā, lai gan, ja bezdarba periods vairs neatkārtojas, to var samazināt līdz 9–11 %[32].

Attiecībā uz bezdarba perioda ilgumu jānorāda – jo ilgāks ir bezdarba periods agrā jaunībā, jo lielāka būs negatīvā ietekme[33]. Citi secinājumi liecina, ka svarīgs ir tikai bezdarba fakts (attiecīgi – negatīvas sekas rada tikai bezdarba fakts): „jauniešiem, kuriem ir darbs, ir daudz vieglāk atrast jaunu darbu turpmākajā dzīvē. To varētu skaidrot kā ieguvumus, ko dod tīklošana, vai citas prasmes darba meklēšanā. Arī darba devēji labprātīgāk pieņem darbā personas, kuras iepriekš ir strādājušas neatkarīgi no nodarbinātības ilguma"[34]. Tas nozīmē, ka arī īss nodarbinātības periods var veicināt iespēju atrast darbu nākotnē.

---

26 *Doiron, D* un *Gorgens, T* (2008) *State dependence in youth labour market experiences, and the evaluation of policy interventions* (Atkarība jauniešu darba tirgus pieredzē, un politikas iejaukšanās novērtēšana), *Journal of Econometrics*, Nr. 145, 81.–97. lpp.

27 *Bell, D.N.F.* un *Blanchflower, D.G.* (2011), *Young People and the Great Recession* (Jaunieši un lielā recesija), *IZA* Diskusiju dokuments Nr. 5674.

28 *Doiron* un *Gorgens* (2008), citēts iepriek .

29 *Gregg, P.* un *Tominey, E.* (2005), *The wage scar from male youth unemployment* (Algas trauma, ko rada jaunu vīriešu bezdarbs), Publikācija darba ekonomikā Nr. 12, 487.–509. lpp.

30 *Mroz, T.A.* un *Savage, T.H.* (2006), *The long-term effects of youth unemployment* (Jauniešu bezdarba radītā ietekme ilgtermiņā), Publikācija cilvēkresursu jomā, pavasara izdevums, Nr. 41(2), 259.–293. lpp.

31 *Kahn, L.B.* (2010), *The long-term labor market consequences of graduating from college in a bad economy* (Darba tirgus radītās sekas ilgtermiņā saistībā ar augstskolas absolvēšanu ekonomikas grūtību laikā), Publikācija darba ekonomikā Nr. 17, 303.–316. lpp.

32 *Gregg* un *Tominey* (2005), citēts iepriekš.

33 *Bell* un *Blanchflower* (2011), citēts iepriekš.

34 *Doiron* un *Gorgens* (2008), citēts iepriekš.

Jauno paaudzi ietekmē arī makroekonomikas vide (saskaroties ar lielāku bezdarba līmeni): jauniešiem, kuri lejupslīdes laikā ir 17–25 gadus veci, ir mazāka ticība valsts iestādēm, un viņi uzskata, ka izdošanās ir vairāk atkarīga no veiksmes, nevis no pūliņiem[35].

Turklāt bezdarba vai neaktivitātes ietekme uz jauniešiem var radīt arī sociālas sekas: ja šīs grupas pārstāvji nevar atļauties dzīvot atsevišķi, tie, visticamāk, paliks dzīvot pie vecākiem, tādējādi kavējot savas ģimenes izveidi un pasliktinot demogrāfisko attīstību un izredzes. Papildus tam būtiskas sekas Eiropas konkurētspējai nākotnē var radīt arī tas, ka jaunieši pamet ES, lai meklētu darbu citviet, jo Eiropā tiem nav iespēju iekļūt darba tirgū; turklāt šis fenomens ir bieži novērojams kvalificētu jauniešu vidū, un tas veicina intelektuālā darbaspēka potenciālu emigrāciju.

Jaunatnes garantijas izveidošana ir dārgs process, tomēr, izvērtējot jauniešu pāreju no skolas uz darba dzīvi vai tālākizglītību, šo izmaksu salīdzināšana ar tām, kas radīsies, ja nekas netiks darīts, veicina racionālas, uz ieguldījumiem pamatotas pieejas īstenošanu. Autori *P. Gregg* un *E. Tominey* galveno Jaunatnes garantijas pamatojumu izvirzīja jau 2005. gadā: „Veiksmīgi iejaukšanās pasākumi, kas īstenoti nolūkā samazināt jauniešu ilgstoša bezdarba iespējamību, var nodrošināt būtisku ieguldījumu atguvi saistībā ar šo jauniešu dzīves laikā gūtajiem ienākumiem, tāpēc šādi pasākumi uzskatāmi par labu ieguldījumu. Turklāt pierādījumi liecina, ka labāku atalgojuma atguvi ir iespējams nodrošināt tad, ja pēc būtiska bezdarba perioda jaunībā tiek celts izglītības līmenis.”[36]

2.3. Jaunatnes garantijas izmaksas

Iepriekšējās divās apakšnodaļās minēti būtiski ieguvumi, ko sabiedrībai un indivīdiem garantētu veiksmīga Jaunatnes garantijas ieviešana, turpretī šajā apakšnodaļā apskatītas šādas garantijas izveidošanas potenciālās izmaksas.

Protams, ir ļoti grūti aprēķināt Jaunatnes garantijas izmaksas. Tomēr vairākas ieinteresētās personas ir centušās to izdarīt.

Starptautiskā Darba organizācija (*ILO*) 2012. gada jūlijā aprēķināja izmaksas, kas saistītas ar Jaunatnes garantijas shēmas ieviešanu eirozonā[37]. Organizācijas kopējais izmaksu aprēķins eirozonai sastāda 0,45 % no eirozonas IKP jeb 21 miljardu eiro. Organizācijas veiktās analīzes pamatā ir Zviedrijas „īpaša atbalsta darba meklēšanā” modelis, kam gada izmaksas aprēķina **EUR 6000 apmērā uz vienu nenodarbinātu jaunieti, pieskaitot vēl administratīvās izmaksas,** (attiecībā uz resursiem, kas Valsts nodarbinātības dienestiem nepieciešami programmas īstenošanai), kuras sastāda EUR 600 uz vienu dalībnieku. Tā kā Komisijas priekšlikums Jaunatnes garantijai ir plašāks par Zviedrijas modeli, šie aprēķini liecina tikai par Jaunatnes garantijas potenciālajām izmaksām.

Šajā sakarā būtu jāņem vērā **Austrijas** piemērs. Saskaņā ar sākotnējiem valdības aprēķiniem Austrijas Valsts nodarbinātības dienests 2011. gadā atvēlēja aptuveni EUR 382 miljonus aktīva darba tirgus politikas virzieniem jauniešiem līdz 25 gadu vecumam. Vairāk nekā trešā daļa šo izdevumu tika iztērēti mācekļu praksei uzņēmumu augstākajā iestāžu līmenī[38] (aptuveni EUR 11 000 gadā par katru

---

35 *Giuliano, P.* un *Spilimbergo, A.* (2009), *Growing up in a recession: beliefs and the macroeconomy* (Augšana lejupslīdes laikā: ticība un makroekonomika), *NBER* Darba dokuments Nr. 15321.

36 *Gregg* un *Tominey* (2005), citēts iepriekš.

37 Starptautiskā Darba organizācija (2012), *Eurozone Job Crisis: Trends and Policy Responses* (Nodarbinātības krīze eirozonā – tendences un politika), *Studies on Growth with Equity*, 2012. gada jūlijs.

38 Sk. 1.3. sadaļu.

šādu mācekļa prakses vietu[39] jauniešiem līdz 18 gadu vecumam[40]). Papildus tam jauniešiem paredzētu jaunu darbavietu mērķfinansējums izmaksā aptuveni EUR 3600 par katru atbalstīto darbavietu. Papildus ņemot vērā aktīva darba tirgus politiku, piemēram, mācību turpināšanu vai profesionālo orientāciju, ar pasākumu saistītās izmaksas par katru nenodarbināto jaunieti (vecumā no 19 līdz 24 gadiem) ir aptuveni **EUR 5500**.

Jaunatnes garantijas izmaksas var aprēķināt arī, izmantojot primitīvu un vienkāršu aprēķinu, pamatojoties uz tīru darbavietas garantiju (nodrošinot darbavietu visiem nenodarbinātajiem jauniešiem). Šajā gadījumā aprēķina pamatā var būt pašreizējā minimālā alga (ja tāda ir), ko pareizina ar strādājamo stundu skaitu un dalībnieku skaitu. Šādu aprēķinu veica Apvienotajā Karalistē, pamatojoties uz garantiju par 6 darba mēnešu apmaksu, paredzot 25 stundu darba nedēļu (uzņēmums segtu 10 mācību stundas nedēļā). Ņemot vērā pašreizējo minimālo algu AK, tas nozīmētu GBP 4000 par katru darbavietu (apmēram **EUR 5000**)[41].

Tomēr, izstrādājot Jaunatnes garantijas budžetu, ir jāveic precīzāka analīze. **Somijas valdība** ar atjaunoto Jaunatnes garantiju nāks klajā 2013. gadā, un tā ir aprēķinājusi nepieciešamās izmaksas, kā arī iedalījusi tās vairākās komponentēs.

Garantijas vidējās ikgadējās kopējās izmaksas par katru personu, ietverot „Prasmju programmu jauniešiem", būtu **EUR 2240**[42]. Šīs izmaksas ir ievērojami zemākas, nekā aprēķināts Zviedrijā un Austrijā, un tas varētu būt saistīts ar atšķirīgām mērķgrupas īpatnībām, kā arī, iespējams, dažādām pastāvošajām infrastruktūrām, ko var izmantot Garantijas ieviešanai (piem., rūpīgi izveidots un mācīts nodarbinātības dienesta personāls).

Kā liecina Somijas piemērs, aprēķinot attiecīgās ar jauniešiem saistītās izmaksas citās valstīs, jāņem vērā, ka ne katram jaunietim, kurš izmantos Jaunatnes garantiju, tiks piedāvāta valsts subsidēta mācekļa prakses vieta un ne katram jaunietim, kurš nav nodarbināts, ir jāizmanto Jaunatnes garantija (piem., ja viņš pats četru mēnešu laikā pēc skolas beigšanas vai kļūšanas par bezdarbnieku saņem piemērotu piedāvājumu).

Patiesi, lai nodrošinātu Jaunatnes garantiju visiem jauniešiem, jāņem vērā ļoti lielas atšķirības attiecībā uz izdevumiem, kas saistīti ar katru indivīdu. Piemēram, Somijas budžetā ir paredzēta dārga arodizglītība (EUR 33 800 par katru dalībnieku), ko īsteno, lai apmierinātu nelielas minoritātes vajadzības (1200), salīdzinājumā ar kopējo jauniešu skaitu (50 100), uz ko attiecas visa garantija.

---

39 Ja apgrozījums bija liels, viena gada laikā vienu prakses vietu izmantoja vairāki cilvēki.

40 2011. gada decembrī (2011./12. mācību gads) uzņēmumu augstākajā mācību shēmā piedalījās 10 463 jaunieši, sk. *BMASK*, Austrijas Federālās nodarbinātības, sociālo lietu un patērētāju aizsardzības ministrijas (2012) publikāciju *Youth and Work in Austria* (Jaunieši un nodarbinātība Austrijā), pieejama vietnē: https://broschuerenservice.bmask.gv.at/PubAttachments/ArbeituJugend2012engl.pdf?db=-1.

41 2012. gada septembrī *ILO* publicēja jaunatnes garantijas shēmu izmaksu aprēķinu, pamatojoties uz pašreizējām minimālajām algām: *Global Employment Outlook: Bleak Labour Market Prospects for Youth* (Nodarbinātības pārskats pasaulē: drūmas darba tirgus izredzes jauniešiem).

42 Somija galvenajai jauniešu garantijas komponentei ir piešķīrusi EUR 60 miljonus gadā, lai sasniegtu 46 100 dalībniekus, tostarp paredz virkni pasākumu, piemēram, arodmācības, kompensāciju par mācībām darba devējiem, algu subsīdijas, atbalstu gados jauniem imigrantiem, plašākus valsts nodarbinātības dienestu pakalpojumus, profesionālo orientāciju un atbalstu uzņēmējdarbības sākšanai. Tomēr Somijas valdība atzīst, ka ar šīm izmaksām nepietiek, lai atrisinātu visas problēmas, tāpēc ierosina kopējās Jaunatnes garantijas izmaksās iekļaut arī „Prasmju programmu jauniešiem". Šī programma izmaksās ne vairāk kā EUR 52 miljonus gadā, un tā ir paredzēta 4000 dalībniekiem (papildus tam, efektivitātes ietaupījumi katru gadu nodrošinās vēl 5000 brīvu vietu). Tas nozīmē, ka kopējie maksimālie gada budžeta izdevumi jāparedz EUR 112 miljonu apmērā 50 100 dalībniekiem.

Protams, patiesās ar Jaunatnes garantiju saistītās izmaksas būs atkarīgas arī no apstākļiem valstī un no tā, kādā veidā Jaunatnes garantija katrā dalībvalstī tiek veidota un ieviesta. Tāpēc, lai aprēķinātu ar Jaunatnes garantiju saistītās izmaksas, ir jāievēro vairāki brīdinājumi.

Ar jaunatnes garantiju saistītās izmaksas būs lielākas tajās valstīs, kurās ir lielāks skaits jauniešu, kas nav nodarbināti, neizglītojas vai nav iesaistīti mācībās, vai kurās ir augstāks jauniešu bezdarba līmenis. Šajās valstīs liela nozīme būs papildu finanšu līdzekļu maksimālam izmantojumam (piemēram, Eiropas Kohēzijas politikas fondu izmantojumam), kā arī iespējamībai ieviest garantiju pakāpeniski.

Aprēķinus, kas saistīti ar jaunatnes garantijas izveidi četru mēnešu laikā pēc mācību beigšanas vai kļūšanas par bezdarbnieku, būtiski ietekmē arī jauniešu bezdarba vidējais ilgums (un cikliskums).

Nepieciešamo potenciālo izmaksu apmēru ietekmēs arī atšķirīgs pastāvošo atbalsta pasākumu pamats (piemēram, labi mācīti valsts nodarbinātības dienestu darbinieki, kas var palīdzēt apmierināt jauniešu vajadzības un risināt viņu situāciju).

Jāpiebilst, ka ar Jaunatnes garantiju saistītās izmaksas ilgtermiņā ietekmēs arī demogrāfiskā attīstība: zema dzimstības līmeņa dēļ jauniešu bezdarba problēma nākotnē strukturāli samazināsies (ja vien darbaspēka piedāvājums kvalitātes ziņā atbildīs darbaspēka pieprasījumam).

2.4. Izmaksu un ieguvumu salīdzinājums

Ņemot vērā iepriekš minēto, ir tomēr skaidrs, ka ieguldījumi jauniešos ir ļoti nepieciešami, lai novērstu ar jauniešu neaktivitāti saistītās un iepriekš aprakstītās tūlītējās un ilgtermiņa izmaksas.

Izmaksu lietderības pētījumā, pārbaudot Zviedrijas pasākumus, kuru mērķis bija palīdzēt jauniešiem (18–30 gadu vecumā) iekļūt darba tirgū[43], tika secināts, ka vidējais sociāli ekonomiskais potenciāls (t. i., potenciālā rentabilitāte) viena gada laikā pārsniedz SEK 600 000 vai aptuveni EUR 70 000 par vienu dalībnieku. Šāda apgalvojuma pamatā ir pieņēmums, ka dalībnieki atsakās no pabalstiem un kļūst no aprūpes pakalpojumiem neatkarīgāki, tā vietā kļūstot produktīvi un maksājot nodokļus.

Praksē pilnīgs potenciāls netiek sasniegts. Tomēr, ja vidējās izmaksas par vienu dalībnieku ir SEK 66 400 (EUR 7809,97), tad ieguldījumus parasti atlīdzina viena gada laikā un vidējā rentabilitāte pirmajā gadā ir SEK 35 800 (vidēji EUR 4200) par vienu dalībnieku. Pētījumā vēl teikts: „Turpmāko gadu aprēķinos nav iekļauta projektu izmaksu un prognožu vidējā rentabilitāte, kas piecu gadu laikā ir SEK 441 000 (EUR 51 870) apmērā par vienu dalībnieku. Ilgākā laikā rentabilitāte, protams, uzkrājas un, tā kā ieguvumi ir saistīti ar jauniešiem, kopējie potenciālie ieguvumi līdz pensijas vecumam ir milzīgi”.

Ietaupījumi, kas gūti ieguldot Jaunatnes garantijā, ir vērienīgāki par gūtajiem sociālās aizsardzības izdevumu ietaupījumiem. Kā minēts iepriekš dokumentā, novēršot bezdarbu un aizkavējot prasmju pasliktināšanos, rastos ilgtermiņa priekšrocības gan jauniešiem, gan ekonomikai, jo bezdarba līmenis dzīves cikla laikā būtu zemāks un ienākumi lielāki (tātad arī nodokļu ienākumi un sociālā nodrošinājuma iemaksas būtu lielākas), turklāt būtu mazāk sociālo un veselības problēmu.

[43] Zviedrijas Jaunatnes lietu Valsts pārvalde (2011), *It Pays Off* (Tas atmaksājas!).

3. KĀ NODROŠINĀT VEIKSMĪGU JAUNATNES GARANTIJA ĪSTENOŠANU?

3.1. Uz partnerību pamatota pieeja

Partnerība ir svarīga

Lai Jaunatnes garantija tiktu veiksmīgi īstenota, ir nepieciešama vairāku dalībnieku un resursu mobilizācija kopēja mērķa sasniegšanai. Pierādījumi[44] no dalībvalstīm, kurās ir īstenotas Jaunatnes garantijai līdzīgas iniciatīvas, liecina, ka uz partnerību pamatotas pieejas īstenošana bieži vien ir vispiemērotākais veids rezultātu efektīvai sasniegšanai.

Lai izveidotu partnerību Jaunatnes garantijas ieviešanai, vispirms ir jāizvēlas **organizācija, kura būs atbildīga** par shēmas izveidi un pārvaldi, kā arī partneru darbību koordinēšanu. Šo uzdevumu var uzticēt **Valsts nodarbinātības dienestiem** (VND), kuriem tad būtu jāveido nepieciešamā saikne ar atbilstošiem partneriem, proti: skolām, jauniešu organizācijām, mācību iestādēm, privātiem nodarbinātības dienestiem, sociālajiem partneriem un darba devējiem.

Ciešu partnerību izveidei ir vairāki priekšnoteikumi, piemēram, ir precīzi jādefinē un jāsadala pienākumi un uzdevumi; visām iesaistītajām personām ir jābūt papildu prasmēm; iesaistīto personu starpā ir jābūt augstai uzticēšanās pakāpei; ir jāpauž vēlme mācīties un ir jāveic regulāras pārbaudes, lai, ņemot vērā mērķus, novērtētu progresu.

Ja nodarbinātības dienestu pakalpojumus, slēdzot apakšlīgumus, uztic privātiem un/vai trešiem uzņēmumiem, konkursa izsludināšanas procesā ir precīzi jādefinē noteikumi un gaidāmie rezultāti. Vienlīdz svarīga ir šādu iniciatīvu uzraudzība un novērtēšana, jo tas garantē ieguldījumu atguvi un ļauj saprast, kas iedarbojas, lai varētu izstrādāt pielāgotāku un uz faktiem pamatotu politiku nākotnē.

Īstenojot pārnozaru pieeju jaunatnes lietās, ES jaunatnes stratēģijā[45] plašākā skatījumā ir risināts jautājums par jauniešu pāreju no skolas uz darba dzīvi un rosināta sadarbība ministriju starpā. Saskaņā ar ES jaunatnes stratēģiju trīs reizes gadā tiek sagatavoti ES jaunatnes ziņojumi[46], kuros sniedz informāciju un apraksta politikas praksi, kas var būt noderīga Jaunatnes garantijas shēmu izstrādē. Komisija un dalībvalstis izstrādāja arī multidisciplināru informācijas paneli ar jaunatnes indikatoriem, parādot galvenos ar jauniešu pāreju saistītos aspektus[47].

Viens uz partnerību pamatotas pieejas piemērs koordinētas politikas stratēģijas izstrādē novērojams Somijā. Lai izveidotu Jaunatnes garantiju, Somija izstrādāja vispusīgu modeli, kurā kopīgu mērķu sasniegšanā ir iesaistītas dažādas ministrijas (nodarbinātības, izglītības, sociālo lietu un veselības), pašvaldības iestādes, izglītības iestādes, kā arī citi pakalpojumu sniedzēji, uzņēmumi un citi darba devēji, sociālie partneri, jauniešu organizācijas, studentu organizācijas un trešais sektors.

---

44 *A. Scharle* un *T. Weber* Eiropas Komisijai (2011), *Youth Guarantees: PES approaches and measures for low skilled young people* (Jaunatnes garantijas. VND īstenotie virzieni un pasākumi jauniešiem ar vājām prasmēm), Tematiskās sintēzes publikācija (Valsts nodarbinātības dienestu savstarpējs dialogs).

45 http://ec.europa.eu/youth/policy/eu-youth-strategy_en.htm.

46 COM(2012)495, SWD(2012)256, SWD(2012)257, 2012. gada 10. septembris.

47 http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_social_policy_equality/youth_policy/dashboard_youth.

Vācija piedāvā tādas koordinētas pieejas piemēru, ko īsteno, lai izstrādātu ieviešanas un pakalpojumu sniegšanas stratēģijas, ņemot vērā vietējā darba tirgus vajadzības. Vācija ir izveidojusi „Jauniešu un karjeras aliansi" (*Young People and Career Work Alliance*), kuras ietvaros nodarbinātības aģentūra, darba centrs, pašvaldības iestādes un jauniešu labklājības struktūras slēdz sadarbības līgumus, ko ievērojot, šīs iestādes uzlabo pārredzamību, veic kopīgu analīzi, optimizē piekļuvi atbilstošiem sociālajiem datiem par jauniešiem un viņu nodarbinātību, ievērojot tiesību aktus datu aizsardzības jomā, novērš jautājumu divkāršošanu un profilēšanu, veido kopīgus procesus un sinhronizē piedāvājumus.

Plaisas mazināšana skolu un nodarbinātības dienestu starpā

Skolām un mācību iestādēm ir būtiska nozīme to jauniešu skaita samazināšanā, kuri pārtrauc mācības, jo šīs iestādes ne tikai sniedz mērķtiecīgu atbalstu jauniešiem mācību pārtraukšanas riska grupā, bet arī visiem studentiem piedāvā vadību vai piekļuvi attiecīgiem pakalpojumiem. Šīs iestādes var arī informēt pašvaldības iestādes, VND vai citas attiecīgās struktūras par priekšlaicīgu izglītības pārtraukšanu. Mācības pārtraukušo personu skaitu var ievērojami samazināt, vairojot izpratni par darba dzīvi un iepazīstinot studentus ar pakalpojumiem, ko nodrošina, piemēram, VND. Lai to izdarītu, arodorientācijas programmas ir jāpapildina ar kvalitatīvu individuālu profesionālo orientāciju[48]. VND profesionālās orientācijas konsultanti var doties vizītēs uz skolām, sniedzot vispārīgu informāciju par iestādē pieejamiem pakalpojumiem (informācija par darba tirgu, piemērotas darba/mācekļa prakses brīvās vietas sameklēšana, palīdzība darba meklējumos, utt.).

Tomēr saistībā ar skolu apmeklēšanu VND var rasties salīdzinoši augstas izmaksas. Cita resursu ziņā labvēlīgāka iespēja ir piedāvāt skolu skolotājiem un instruktoriem personīgas mācības vai mācības tiešsaistē, lai šie darbinieki pēc tam paši varētu sniegt informāciju. Piemēram, Itālijā skolotājus māca, lai viņi varētu nodrošināt profesionālo orientāciju, kā arī sniegt informāciju par atbilstošiem VND pakalpojumiem. Ungārijā VND nodrošina mācības arī skolās, lai atbilstošo klašu skolotājus informētu par VND pakalpojumiem, dodot tiem iespēju sniegt šīs zināšanas skolēniem, pirms viņi beidz skolas gaitas. Ņemot vērā resursu trūkumu, šāda rīcība var nodrošināt būtisku daudzkārtīgu ietekmi[49].

Pierādījumi[50] liecina, ka pamazām ES aizvien biežāk ir sastopama dažādu nodarbinātības dienestu partnerība, jo VND tiecas sniegt aizvien mērķtiecīgākus un individualizētākus pakalpojumus, vienlaikus cenšoties rast arī rentablākus pakalpojumu sniegšanas veidus. Aizvien vairāk trešā sektora nodarbinātības dienestu, pašvaldības iestāžu un jauniešu organizāciju veido arī vietēja līmeņa sadarbību ar mērķi novērst jauniešu bezdarbu. Šāds iesaistīto personu spektrs nodrošina daudzas iespējas, lai ne tikai garantētu lielāku ietekmi uz jauniešiem, bet arī risinātu problēmas, kas saistītas ar pareizi koordinētu pasākumu īstenošanu nolūkā novērst centienu divkāršošanos.

Arī pilsoniskās sabiedrības organizācijas var būtiski palīdzēt mazināt plaisu starp grūti sasniedzamiem jauniešiem un sabiedrību. Saskaņā ar *YOUNEX* pētniecības projektu[51] pilsoniskās sabiedrības

---

48 Sk. Padomes 2008. gada 21. novembra Rezolūciju par mūžilga karjeras atbalsta sekmīgāku iekļaušanu mūžizglītības stratēģijās un par šīs rezolūcijas īstenošanu Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīklā (http://www.elgpn.eu).

49 *A. Scharle* un *T. Weber* Eiropas Komisijai (2011), citēts iepriekš.

50 2012. gada aptauja par VND spēju pielāgoties krīzei, ko Eiropas Komisija nosūtījusi Eiropas Valstu nodarbinātības dienestu tīklam.

51 *YOUNEX*: *Youth, Unemployment, and Exclusion in Europe* (Jaunieši, bezdarbs un atstumtība Eiropā) (FP7 – SSH, 2009.–2011. gads), pieejams vietnē: http://www.younex.unige.ch/Products/Reports/WP2_INTEGRATEDREPORT_D7.pdf.

organizācijas ir būtiski partneri politikas maiņai bezdarba un nestabilitātes jomā, jo tām ir padziļinātas zināšanas par bezdarbu un nestabilitāti.

Sadarbība ar sociālajiem partneriem

Jaunatnes garantijas izveidei svarīgas ir stabilas un uzticamas attiecības ar sociālajiem partneriem.

Arodbiedrības var būtiski palīdzēt nodrošināt to, ka dalībvalstīs tiek piedāvāta Jaunatnes garantijas shēma. Liela nozīmē ir darba devējiem un īpaši MVU, kuri pēdējā desmitgadē ir bijuši galvenie darbavietu radītāji, jo tie var nodrošināt darba iespējas[52] jauniešiem, kurus ierastajā darbā pieņemšanas kārtībā primāri neizvēlētos. Nodarbinātības dienestu un darba devēju sadarbība jāskata kā ilgtermiņa ieguldījums attiecības, kas laika gaitā pilnveidojas un nobriest.

Sadarbojoties ar darba devējiem, VND parasti izmanto tādus instrumentus kā uz darba devējiem orientētu pakalpojumu pastiprināšana un darbinieku mācības darbam ar jauniešiem, jo īpaši vismazāk aizsargātajiem jauniešiem, kā arī nepārprotamas sadarbības stratēģijas, slēdzot konkrētus uzņēmumu līgumus, veidojot sadarbības shēmas un nozares līmeņa paktus, kā arī tīklošana, pieņemšana darbā, informācijas pasākumi un sesijas. Šie instrumenti un pakalpojumi ir pielāgoti arī Jaunatnes garantijas shēmu izveidei. Visbeidzot, lai apmierinātu darba devēju vajadzības darba jomā, ir jāstiprina prasmju politika un darba tirgus izlūkošanas datu apkopošanas instrumenti, lai veiksmīgāk profilētu kandidātus un samērotu ar pieejamo darbavietu un/vai stažēšanās vai mācekļa prakses vietu. Galu galā veiksmīga piemērotas darbavietas atrašana ir vislabākā garantija, kas nodrošina visām pusēm labvēlīgu situāciju, pozitīvas attiecības ar darba devēju, kā arī veiksmīgu partnerību nākotnē, kas visbeidzot garantē stabilu un noturīgu darbavietu piedāvājumus jauniešiem.

Jauniešu organizāciju iesaistīšana

Jauniešu organizāciju un asociāciju iesaistīšana valsts programmu izveides un koncepcijas izstrādes posmā var nodrošināt to, ka iejaukšanās pasākumi ir pielāgoti jauniešu tiešajām vajadzībām.

Vēršoties pie jauniešiem, kuri saskaras ar sarežģītākām problēmām (piemēram, kuriem nav izglītības vai tā ir vāja, kuriem ir invaliditāte, atkarības, utt.), nodarbinātības dienestu un citu jauniešu atbalsta dienestu starpā ir jāizveido labi funkcionējoša partnerība. Jauniešu darba organizācijas var vērsties pie jauniešiem, piedāvājot brīvā laika pavadīšanas iespējas, un neformālās pieejas dēļ iedvest jauniešos uzticību, kas nepieciešama, lai tie varētu sazināties ar iestādēm un reģistrēties nodarbinātības dienestos. 2011. gada martā **Eiropas Valstu nodarbinātības dienestu tīkls** veica salīdzinošo izvērtēšanu[53] attiecībā uz to, kā izstrādāt un ieviest Jaunatnes garantijas shēmas, norādot arī to, ka pie jauniešiem ir jāvēršas viņiem pazīstamā vidē un saprotamā valodā. Turklāt jāpiebilst, ka privātais un valsts sektors, iespējams, nespēj pilnīgi gādāt par visiem jauniešiem, jo īpaši par grūti sasniedzamiem jauniešiem, un nodrošināt tiem darba vai stažēšanās vietas. Tāpēc vietu nodrošināšanā ir jāiesaista jauniešu organizācijas un nevalstiskās organizācijas, kuru darbība ir vērsta uz jauniešiem, kas var piedāvāt apmaksātu vai neapmaksātu stažēšanos vai iespēju gūt brīvprātīgā darba pieredzi.

---

52 *PES and effective services for employers* (VND un efektīvi pakalpojumi darba devējiem), 2012. gada janvāra salīdzinošā izvērtēšana (Valstu nodarbinātības dienestu savstarpējs dialogs), http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1004&langId=en.

53 *Youth Guarantees: PES approaches and measures for low skilled young people* (Jaunatnes garantijas: VND īstenotie virzieni un pasākumi jauniešiem ar vājām prasmēm), Vīne, Austrija, 2011. gada 22.–23. marts, pieejams vietnē: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=105&newsId=1009&furtherNews=yes.

Somijā par jauniešu interesēm jau laikus iestājās darba grupa, ko vadīja Somijas Jauniešu sadarbības apvienība. Šī darba grupa tiešsaistē rīkoja publiskas apspriedes „Nodrošināt jauniešiem balsi" ar jauniem aktīviem spēkiem un uzņēmējiem, kas 2011. gada rudenī nodrošināja atbildi no 6366 jauniešiem.

Apvienotajā Karalistē tika izveidota *MYPLACE*, proti, GBP 279 miljonus[54] vērta programma, kuras mērķis ir izveidot jauniešu centrus visā Anglijā, tostarp atsevišķos īpaši nelabvēlīgos valsts rajonos. Šī programma nodrošina kapitāla dotācijas GBP 1–5 miljonu apmērā[55].

3.2. Agrīnas iejaukšanās un aktivizācijas pasākumi

Jauniešu informēšana

Vairāku dalībvalstu piemēri liecina, ka daudzi jaunieši, kuriem ir grūti iesaistīties darba tirgū, var piekļūt VND vai citu atbildīgo valsts dienestu pakalpojumiem tikai tad, kad ir kļuvuši par bezdarbniekiem, vai arī viņi nepiekļūst šiem pakalpojumiem, jo īpaši tad, ja viņiem nav tiesību saņemt pabalstu. Lai gan šā jautājuma atrisināšanā var palīdzēt valstu nodarbinātības dienestu un mācību iestāžu partnerība un sadarbība, ir tomēr jāīsteno arī **papildu mērķtiecīgi informēšanas pasākumi**, lai nodrošinātu, ka jaunieši, kuri neizglītojas un nav iekļauti VND vai citu atbildīgo dienestu darbavietu reģistrā, pēc mācību beigšanas nepazūd / nenonāk *NEET* grupā / nav neaktīvi. Iespējamie pasākumi ir drukātu materiālu izplatīšana vietās, kurās bieži uzturas mērķgrupa (piem., jauniešu centros vai jauniešiem rīkotos pasākumos), kā arī mūsdienīgu plašsaziņas līdzekļu izmantojums, kas „runā" jauniešiem saprotamā valodā (piem., saistošas tīmekļa vietnes, mediju kampaņas *YouTube*, īpašas tīmekļa vietnes jauniešiem, kurās piedāvā pielāgotu informāciju un profesionālo orientāciju). Ņemot vērā jauniešu saziņas ieradumus, arī sociālo mediju, piemēram, *Facebook*, turpmāka pilnveide, kā tas darīts Nīderlandē, Vācijā un Zviedrijā, nodrošina daudzsološas iespējas.

Lai nodrošinātu, ka jaunieši piedāvājumu saņem drīz pēc mācību beigšanas, var uzlabot **datu apkopošanas sistēmas** un skolu reģistrus, kā arī riska grupā esošo jauniešu un/vai nesen mācības pārtraukušo jauniešu **novirzīšanu** uz VND vai citiem atbildīgajiem dienestiem. Valsts mēroga apņemšanās uzturēt kontaktus ar skolēniem, kuri ir pārtraukuši mācības, un vajadzības gadījumā to novirzīšana pie VND ievērojami atvieglo ātru saziņu ar priekšlaicīgi mācības pārtraukušajiem skolēniem, kā tas ir, piemēram, Norvēģijā, kur šāda sistēma ir ieviesta valsts mērogā. Tomēr saistībā ar personu datu pārsūtīšanu iestāžu starpā daudzām valstīm ir jāievēro datu aizsardzības noteikumi.

Somijā Likums par jauniešu aizsardzību paredz noteikumus par informācijas sniegšanu jauniešu informēšanas nolūkos. Vispirms jaunieša personas informāciju var atklāt tikai ar paša jaunieša atļauju. Jau ar jaunieti nav iespējams sazināties, lai saņemtu viņa atļauju, un viņš ir pabeidzis pamatizglītību, bet nav iestājies vidusskolā, vai viņš līdz 25 gadu vecumam pārtrauc profesionālo mācības vai mācības vispārējā izglītības iestādē, šā jaunieša kontaktinformāciju un personas informāciju sniedz izglītības nodrošinātājs.

Nodrošinot uzraudzības vai „iespēšanas" pakalpojumus (piemēram, Dānijā, Luksemburgā, Nīderlandē, Norvēģijā un Somijā), uzrauga līdzdalību izglītībā un mācībās, pēc programmas pārtraukšanas sazinās ar personām, kuras ir priekšlaicīgi pārtraukušas mācības, un mēģina rast

[54] Līdzvērtīgi aptuveni EUR 350 miljoniem.
[55] Līdzvērtīgi aptuveni EUR 1,25–6,3 miljoniem.

izglītības, mācību vai darba iespējas. Piemēram, Nīderlandē Reģionālie reģistrācijas un koordinācijas institūti (*RRC*) uzrauga un reģistrē jauniešus, kuriem nav pamatizglītības, un nodrošina, ka ar neaktīvajiem jauniešiem notiek saziņa un viņiem sniedz atbalstu. Somijā pašvaldībām vai pašvaldību grupām kopš 2011. gada dots uzdevums pieņemt darbā jauniešu informēšanas darbiniekus, kuri sazinās un vēršas pie personām, kas ir priekšlaicīgi pārtraukušas mācības un atrodas *NEET* riska grupā[56].

Lai informētu grūti sasniedzamas personas, parasti jāīsteno īpaši informēšanas pasākumi, tādējādi nodrošinot šīm personām piekļuvi attiecīgajiem pakalpojumiem. Tas jo īpaši attiecas uz personām, kuras ir pārtraukušas mācības, kā arī uz tām, **kuras saskaras ar vairākiem šķēršļiem** un kuru izcelsme turklāt ir atšķirīga / viņi nav pamatiedzīvotāji un tādēļ var piedzīvot diskrimināciju gan saistībā ar piekļuvi mācībām, gan iekļūšanu darba tirgū. Šie pasākumi ir **sadarbība ar jauniešu centriem un citām attiecīgām organizācijām un nevalstiskām organizācijām**, kuras strādā ar jauniešiem vai mazaizsargāto iedzīvotāju grupām (piem., migrantiem, narkomāniem, bāreņiem un cilvēkiem ar invaliditāti). Īpaši noderīgas var būt kampaņas, kurās iesaistīti etnisko un reliģisko kopienu, kā arī labklājības organizāciju pārstāvji; tāpat ir labi, ja valstu nodarbinātības dienestu personāls ir daudzveidīgs vecuma un kulturālās izcelsmes ziņā. Piemēram, Austrijā saziņu ar grūti sasniedzamām personām veicina mošeju un kultūras klubu apmeklējumi, sadarbības nolīgums ar turku un serbu avīzēm, kā arī DVD, kas izdoti svešvalodā.

Vairāku valstu pieredze liecina, ka **īpašu** jauniešiem paredzētu **kontaktpunktu izveide** palīdz ne tikai pazemināt slieksni, bet, sekmējot koordinētu pakalpojumu sniegšanu, īstenot arī efektīvākus iejaukšanās un aktivizācijas pasākumus. Šādas struktūras var būt specializēti jauniešu centri, kas ir VND apakšstruktūras, neatkarīgas vietējas vai reģionālas iestādes, vai privātie pakalpojumu sniedzēji, ar kuriem ir noslēgts līgums. Austrijā, Dānijā un Vācijā darba centri jauniešiem ir VND apakšstruktūra. Citas iestādes palīdz mazaizsargātiem iedzīvotājiem; piemēram, organizācijas „Missions locales" Francijā mērķis ir novērst jauniešu iekļūšanu *NEET* grupā, tāpēc tā sniedz iespējas personām, kuras ir pārtraukušas mācības. Turpretī Īrijā vietējie nodarbinātības dienesti nodrošina ārpakalpojumus privātiem pakalpojumu sniedzējiem: „Jauniešu centri" nodrošina intensīvus starpniecības un vadības pakalpojumus gados jaunām personām, kuras ir pārtraukušas mācības. Šādi jauniešu centri ir īpaši efektīvi, jo kalpo kā kontaktpunkts, kad citi atbilstīgie dienesti, piemēram, profesionālā orientācija, pašvaldības dienesti jauniešu vai ģimeņu lietās, konsultācijas dienesti parādu jautājumos, dienesti cilvēkiem ar invaliditāti, ar atkarībām vai bijušajiem ieslodzītiem, ir integrēti vienotā kontaktpunktā vai saskaņā ar iestāžu sadarbības nolīgumu.

Lai novērstu to, ka VND neko nezina par daudziem jauniešiem, kuri atrodas *NEET* grupā, dažas valstis ir izveidojušas *ad hoc* aģentūras. Šīs **„jauniešu aģentūras"** ir paredzētas jauniešu atbalstīšanai īpaši studijās un profesionālajā virzībā, piemēram, „Jauniešu nodarbinātības centri" Lietuvā vai „Navigator Centers" Zviedrijā. Pēdējā minētā struktūra ir valsts kontaktpunktu tīkls, kas jauniešiem, kuri tiecas (at)sākt izglītošanos, mācības vai darbu, nodrošina pakalpojumus, nevis nosūta viņus uz vairākām dažādām valsts aģentūrām.

Atbalsta pielāgošana

Kad jaunieši ir reģistrējušies VND vai citā atbildīgā dienestā (piem., pašvaldības nodarbinātības dienestā vai pie privātā pakalpojumu sniedzēja), agrīnas iejaukšanās un aktivizācijas pasākumus

---

56 *Eurofound* (2012) *Recent policy developments related to those not in employment, education and training* (Jaunākie politikas virzieni attiecībā uz personām, kuras nav nodarbinātas, neizglītojas un nav iesaistītas mācībās (*NEET*)).

īsteno, pamatojoties uz **saistošiem noteikumiem**, kas jauniešiem dod tiesības izmantot VND pakalpojumus, savukārt VND nosaka pienākumu piedāvāt reģistrētiem nenodarbinātiem jauniešiem izglītības, mācību vai darba iespējas, pamatojoties uz Individuālu rīcības plānu (IRP). Individuālas atbalsta shēmas ietver atbalstu darba meklējumos, virzību uz izglītību vai mācībām, kā arī aktīvus darba tirgus pasākumus personām, kurām ir šāda vajadzība.

Ierobežota budžeta gadījumā resursu ietilpīgu iejaukšanās pasākumu rūpīga plānošana ir īpaši svarīga, piemēram, izglītības, mācību vai vispusīgāka atbalsta pasākumu plānošana personām, kurām tas nepieciešams. **Īpaši pielāgoti IRP** ir galvenais priekšnoteikums aktivizācijas pasākumu veiksmīgai īstenošanai[57]. Profesionāli un atbilstoši mācīti darbinieki nepieciešami gan sagatavošanās posmā, gan arī pārbaudes posmā. Digitalizācija ietver visu kanālu izmantošanu, piemērojot pareizo tiešsaistes, pašpalīdzības instrumentu un tiešas saskarsmes pakalpojumu apvienojumu. Tomēr jauniešiem, kuru **problēmas ir sarežģītākās, ir nepieciešama „uz cilvēku vērsta" pieeja**, lai konstatētu un mazinātu šķēršļus un problēmas, ar kurām attiecīgais jaunietis saskaras, un lai identificētu viņa prasmes un iemaņas. Holistiska vadība un gadījumu pārvaldība, tostarp padziļināts personīgās situācijas novērtējums, ņemot vērā visu dzīves situāciju, ietverot arī detalizētu pārbaudi, ja tāda nepieciešama. Tā kā šādus pakalpojumus nevar nodrošināt tikai VND, bieži vien ar partneriem tiek slēgti līgumi. Saskaņā ar novērtējuma rezultātiem šāda pieeja ir izrādījusies veiksmīga Austrijā, Slovēnijā un Vācijā[58].

Lai gan IRP galvenā uzmanība pievērsta pilnvarojošākām pieejām, svarīgi, ka IRP ir atspoguļots **savstarpēju pienākumu princips** (tā dēvētā „burkāna un pātagas pieeja"). To vislabāk var nodrošināt, ja dokumentu paraksta abas puses. Ir jārod saprātīgs atbalsta un uzraudzības līdzsvars, nodrošinot vienlaikus atbilstību aktivizācijas noteikumiem un piemērojot sankcijas, kas nepieciešamības gadījumā ierobežo tiesības saņemt pabalstus un pakalpojumus. Atbilstoši kvalitatīvam ekspertu spriedumam sankcijām ir lielāka ietekme, ja tās ir skaidras, graduētas, tūlītējas un taisnīgas. Tāpat piemērotība un sociālā palīdzība jauniešiem, kuru atstumtības risks ir īpaši liels, ir jāsasaista ar stingru abpusēju pienākumu pieeju[59]. Lai novērstu jauniešu sociālo atstumtību, ir jāuzlabo mehānismi, ar kuriem turpina atbalstīt jauniešus, kuri pārtrauc dalību aktivizācijas shēmā.

3.3. Atbalsta pasākumi, kas veicina darba tirgus integrāciju

Mācību priekšlaicīga pārtraukšana

Eiropas Savienībā nav nodarbināti 54,2 % jauniešu, kuri ir priekšlaicīgi pārtraukuši izglītību vai mācības. Lai novērstu jauniešu bezdarbu, ir jāsamazina to personu skaits, kurs priekšlaicīgi pārtrauc mācības; turklāt tas ir arī viens no galvenajiem stratēģijas „Eiropa 2020" mērķiem. Dalībvalstis piekrita līdz 2020. gadam samazināt vidējo Eiropas rādītāju attiecībā uz mācību priekšlaicīgu

57 Eiropas Komisija (2012), Aktivizācijas un integrācijas pasākumi: Darbs ar individuāliem rīcības plāniem. Instrumentu kopums valsts nodarbinātības dienestiem; ESAO (2007), Bezdarbnieku aktivizācijas pasākumi: Ko dara valstis?: ESAO (ed.), ESAO nodarbinātības pārskats (207.–242. lpp.) Parīze; sk. arī Eiropas Komisija (2012), Aktivizācijas un integrācijas pasākumi: Darbs ar individuāliem rīcības plāniem. Instrumentu kopums valsts nodarbinātības dienestiem.

58 *Eurofound* (2012) *Recent policy developments related to those not in employment, education and training (NEETs)* (Jaunākie politikas virzieni attiecībā uz personām, kuras nav nodarbinātas, neizglītojas un nav iesaistītas mācībās (*NEET*)); Eiropas Komisija (2011. gads), Salīdzinošs izvērtējums VND jauniešiem.

59 ESAO (2010. gads) *Off to a good start? Jobs for Youth* (Labam sākumam? Darbs jauniešiem), Parīze.

pārtraukšanu līdz mazāk nekā 10 %. Padomes ieteikumā „par politiku, lai mazinātu mācību priekšlaicīgu pārtraukšanu”[60] ir uzsvērta nepieciešamība īstenot visaptverošas un starpnozaru politiskās nostādnes pret mācību priekšlaicīgu pārtraukšanu, pievērsties gan vispārējai izglītībai, gan arodizglītībai, nodrošināt vadību jauniešiem un uzlabot viņu piemērotību darbam.

Šādās visaptverošās politikas nostādnēs, kas ir vērstas pret mācību priekšlaicīgu pārtraukšanu, ir jāparedz arī kompensācijas pasākumi nolūkā mazināt sekas, ko rada mācību priekšlaicīga pārtraukšana, un dot jaunu iespēju piekļūt izglītībai un mācībām, lai tādējādi atbalstītu jauniešus atbilstoša izglītības līmeņa iegūšanā. Tāpēc ļoti svarīgas ir otrās iespējas programmas, kā arī papildu palīdzība valodas jautājumā tiem, kuri pilnīgi nepārvalda uzturēšanās valsts valodu. Būtu noderīgas arī uz dzimumu pamatotas programmas, ja ņem vērā, ka gados jauniem vīriešiem ir lielāks risks priekšlaicīgi pārtraukt mācības (15,3 % vīriešu un 11,6 % sieviešu vecumā 18–24 gadiem priekšlaicīgi pārtrauc izglītību vai mācības).

Turklāt uz darbu pamatotas mācības, jo īpaši duālās arodmācības, nodrošina jauniešiem atbilstošas darba tirgū nepieciešamas prasmes. Papildus tam izpratne par to, kā teoriju izmantot praksē, var vairāk motivēt jauniešus gūt padziļinātas teorētiskās zināšanas. Visbeidzot šāda pieeja veido piekļuves punktus un kontaktus, kas var sekmēt pāreju uz pirmo darbavietu. Tai vajadzētu nodrošināt atzītu akreditāciju sekmīgiem studentiem un dot iespēju turpināt izglītību un mācības galvenajās izglītības un mācību sistēmās.

Jaunatnes garantijas veiksmīgu īstenošanu sekmēs darba tirgus ilgtermiņa perspektīvu uzlabošana personām, kuras ir pārtraukušas mācības priekšlaicīgi.

Prasmju neatbilstība

Pašreizējā ekonomiskā situācija, ko raksturo augsts bezdarba līmenis, bet vienlaikus arī pastāvīgas brīvas darbavietas konkrētās profesijās, liecina par galvenajām Eiropas problēmām saistībā ar prasmēm.

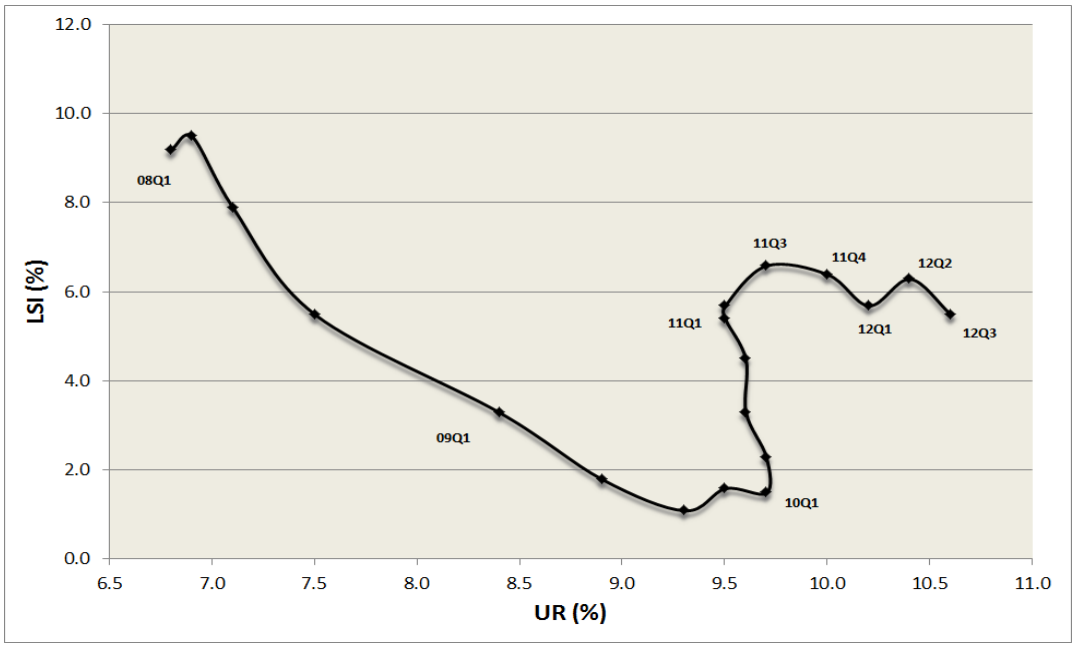
Pirms krīzes Eiropas Savienībā kopumā un lielākajā daļā dalībvalstu personu iekārtošana piemērotā darbā noritēja aizvien veiksmīgāk. Tomēr pēdējo divu gadu laikā ir palielinājies gan bezdarba līmenis, gan brīvo darbavietu skaits. Par to liecina tā dēvētā Beveridža līkne, kas sasaista bezdarbu ar brīvajām darbavietām. Ja iekārtošana piemērotā darbā norit veiksmīgi, Beveridža līkne parāda negatīvu bezdarba un brīvo darbavietu attiecību. Tāda situācija pastāvēja ES 27 dalībvalstīs līdz 2010. gada pirmajam ceturksnim. Kopš tā laika brīvo darbavietu skaita palielinājums neietekmēja bezdarbu[61].

---

60 OV C 191/01, 1.7.2011.

61 Vienīgi pēdējā laikā Beveridža līkne, šķiet, atkal parāda negatīvu tendenci, tomēr ar to nepietiek, lai apgalvotu, ka darbā iekārtošanas process uzlabojas visās dalībvalstīs.

1. attēls. Beveridža līkne, ES 27 dalībvalstis, 2008. gada pirmais ceturksnis – 2012. gada trešais ceturksnis.



Avots: ***Eurostat***

Īss apraksts. ***Izmantoti šādi dati: i) bezdarba līmenis (UR, izteikts %), mainīgais „une_rt_q" un ii) darbaspēka trūkuma rādītājs (LSI, izteikts %), mainīgais „ei_bsin_q_r2", kas iegūts no ES uzņēmējdarbības pētījuma rezultātiem (ražošanas uzņēmumu īpatsvars, kas norāda, ka darbaspēka trūkums ierobežo ražošanu).***

Kā liecina Beveridža līknes kustības, problēmas, kas saistītas ar iekārtošanu piemērotā darbā, var attiekties uz prasmju neatbilstību[62] un izglītības līmeni[63], kas nepieciešams konkrēta darba veikšanai. Turklāt lielas atšķirības reģionu un nozaru starpā var liecināt par iespējamu problēmu saistībā ar reģionālu un nozaru neatbilstību, jo pastāv iespēja, ka jaunas darbavietas ir radītas reģionos, kuros nav indivīdu ar tirgum nepieciešamām atbilstošām prasmēm un izglītības līmeni.

Eiropas pētījums darbaspēka jomā liecina, ka 2001.–2011. gadā vidējā prasmju un kvalifikāciju neatbilstība ievērojami atšķīrās Eiropas dalībvalstu starpā[64]. Attiecībā uz kvalifikācijas neatbilstību vidēji gandrīz 15 % Eiropas darba ņēmēju ir pārāk izglītoti, savukārt 21 % ir zemāka izglītība par nepieciešamo[65].

---

62 Prasmju neatbilstība norāda uz plaisu starp darba ņēmēju prasmēm (t. i., vispārējām, tehniskām un sociālām) un darba veikšanai nepieciešamajām iemaņām. Prasmju neatbilstība ir gan „prasmju trūkums", kad darba ņēmēja prasmes neatbilst darba veikšanai nepieciešamajām prasmēm, gan „pārāk augsta kvalifikācija", t. i., indivīda prasmes pārsniedz darba veikšanai nepieciešamās prasmes.

63 Izglītības neatbilstība ir plaisa starp darba ņēmēju izglītības līmeni (piem., formālām akadēmiskajām prasmēm) un darba veikšanai nepieciešamo izglītības līmeni. Tā ietver gan „pārāk labu izglītību", kad darba ņēmēja izglītība ir augstāka par nepieciešamo, gan „pārāk zemu izglītību", kad darba ņēmēja kvalifikācija ir zemāka par darba veikšanai nepiecie amo.

64 *Cedefop* aprēķini (sk. gaidāmais 2012. gada pārskats par nodarbinātības un sociālo jautājumu virzību Eiropā).

65 *Cedefop* aprēķins, pamatojoties uz *EULF* datiem (sk. gaidāmo 2012. gada pārskatu par nodarbinātības un sociālo lietu virzību Eiropā).

Darbaspēka pieprasījuma un potenciālo darba ņēmēju prasmju un atrašanās vietas savstarpējā neatbilstība ir ļoti nopietns aspekts, jo tas var liecināt, ka bezdarbs kļūst aizvien strukturālāks. Salīdzinot pirmskrīzes datus un pašreizējo informāciju, var gūt skaidru priekšstatu par strukturālā un ilgstošā bezdarba pastāvīgo pieaugumu. Strukturālais bezdarbs Eiropas Savienības 27 dalībvalstīs pieauga par vienu procentpunktu, mainoties no 8,2 % 2007. gadā uz 9,3 % 2012. gadā, un Eiropas Komisijas prognozes[66] 2013. gadam liecina par vēl augstāku strukturālā bezdarba līmeni (9,6 %).

IKT studiju absolventu skaits nav pietiekams, lai aizpildītu visas brīvās darbavietas IKT nozarē, jo pat nesenās ekonomiskās nestabilitātes laikā pieprasījums pēc IKT speciālistiem pieauga par 3 % gadā. Turklāt līdz 2015. gadam ES radīsies vēl līdz pat 700 000 brīvu darbavietu IKT speciālistiem[67].

Neformālas izglītības un ikdienējas mācīšanās pieredze

Ņemot vērā pašreizējo situāciju, kad bezdarba līmenis pieaug un ekonomikas izaugsme nav novērojama, neformālās izglītības un ikdienējas mācīšanās legalizēšana var jauniešiem, kuri nav nodarbināti, bet kuri meklē savu pirmo darbavietu, vai kuriem ir ļoti neliela profesionālā pieredze, palīdzēt dažādos kontekstos iegūtām prasmēm un zināšanām radīt tirgus vērtību. Turklāt, raugoties no indivīda skatupunkta, neformālās izglītības un ikdienējas mācīšanās legalizēšana uzlabo izredzes attiecībā uz piemērotību darba, augstāku atalgojumu un ātrāku karjeras virzību, kā arī nodrošina gan otru iespēju personām, kuras ir priekšlaicīgi pārtraukušas mācības, gan labāku piekļuvi formālai izglītībai un mācībām, gan arī spēcīgāku motivāciju un lielāku pašpārliecību.

Neformālā izglītība tiek gūta formālās izglītības vidē, tomēr, to pabeidzot, ne vienmēr tiek piešķirta kvalifikācija vai izsniegts diploms. Parasti neformālā izglītība ir kursi, darbsemināri, konferences vai citi semināri. Ikdienēju mācīšanos nodrošina dažādās vietās, piemēram, mājās, darbā, apvienībā un ikdienas saskarsmē ar cilvēkiem; tā ietver valodas mācīšanos, kultūras normas un manieres.

Pašreiz četrās dalībvalstīs ir ieviestas visaptverošas sistēmas neformālās izglītības un ikdienējas mācīšanās legalizēšanai.

Francijā visas kvalifikācijas, izņemot regulēto profesiju kvalifikāciju, piemēram, ārstiem, zobārstiem, veterinārārstiem un arhitektiem, var iegūt, legalizējot neformālo izglītību un ikdienēju mācīšanos. Indivīdi iesniedz informāciju par mācīšanās pieredzi un iegūtajām prasmēm/iemaņām. Tad atbildīgās ministrijas nozīmēta ekspertu žūrija var piešķirt pilnīgu vai daļēju kvalifikāciju. Līdzīga sistēma ir izveidota Luksemburgā.

Nīderlandē iedzīvotāji apstiprinātam „pieredzes sertifikātu" nodrošinātājam var iesniegt savas pieredzes aprakstu nolūkā izmantot to darba pieteikumā vai saņemt pārbaudes komisijas oficiālu apstiprinājumu. Somijā tiesību akti izglītības jomā pieļauj pieredzes legalizēšanu daudzās izglītības jomās un līmeņos.

2012. gada 26. novembrī Padome panāca politisku vienošanos par Padomes ieteikumu par neformālās izglītības un ikdienējas mācīšanas legalizāciju, saskaņā ar ko dalībvalstīm ne vēlāk kā līdz 2012. gadam ir jāievieš neformālās izglītības un ikdienējas mācīšanās legalizācijas pasākumi atbilstoši valstu nosacījumiem un īpatnībām un atbilstoši to ieskatiem.

---

66 Eiropas Komisijas Ekonomikas un finanšu lietu ģenerāldirektorāta ikgadējā makroekonomiskā datubāze, pieejama tīmekļa vietnē: http://ec.europa.eu/economy_finance/ameco/user/serie/ResultSerie.cfm.

67 Ziņojums Eiropas Komisijai *Anticipating the Evolution of the Supply and Demand of e-Skills in Europe (2010-2015)* (Prognozes par e-prasmju piedāvājuma un pieprasījuma attīstību Eiropā (2010.–2015. gadam)), *Empirica* un *IDC* Eiropa, 2009. gada decembris. Atjauninātas prognozes, kas tika prezentētas Eiropas e-prasmju konferencē Briselē, 2011. gada 13. decembrī.

Jauniešu uzņēmējdarbība: darbavietu un prasmju veidošana

Uzņēmējdarbību parasti neuzskata par tradicionālu risinājumu nodarbinātības veicināšanai. Tomēr uzņēmējdarbība nepārprotami nodrošina iespēju veicināt nodarbinātību un samazināt jauniešu bezdarbu[68]. Papildus tam ideju esamība un to pārvēršana darbībā ir viena no galvenajām mūžizglītības prasmēm, kas minēta Komisijas 2006. gada ieteikumā par pamatprasmēm mūžizglītībā[69], kurā sniegtas starpnozaru prasmes un veicināta (paš)piemērotība darbam.

Jaunieši ir jāiepazīstina ar uzņēmējdarbības jēdzienu, un kļūšanai par uzņēmēju ir jābūt pievilcīgai iespējai jauniešu acīs. Lai jauniešos ieaudzinātu uzņēmējdarbības garu, ļoti būtisks ir veiksmīgu uzņēmēju, sabiedrības paraugu aspekts.

2012. gada sākumā ESAO publicēja Politikas apskatu par uzņēmējdarbību jauniešu vidū[70], akcentējot to, ka, lai gan jaunieši nešķiet kā uzņēmējdarbībā ieinteresēta grupa (jo viņi nav pieredzējuši un viņiem trūkst finanšu), viņiem tomēr ir interese par uzņēmējdarbību un daudzi jaunieši uzskata, ka pašnodarbinātība ir iespējama. 2009. gada Eirobarometra[71] rezultāti liecina, ka divu jaunāko vecuma grupu pārstāvjiem (15–24 gadi un 25–39 gadi) ir vislielākā interese par pašnodarbinātību, proti, attiecīgi 40 % un 42 % respondentu atbildēja, ka tuvāko piecu gadu laikā pašnodarbinātā statusa iespējamība viņiem šķiet „ļoti iespējama" vai „diezgan iespējama", un šis rādītājs ir daudz augstāks nekā 40– 54 gadu vecuma grupā un vecāku par 55 gadiem iedzīvotāju grupā (attiecīgi 29 % un 13 %).

Jaunieši var saskarties ar konkrētiem šķēršļiem, kas tiem liedz pārvērst idejas projektos. Šie šķēršļi var būt uzņēmējdarbības prasmju trūkums, iepriekšējas darba pieredzes trūkums un apgrūtināta piekļuve finansējumam. Eiropas Komisija jau patlaban atbalsta jauniešu uzņēmējdarbību, veicinot uzņēmējdarbības prasmju veidošanu skolās un augstskolās, īstenojot Eiropas apmaiņas programmu „Erasmus uzņēmējiem"[72], kā arī ļaujot jauniem uzņēmējiem saņemt pieredzes bagātāku uzņēmēju atbalstu.

Īstenojot Eiropas Progresa mikrofinansēšanas instrumentu[73], Komisija tiecas palielināt mikrokredītu pieejamību ikvienam, kurš vēlas kļūt par pašnodarbinātu personu vai dibināt mikrouzņēmumu, bet saskaras ar grūtībām saņemt tradicionālo aizdevumu (piemēram, jaunieši), tostarp arī jaunpienācējiem

---

68 Pašnodarbinātība ir būtisks aspekts darbavietu radīšanas ziņā. 85 % jaunizveidoto uzņēmumu ir mikrouzņēmumi, kuros strādā ne vairāk kā 10 darbinieki. Eiropas Savienībā jaunizveidoti uzņēmumi rada vidēji 2 darbavietas. Tomēr saskaņā ar Eirobarometra 2009. gada pētījumu, ES 28 % respondentu norādīja, ka pašnodarbinātā statusa iespējamība tuvāko piecu gadu laikā ir „ļoti ticama" vai „diezgan ticama". Amerikas Savienotajās Valstīs (ASV) un Ķīnā šis rādītājs ir lielāks, jo šajās valstīs 36 % un 49 % respondentu norādīja, ka pašnodarbinātā statusa iespējamība tuvāko piecu gadu laikā ir „ļoti ticama" vai „diezgan ticama".

69 Komisijas ieteikumā par pamatprasmēm mūžizglītībā (2006/962/EK) uzsvērts, ka „Pašiniciatīva un uzņēmējdarbība attiecas uz indivīdam spējām pārvērst idejas darbībā" un tas ir svarīgi (Oficiālais Vēstnesis L 394, 2006. gada 30. decembris pieejams vietnē: http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11090_en.htm.

70 Publicēts Komisijas uzdevumā veiktā pētījumā *Panorama on Entrepreneurial Activities in Europe* (Priekšstats par uzņēmējdarbības aktivitātēm Eiropā), pieejams vietnē: http://www.oecd.org/regional/leedprogrammelocaleconomicandemploymentdevelopment/Youth%20Policy%20Brief.pdf.

71 Eiropas Komisija (2009. gads), Eirobarometrs, *Entrepreneurship in the European Union and Beyond* (Uzņēmējdarbība Eiropas Savienībā un ārpus tās).

72 http://www.erasmus-entrepreneurs.eu.

73 http://ec.europa.eu/epmf.

darba tirgū. Turpmākā Sociālo pārmaiņu un sociālās inovācijas programma[74] (2014.–2020. gadam) turpinās uzlabot mikrouzņēmumu un sociālo uzņēmumu piekļuvi finansējumam.

Algu subsīdijas un neatalgota darba izmaksas[75]

Pārāk augstas **neatalgota darba izmaksas** – piemēram, darba devēja sociālā nodrošinājuma iemaksas – var negatīvi ietekmēt darbaspēka pieprasījumu, īpaši attiecībā uz iedzīvotāju grupām ar salīdzinoši zemu produktivitāti — jauniešiem, kuri tikai sāk savu karjeru, — jo darbaspēka pieprasījums ir ļoti elastīgs (jutīgs). Tāpēc nodokļu īpatsvara samazināšana darbaspēka izmaksās (īpaši neatalgota darbaspēka izmaksās) var labvēlīgi ietekmēt darbaspēka pieprasījumu un tādējādi palīdzēt nodrošināt Jaunatnes garantijas shēmas veiksmīgu īstenošanu, turklāt budžetu īpaši neietekmējot, jo tiek īstenota **pāreja** uz vides, patēriņa vai īpašuma nodokļiem. Paredzams, ka samazinājuma **attiecināšana** uz tām grupām, kurās ir jutīgs darbaspēka pieprasījums, labvēlīgi ietekmēs šo grupu nodarbinātību. Tomēr ir rūpīgi jāsagatavojas plānošanai un īstenošanai, lai neradītu nelabvēlīgu ietekmi uz darba izredzēm grupām, kuras (šaurākā ziņā) nav piemērotas.

Algu subsīdijas (darbā pieņemšanas kredīti), subsidējot atalgojumu, piedāvā maksājumus darba devējiem par to, ka viņi darbā pieņem darba ņēmējus no konkrētām iedzīvotāju grupām. Tāpat šīs subsīdijas var izmantot, lai nodrošinātu Jaunatnes garantijas shēmu veiksmīgu īstenošanu, jo tās var uzlabot nodarbinātību. Darbā pieņemšanas kredīts samazina darbaspēka izmaksas, kas jāsedz darba devējam, vairojot to vēlmi pieņemt darbā citus darba ņēmējus un galu galā radīt jaunas darbavietas.

Darba devējiem darbā pieņemšanas subsīdijas jāattiecina uz **jaunu darbinieku pieņemšanu darbā**. Šādi darba devējus var motivēt pieņemt darbā jaunus darbiniekus, tādējādi izveidojot jaunas darbavietas, kas citādi netiktu izveidotas. Pasākumu paredzēšana neaizsargātām grupām, piemēram, jauniešiem, var radīt pozitīvu ietekmi, īpaši, ja darbā pieņemšanas subsīdijas apvieno ar papildu centieniem, ar ko nodrošina palīdzību šai mērķgrupai. Subsīdijas ir efektīvākas, ja ir rasta laba saderība, nodarbinātības dienesti rūpīgi sagatavo iekārtošanu darbā, kā arī jauniešiem un darba devējiem ir iespēja saņemt vēlākas konsultācijas, ja tas ir nepieciešams.

Attiecībā uz iepriekš minētajiem pasākumiem vērā jāņem noteikumi par valsts atbalstu. Šajā sakarā jāpiebilst, ka noteikumiem par valsts atbalstu neatbilst vispārēji pasākumi, ar ko paredz veicināt jauniešu darbā pieņemšanu un kas ir atvērti visiem uzņēmumiem visās ekonomikas nozarēs. Pretēji minētajam noteikumiem par valsts atbalstu var atbilst atsevišķi pasākumi, piemēram, tie, kas paredzēti konkrēta veida uzņēmumiem vai nozarēm, vai ietver varas iestāžu rīcības brīvību, ja vien tiek izpildīti citi LESD 107. panta 1. punkta noteikumi.

Darbaspēka mobilitāte

Jaunākie aprēķini (2012. gada pirmais ceturksnis), kuru pamatā ir ES darbaspēka apsekojums[76], norāda, ka aptuveni 3,0 % ES pilsoņu (darbspējīgā vecumā, 15–64 gadi) dzīvo citā dalībvalstī. Tātad aptuveni 9,5 miljoni cilvēku. Salīdzinot ar 2005. gadu, šis palielinājums ir ievērojams (+50 %, jo tajā laikā runa bija tieši par 2,0 % vai 6,2 miljoniem personu).

---

74 COM(2011)609, 2011. gada 6. oktobris.

75 Jautājums par algu subsīdijām un neatalgota darba izmaksām ir skatīts Nodarbinātības tiesību aktu kopumā („Virzoties uz ekonomikas atlabšanu ar daudzām jaunām darba vietām”, COM(2012)173, 2012. gada 18. aprīlis), kā arī 2011. gada *EMCO* tematiskajā ziņojumā *Reaching the Employment Target* (Nodarbinātības mērķa sasniegšana) (Briselē, 2011. gada 22. novembrī, Nr. 17239/11).

76 *Eurostat* ES darbaspēka apsekojums, (lfsq_pganws).

Lai gan bezdarbs ES joprojām ir augsts, paradoksāli, ka saskaņā ar Eiropas vakanču uzraudzības rīka datiem ES ir vairāk nekā 2 miljoni brīvu darbavietu. Tās galvenokārt radušās sakarā ar darbaspēka piedāvājuma un pieprasījuma savstarpējo neatbilstību, kā arī nepietiekamu darbaspēka mobilitāti reģionālā, valsts un Eiropas līmenī.

Jaunieši ir viena no tām iedzīvotāju grupām, kurai ir vislielākā tieksme būt mobilai. Ārvalstīs gūta darba pieredze var palielināt attiecīgās personas mūžizglītības un karjeras attīstības vērtību[77], kā arī nodrošināt vairāk darba iespēju.

Tāpēc darbaspēka mobilitāti vajadzētu veicināt, lai risinātu jautājumu par jauniešu bezdarbu, lai palīdzētu darba devējiem atrast meklētās prasmes, kuras nav atrodamas vietējā darba tirgū, un lai dotu dalībvalstīm iespēju četru mēnešu laikā pēc tam, kad jaunietis ir beidzis mācības vai kļuvis par bezdarbnieku, piedāvāt viņam kvalitatīvu darbu, tālākizglītību, mācekļa praksi vai stažēšanos.

Nodarbinātības tiesību aktu kopumā pausts aicinājums īstenot veiktspējīgākus, dinamiskākus darba tirgus bez problēmām, un Komisija Gada izaugsmes pētījumā 2013. gadam[78] uzsvēra, ka konkrētos reģionos vai nozarēs nav darba ņēmēju, kuri atbilstu to vajadzībām, tāpēc tas ir jānovērš, palielinot līdzdalību darba tirgū, uzlabojot prasmju līmeni un atvieglinot mobilitāti. Lai uzlabotu šo situāciju, nodarbinātības politikai ir jāatvieglo pāreja uz tādu nodarbinātību , kas uzlabo produktivitāti un darba kvalitāti; darba ņēmējiem ir jābūt atbilstošām prasmēm un iedzīvotājiem jābūt pietiekami mobiliem, lai reaģētu uz brīvām darbavietām citās dalībvalstīs un reģionos.

Ieguldījumiem prasmēs un to pārveidošanā būs būtiska nozīme nākotnes mobilitātes un produktivitātes ieguvumu veicināšanā. Daudzās dalībvalstīs lielu daļu konkurētspējas zuduma var skaidrot ar vāju produktivitātes izaugsmi, kas saistīta ar nepietiekamiem ieguldījumiem prasmju politikā un instrumentos. Arī prasmju politiku pastiprināšana ir būtisks priekšnoteikums, lai novērstu pašreizējo piedāvājuma nepilnību un neatbilstību darba tirgū, kā arī veicinātu attiecīgu mobilitāti.

Turklāt patiess ES mēroga darba tirgus ar pietiekami plašu mainību būs iespējams tikai tad, ja būs likvidēti visi tiesiskie un praktiskie šķēršļi uzņēmumu un darba ņēmēju mobilitātei.

Tāpēc Eiropas Komisija šobrīd pārorientē *EURES*, Eiropas Nodarbinātības dienestu tīklu[79]. Šī reforma pārvērtīs *EURES* par ES mēroga pielāgošanas, darbavietas atrašanas un darbā iekārtošanas rīku, kā arī veicinās atsevišķām profesijām, nozarēm un iedzīvotāju grupām (piemēram, jauniešiem) paredzētu mērķtiecīgu mobilitātes shēmu ieviešanu. Īstenojot šo pieeju, vērā tiks ņemta tā izmēģinājuma pasākuma „Tavs pirmais *EURES* darbs”[80] loģika, kas paredzēts, lai palīdzētu Eiropas jauniešiem vecumā no 18 līdz 30 gadiem atrast darbu citā ES valstī. Shēmas pamatā ir valstu nodarbinātības dienestu atbalsts, kas izpaužas kā informācija, darba meklējumi, darbā pieņemšana un finansējums, ko nodrošina gan gados jauniem darba meklētājiem, gan uzņēmumiem, kuros ir brīvas darbavietas un kuri ir ieinteresēti pieņemt darbā personas no citām valstīm.

---

77 Tas nozīmē, ka profesionālā ievirze dzīves laikā var ietvert arī cirkulāru mobilitāti, t. i., tik pat daudz valstī, cik ārvalstīs nostrādātus periodus.

78 COM(2012)750, 2012. gada 28. novembris.

79 C(2012)8548, 2012. gada 26. novembris.

80 http://ec.europa.eu/social/yourfirsteuresjob.

3.4. EIROPAS PERSPEKTĪVA

ES struktūrfondu izmantojums

Kā liecina dalībvalstu atbildes Komisijas aptaujā par jaunatnes politiku un pārskata rezultātiem saistībā ar Jaunatnes iespēju iniciatīvu, šai iniciatīvai ir būtiska nozīme, jo tā virza turpmāku ES finanšu resursu, jo īpaši ESF un Eiropas Reģionālās attīstības fonda (ERAF), piešķīrumu jauniešu bezdarba novēršanas pasākumiem. Vērā ņemams piemērs ir Itālija, kas saskaņā ar tās Kohēzijas rīcības plānu līdz šim divos posmos ir piešķīrusi EUR 6 miljardus, no kā ievērojama daļa ir atvēlēta nodarbinātības un izglītības pasākumiem.

Pašreizējā 2007.–2013. gada plānošanas periodā Eiropas Sociālais fonds atbalsta virkni pasākumu, kas vērsti uz to, lai uzlabotu piekļuvi nodarbinātībai un veicinātu darba meklētāju ilgtspējīgu iekļaušanu darba tirgū, īpašu uzmanību veltot ilgtermiņa bezdarba un jauniešu bezdarba novēršanai. Dalībvalstis ievērojamus resursus ir atvēlējušas tam, lai uzlabotu jauniešu pāreju no skolas uz darba dzīvi, kā arī papildu darba tirgus integrācijas pasākumiem, piemēram, mērķtiecīgiem aktivizācijas politikas virzieniem, algu subsīdijām, kā arī pasākumiem, kuri paredzēti, lai mudinātu jauniešus sākt savu uzņēmējdarbību vai dibināt jaunu uzņēmumu. Ņemot vērā ekonomikas krīzi, dalībvalstis izmanto arī tādu instrumentu kā ierobežota laika nodarbinātības subsīdijas, un to var atbalstīt no ESF. Attiecībā uz ESF atbalstu ierobežota laika nodarbinātības subsīdijām ir jāņem vērā konkrētas prasības saistībā ar noteikumiem par valsts atbalstu un valsts līdzfinansējumu. Jaunatnes garantijas pasākumus / iejaukšanās pasākumus, ko var atbalstīt no ESF, skatīt II pielikumā.

Priekšlikums par ESF regulu nākamajam plānošanas periodam (2014.–2020. gadam) paredz mērķtiecīgu ESF ieguldījumu prioritāti, kas ir vērsta uz ilgtspējīgu to jauniešu integrāciju darba tirgū, kuri nav nodarbināti, neizglītojas vai nav iesaistīti mācībās. Tādējādi tiek gaidīts, ka dalībvalstis, kurās ir augsts jauniešu bezdarba līmenis, identificēs nenodarbinātus jauniešus kā īpašu ESF finansējuma mērķgrupu. Šī mērķgrupa uzrāda rezultātus, kas gūti, īstenojot ES fondu atbalstu. ES fondus var izmantot arī tam, lai atbalstītu jaunu darbavietu radīšanu jauniešiem, dibinot jaunus MVU, kā arī īstenojot pašnodarbinātības pasākumus.

Eiropas Reģionālā attīstības fonda (ERAF) ietvaros atbilstoši pasākumi jauniešu nodarbinātības un darbaspēka mobilitātes veicināšanai ir īpašs atbalsts MVU, uzņēmējdarbības inkubatoru izveide un ieguldījumi izglītības un sociālajā, kā arī valstu nodarbinātības dienestu infrastruktūrā. Turklāt pārrobežu sadarbības programmās ERAF veicina pārrobežu darba tirgu integrāciju, tostarp pārrobežu mobilitāti, kopīgas vietējās nodarbinātības iniciatīvas un kopīgus mācību kursus.

Lauksaimniecības un lauku uzņēmējdarbības attīstības jomā jauniešu nodarbinātību veicinās un atbalstīs arī Eiropas Lauksaimniecības fonds lauku attīstībai (ELFLA). Lauku apvidos jauniešiem būs iespēja izveidot savas saimniecības, dibināt lauku uzņēmumus vai iesaistīties dažādās sadarbības aktivitātēs, ko var atbalstīt no ELFLA. Tāpat viņi var saņemt atbilstošas mācības un profesionālo vadību jautājumos par uzņēmumu pārvaldīšanu un vadīšanu. Īstenojot Kopienas iniciatīvu attiecībā uz lauku attīstību „*LEADER*”[81], šos jauniešus var iesaistīt viņu dzīvesvietas teritorijas vietējā attīstībā.

Tāpēc paredzams, ka gaidāmajās partnerības nolīgumu un darbības programmās būtiska uzmanība tiks pievērsta jautājumam par pāreju no skolas uz darba dzīvi un par jauniešu integrāciju darba tirgū. Turklāt nākamajā plānošanas periodā dalībvalstis ir mudinātas identificēt ciešākas sadarbības un

[81] http://enrd.ec.europa.eu/leader/en/leader_en.cfm.

integrētu pieeju iespējas atbilstoši pieciem vienotā stratēģiskā satvara fondiem[82] (VSS fondi) nolūkā nodrošināt vispusīgus risinājumus. Šajā sakarā jauniešu integrācija skar vairākas savstarpēji saistītas politikas jomas, piemēram, izglītību, nodarbinātību, sociālo iekļaušanu un sociālo uzņēmumu jomu, kā arī mājokļu un uzņēmējdarbības vides jomu, kas nozīmētu ieguldījumu atbalstu no vairākiem VSS fondiem. Raugoties no ES fondu skatupunkta, „Jaunatnes garantija" var īpaši nodrošināt efektīvu politikas instrumentu, parādot pievienoto vērtību, ko rada ES ieguldījumi pasākumos ar ilgstošu ietekmi.

Komisija 2007.–2013. gada plānošanas periodā nodrošināja dalībvalstīm atbalstu saistībā ar savstarpējas mācīšanās principu un kopīgu priekšlikumu izstrādi jautājumam par jauniešu nodarbinātības politiku; tas tika darīts, izmantojot Eiropas jauniešu nodarbinātības tīklu, ko līdzfinansē no ESF tehniskās palīdzības[83]. Gaidot ES VSS fondu regulas pieņemšanu nākamajam plānošanas periodam, Komisija ar dalībvalstīm pārrunās to sākotnējos uzskatus par galvenajām katrai valstij specifiskajām problēmām.

Lai paātrinātu struktūrfondu izmantošanu pašreizējā plānošanas periodā, dalībvalstīm ir aktīvāk jātiecas pilnīgi īstenot jau ieviestos jauniešu aktivizācijas pasākumus (īpaši ņemot vērā līdzekļu pārdali). Partnerībā ar sociālajiem partneriem un izstrādājot aicinājumus iesniegt priekšlikums ESF projektiem, vadošās iestādes varētu identificēt pasākumus, kuru īstenošana var visātrāk un efektīvāk nodrošināt jauniešu nodarbinātības vai mācību garantiju. Piemēram, šādi instrumenti var būt mācību kuponi vai dotācijas uzņēmējdarbībai. Tāpat Komisija ierosina ieviest vienkāršotas izmaksu opcijas, proti, fiksētu vienotu likmi atsevišķām izmaksu pozīcijām, piemērojot standarta likmes vienības izmaksas un vienreizējus maksājumus nolūkā uzlabot projekta grāmatvedību un īstenošanu. Īstenojot kopīgus rīcības plānus, vienkāršošana un uz rezultātiem pamatota pārvaldība sīkāk apskatīta Komisijas reglamentējošā priekšlikumā 2014.–2020. gada plānošanas periodam. Šie lielapjoma projektu kopumi, ko virza iepriekš noteikti un atrunāti politikas rezultāti, varētu nodrošināt elastīgu un efektīvu instrumentu, lai nodrošinātu, ka ES fondi atbalsta politikas mērķus. Dažas dalībvalstis līdzīgus pasākumus ievieš jau pašreizējā periodā.

Eiropas pusgads

Komisija ir apņēmusies uzraudzīt Jaunatnes garantijas shēmu ieviešanu, kā arī to ietekmi dalībvalstīs. Lai to izdarītu, tā jo īpaši izmantos Eiropas pusgada iespējas un sagatavos valstīm adresētus ieteikumus.

Lai uzlabotu konkurētspēju un nodrošinātu, ka tiek sasniegti stratēģijas „Eiropa 2020" mērķi gudrai, ilgtspējīgai un iekļaujošai izaugsmei, Eiropas Komisija ir izveidojusi ekonomikas politikas koordinēšanas gadu, proti, t. s. Eiropas pusgadu.

Sākoties Eiropas pusgadam, Komisija gada beigās izstrādā Gada izaugsmes pētījumu, kurā izvirzītas īstermiņa un vidēja termiņa ES prioritātes izaugsmes un darbavietu radīšanas veicināšanai. Aprīlī dalībvalstis iesniedz stabilitātes vai konverģences programmas un valsts reformu programmas. Maijā un jūnijā Komisija analizē šos dokumentus, ņemot vērā Gada izaugsmes pētījumā izvirzītās prioritātes, un novērtē progresu, kas gūts attiecībā uz iepriekš sniegtiem ieteikumiem. Visbeidzot Komisija izdod valstij adresētus ieteikumus, kurus Padome oficiāli pieņem jūnija beigās.

---

82 ESF, ERAF/Kohēzijas fonds, Eiropas Lauksaimniecības fonds lauku attīstībai, Eiropas Jūrlietu un zivsaimniecības fonds.

83 http://www.youthemploymentnet.eu.

Tā kā jaunieši ir viena no krīzes vissmagāk skartajām sabiedrības grupām, jauniešu bezdarba problēma tika īpaši akcentēta jau pirmajos divos Eiropas pusgados. Gada izaugsmes pētījumā 2011. gadam bija norādīts, ka ir svarīgi paredzēt jauniešiem atbilstošus pasākumus, lai novērstu „zaudētās paaudzes" veidošanos, un šo vēstījumu apstiprināja arī Gada izaugsmes pētījumā 2012. gadam. Daudz dalībvalstu saņēma valstīm adresētus ieteikumus, kas bija saistīti ar jauniešu situācijas uzlabošanu darba tirgū[84]. Šo regulējumu izmantos, lai uzraudzītu dalībvalstu īstenotos pasākumus (un to ietekmi), kas ir vērsti uz Jaunatnes garantijas shēmu ieviešanu.

Gada izaugsmes pētījumā 2013. gadam[85] Komisija uzsvēra, ka dalībvalstīm ir jānodrošina jauniešu pāreja no skolas uz darba dzīvi un ir jāievieš Jaunatnes garantijas shēmas, dodot katram jaunietim līdz 25 gadu vecumam iespēju četru mēnešu laikā pēc oficiālās izglītības beigšanas vai kļūšanas par bezdarbnieku saņemt darba, tālākizglītības, mācekļa prakses vai stažēšanās iespēju. Šīs shēmas var līdzfinansēt ar Eiropas Sociālā fonda atbalstu.

Savstarpēja mācīšanās

Savstarpēja mācīšanās būs nozīmīgs instruments, kas nepieciešams, lai dalībvalstis varētu veiksmīgi ieviest Jaunatnes garantiju.

Savstarpējas mācīšanās programmas un iniciatīvas var palīdzēt apmainīties ar zināšanām un pieredzi to personu starpā, kurām ir līdzīgas problēmas. Savstarpēja mācīšanās un valsts/reģionālajā/vietējā situācijā realizējamu mācību gūšana ir rentabls veids, kā iegūt jaunas prasmes un zināšanas, lai novērstu jaunu problēmu rašanos darba tirgū.

Šādā praksē gūtie rezultāti var palīdzēt novirzīt konkrētus elementus un aspektus no vienas valsts uz citu un piemērot tos vietējā / valsts mērogā. Šādas prakses kopēšana dalībvalstu līmenī var palīdzēt izplatīt zināšanas attiecīgo partneru starpā un dot tiem iespēju darboties efektīvāk. Turklāt šāds risinājums palīdz samazināt jaunu shēmu ieviešanas risku un nodrošina lielāku ieguldījumu atguvi, pamatojoties uz iepriekš izmēģinātām un pārbaudītām politikas iespējām.

Eiropas mērogā **Savstarpējas mācīšanās programma** (*MLP*) nodarbinātības jomā paredzēta, lai veicinātu savstarpēju mācīšanos visos pārvaldības līmeņos un uzlabotu visefektīvāko politikas nostādņu pārnesamību[86].

2013. gadā un turpmākajos gados *MLP* programmā galveno uzmanību varētu pievērst zināšanu par Jaunatnes garantijas shēmām pārnesamībai to dalībvalstu starpā, kurās novērojamas līdzīgas tendences attiecībā uz jauniešiem, kas nav nodarbināti, neizglītojas un nav iesaistīti mācībās (*NEET*), vai pastāv konkrētas situācijas saistībā ar grupām, kas saskaras ar vairākiem šķēršļiem. Tādā veidā tiktu nodrošināts tas, ka visām attiecīgajām ieinteresētajām personām visās dalībvalstīs ir zināmi

84 Ņemot to vērā, dalībvalstīm turpmāk jāpievērš īpaša uzmanība prasmju veidošanai (FI, ES), izglītības un mācību sistēmu un jauniešu prasmju pielāgošanai darba tirgus vajadzībām, kā arī mācekļa prakses vietu pieejamības uzlabošanai (DK, EE, FR, ES, LT, LV, LU, MT, PL, SK, SI, UK). Tām ir jādod uzņēmumiem motivācija pieņemt darbā jauniešus (IT), kā arī jāveicina pašnodarbinātība un vēlme dibināt uzņēmumus (CY, IT). Dalībvalstis ir aicinātas samazināt programmas un mācības priekšlaicīgi pārtraukušo personu skaitu (AT, DK, HU, ES, IT, LV, MT, UK), kā arī uzlabot neaizsargāto grupu piekļuvi izglītībai un mācībām (BG, DE, HU, SK). Turklāt dalībvalstis ir aicinātas novērst tiesību aktu atšķirības darba aizsardzības jomā saistībā ar dažādiem līgumu veidiem, kā arī samazināt darba tirgus segmentāciju (FR, IT, LT, PL, SE, SI).

85 COM(2012)750, 2012. gada 28. novembris.

86 Piemēram, 2011. un 2012. gadā *MLP* ietvaros izvērtēja veidus, kā garantēt jauniešu ātru pāreju no mācībām / praktiskām mācībām uz darba tirgu, tostarp saistībā ar jauniešiem, kuri ieguvuši kvalifikāciju, un jauniešiem, kuri ir beiguši mācības duālā izglītības sistēmā.

visefektīvākie politikas virzieni un pasākumi, turklāt tiktu sniegta palīdzība turpmāko Jaunatnes garantijas shēmu izveides un īstenošanas uzlabošanā.

Eiropas Komisija turpinās arī uzraudzīt Jaunatnes garantijas shēmu izstrādi un ieviešanu, izmantojot Eiropas nodarbinātības dienestu tīklu, un gūs jaunas mācības no valstu programmām. Turklāt atvērtajā koordinācijas metodē sociālās aizsardzības un sociālās iekļaušanas jomā, valstu nodarbinātības dienestu savstarpējā tīklā un nepieciešamības gadījumā citos Komisijas atbalstītajos apmaiņas pasākumos turpmāk tiks nodrošināta ciešāka koordinācija ar Savstarpējās mācīšanās programmu nolūkā novērst pārklāšanos gan attiecībā uz saturu, gan laika plānošanu.

Savstarpējas mācīšanās procesā vērā tiks ņemta arī ārpus ES gūtā pieredze, kas var izrādīties noderīga. Turklāt šajā procesā tiks uzlabota un paplašināta citu ieinteresēto personu, jo īpaši sociālo partneru, kā arī nevalstisko organizāciju, akadēmisko iestāžu, starptautisko organizāciju, u. c. personu iesaistīšanās nolūkā nodrošināt plašāku rezultātu izplatīšanu.

Komisija 2012. gada 20. augustā izsludināja aicinājumu iesniegt priekšlikumus sakarā ar **Eiropas Parlamenta sagatavošanas darbību** jautājumā par Jaunatnes garantijas shēmām, kam piešķīra EUR 4 miljonu finansējumu. Šā aicinājuma mērķis, īstenojot projektus saistībā ar Jaunatnes garantijas shēmām valsts, reģionālā vai vietējā līmenī, ir atbalstīt partnerību aktivizācijas pasākumiem, kas ir vērsti uz jauniešiem.

Šajā aicinājumā izvēlētajos projektos gūtā pieredze nodrošinās dalībvalstīm dažādas shēmas, modeļus un praktiskus ieteikumus Jaunatnes garantijas izveidošanai, ņemot vērā turpmākās Savienības finansētās shēmas, kas ir piemērotas jauniešu un darba tirgus integrācijai, bruģējot ceļu uz turpmāko ESF darbību. Komisija organizēs valorizācijas konferenci, iesaistot tajā visas dalībvalstis (jo īpaši ESF vadības iestādes), lai iepazīstinātu ar dažādajām shēmām, modeļiem un praktiskajiem ieteikumiem, kas iegūti saistībā ar šo aicinājumu visām dalībvalstīm, un paredz, ka dalībvalstis pilnīgi realizēs finansēto projektu rezultātus.

Jau ilgu laiku Eiropas sociāli ekonomiskajos pētījumos galvenā uzmanība bijusi pievērsta jauniešu bezdarbam un jauniešu sociālās atstumtības (kā arī iekļaušanas potenciāla) aspektiem. Šādu projektu secinājumi nesen apkopoti politikas pārskatā[87], kurā iekļauti pētījumu secinājumi un politikas ieteikumi nodarbinātības, izglītības un mācību, jauniešu un sociālās politikas jomā.

Attiecībā uz pamatprogrammas FP7 pēdējo gadu Sociālo un humanitāro zinātņu programmā pausts aicinājums īstenot lielapjoma integrētu pētniecības projektu „Jauniešu bezdarba novēršana Eiropā”[88]. Projekta mērķis ir veidot vispusīgu izpratni par augsta bezdarba līmeņa cēloņiem jauniešu vidū, kā arī novērtēt šā fenomena mazināšanai paredzētās darba tirgus politikas efektivitāti.

Jaunatnes garantijas shēmu novērtēšana un nepārtraukta uzlabošana

Gan valstu, gan ES līmenī ir jāizvērtē un jānovērtē visas darbības un programmas, kas ir vērstas uz Jaunatnes garantijas shēmu izveidi. Tas patiešām palīdzēs nepārtraukti uzlabot pašreizējās shēmas un dos pamatu politikai, kas īstenojama jauniešu bezdarba novēršanai Eiropā.

---

87 Politikas pārskats *New skills and jobs in Europe: Pathways towards full emplpoyment and Social inclusion of youth on the margins of society* (Jaunas prasmes un darbavietas Eiropā. „Virzība uz pilnīgu nodarbinātību” un „Sabiedrības atstumto jauniešu sociālo iekļaušana”), Eiropas Komisija, 2012. gads, pieejami tīmekļa vietnēs: http://ec.europa.eu/research/social-sciences/pdf/new-skills-and-jobs-in-europe_en.pdf un http://ec.europa.eu/research/social-sciences/pdf/social-inclusion-of-youth_en.pdf.

88 SSH.2013.1.2-1. *Overcoming youth unemployment in Europe* (Jauniešu bezdarba novēršana Eiropā) (ES finansējums, no EUR 4 000 000 līdz ne vairāk kā EUR 5 000 000).

Līdz šim šādu pasākumu ir bijis maz. Visu 12 iesaistīto dalībvalstu VND[89] norādīja, ka gadījumi vairākās valstīs (piemēram, Austrijā un Francijā) liecina par iespēju uzraudzīt labumguvējus gan pirms, gan pēc iesaistīšanās pasākumā, kas ne tikai dod iespēju novērtēt pasākumā gūtos rezultātus, bet palīdz atpazīt arī visefektīvākās iniciatīvas.

Tomēr daudzās valstīs uzskatīja, ka datu aizsardzības prasību dēļ datu apkopšana šādā mērogā nav iespējama, tādējādi akcentējot nepieciešamību veikt mērķtiecīgākus novērtēšanas pētījumus vai kontrolētus pētījumus.

Turklāt pat valstīs, kurās jau pastāv novērtēšanas sistēmas, ir ciešāk jāsasaista faktu bāze un secinājumu izmantošanas veidi organizatoriskas mācīšanās un (turpmāko) politiku izstrādes nolūkos.

Apvienotajā Karalistē tika izveidots Jauniešu pārejas analīzes centrs (*Centre for the Analysis of Youth Transitions, CAYT*), lai gūtu pierādījumus par jauniešu pāreju un palīdzētu informēt par galvenajām valsts politiskajām nostādnēm, piemēram, par līdzdalības izglītībā un mācībās vecuma palielināšanu līdz 18 gadiem. *CAYT* ir mehānisms, kuru izmantojot AK cenšas vairot izpratni par periodu, kurā notiek pāreja no bērnības uz pieaugušā dzīvi, un to, kā šis periods laika gaitā mainās, īpašu uzmanību pievēršot tam, ko tas liecina par dažādu politiskās palīdzības pasākumu iespējamo efektivitāti.

Nesen *Eurofound* publicēja īsu ziņojumu[90], kurā novērtēja Zviedrijas un Somijas pieredzi saistībā ar Jaunatnes garantijas shēmām, akcentējot iespējas novērtēt šo shēmu stiprās un vājās puses.

Tāpat Komisija sadarbosies ar atbilstīgām partnerorganizācijām, piemēram, *Eurofound*, *ILO* un ESAO, nolūkā uzraudzīt un novērtēt visus Jaunatnes garantijas pasākumus un programmas, lai varētu izveidot uz faktiem pamatotu politiku un iejaukšanās pasākumus, kas pamatojas uz informāciju par to kas, kur un kā tiešām iedarbojas, īpašu uzmanību pievēršot jauniešu dzimumam un dažādībai, un tādējādi nodrošināt lietderīgu līdzekļu izlietojumu un pozitīvu ieguldījumu atdevi.

Izpratnes veidošana

Lai nodrošinātu, ka visās dalībvalstīs visi jaunieši ātri izmanto Jaunatnes garantiju, ir jānodrošina šo shēmu redzamība. Izpratnes veidošanas pasākumi ir jāīsteno, lai veicinātu shēmu esamību, kā arī sniegtu informāciju par to, kā tās darbojas, un kādas ir jauniešu iespējas piekļūt šīm shēmām.

Ar Jaunatnes garantiju saistīto informāciju gan ES, gan valstu līmenī izplatīs jauniešu organizācijas, jauniešu informācijas dienesti, VND, arodbiedrības, kā arī citas attiecīgās ieinteresētās personas.

Jauniešus, protams, var veiksmīgi sasniegt izmantojot arī sociālos plašsaziņas līdzekļus (piem., *Facebook*). Tomēr ir vērts paredzēt informatīvas kampaņas arī tradicionālajos plašsaziņas līdzekļos (TV un, piemēram, jauniešiem speciāli paredzētos kanālos, radio, drukātajā presē, jauniešu presē, u. c.), jo, izmantojot tos, var vērsties pie vecākiem, kuri varēs palīdzēt saviem bērniem, kad tiem vajadzēs, piemēram, reģistrēties nodarbinātības dienestā.

Lai iedzīvotājus informētu par atjaunoto garantiju un tās ieviešanā iesaistītu attiecīgās personas (valsts ierēdņus, uzņēmējus, darba tirgus apvienības, jauniešus, vecākus utt.), Somijas Nodarbinātības un ekonomikas ministrijas pārstāvji devās informatīvā izbraucienā, septembrī un oktobrī viesojoties 15 pilsētās. Šis izbrauciens kalpoja arī kā platforma, kas vietējām varas iestādēm deva iespēju veidot sadarbības tīklu Jaunatnes garantijas ieviešanas koordinācijai vietējā līmenī. Šai aktivitātei tika atvēlēti

89 AT, BE, DE, DK, EL, FR, HU, IT, LT, LU, NL, PL un Norvēģija (sk. 46. zemsvītras piezīmi).

90 *Eurofound* (2012) *Youth Guarantees. Experiences from Finland and Sweden* (Jaunatnes garantija. Somijas un Zviedrijas pieredze).

apmēram EUR 100 000, paredzot paraugprakses rokasgrāmatas sagatavošanu, tīmekļa vietnes izveidi[91] (somu, zviedru un drīzumā arī angļu valodā), kā arī īsu video.

Savukārt Komisija nolūkā veicināt Jaunatnes garantijas ieviešanu visā ES izmantos Eiropas Jaunatnes portālu un darbosies atbilstoši tā pašreizējām informatīvajām kampaņām, piemēram, iniciatīvām „Jaunatne kustībā”[92], „Par dažādību, pret diskrimināciju”[93], kā arī „*We Mean Business*”[94].

91 http://www.youthguarantee.fi.
92 http://europa.eu/youthonthemove.
93 http://www.stop-discrimination.
94 http://we-mean-business.europa.eu.

ANNEX 1

Youth-related measures currently in place in Member States and Croatia

C/try	Vocational training, Apprenticeship Traineeship measures	Early intervention and activation measures	Labour market integration measures, including subsidies to employers
AT	"*Training Guarantee*" for apprentices: young people until the age of 18, who cannot find a company-based apprenticeship, are given the opportunity to learn an apprenticeship trade in a supra-company training institution. "*Production Schools*": reintegrating young people having dropped out from school or from an apprenticeship into the education and training system and the world of work. "*Apprentice Coaching*", pilot project starting in Upper Austria, Styria, Tyrol and Vienna: additional support to apprentices and to companies offering apprenticeship places incl. legal advice services, mediation and crisis intervention; training manuals for some important sectors with best practice examples about ways of designing training within a company; central clearing office for final apprenticeship exams and a certificate for examiners are being developed. PES supports the integration of disadvantaged groups and young women who take up apprenticeships in male-dominated professions.	"*Youth Coaching*": early intervention against school drop-out and supporting young people (in their last year of compulsory education, NEETs until 19 and those with special educational needs or disabilities) in their transition from school to work - 2012 pilot project in Vienna and Styria, to be extended to the rest of Austria in 2013.	"*Youth Placement Foundations*" Companies having trouble to find adequate staff for certain posts cooperate with PES in finding the best suitable participants among unemployed (19-24) in order to subsequently provide them with closely job-related qualification measures (enrolment has only just started). Alongside basic subsidies, quality-related and labour market-related incentives are offered to encourage employers to establish additional apprenticeship places and improve the quality of training for the about 130,000 apprentices per year.
BE	End of July 2012, the *Federal government* budgeted the means to create 10,000 subsidised traineeships as of 2013 for youngsters exiting the education system without a secondary education degree, to be implemented in close cooperation with the regions.	*Brussels-Capital region*: funded actions targeting young people. *Flanders*: ESF funded "Work@telier" targeted at long-term unemployed youth, and measures for work	The *Federal government* has also committed the resources necessary to increase the existing reductions of social security contributions for low-qualified young job seekers as of 2013. A new social security contribution reduction will be

	Support for apprenticeships in all regions and communities, notably through various schemes of subsidised "*Individual Vocational Traineeships*". *Flanders*: renewed "*Career Agreement*" (2012-2014) provides for closer follow-up of low-skilled youth. As of January 1, 2013, young people with no degree, who did not manage to build up any significant work experience, will be guided towards existing vocational training, in-company training and/or apprenticeship schemes. The ambition is to have the entire target group participate in an intensive activation trajectory (work experience or vocational training) by June 2013.	placement and traineeships to early school leavers. *German-speaking Community*: ESF programme includes 15 different initiatives focused on young job seekers. *Walloon Region*: ESF funded support to young people, in particular through individualised guidance (former Job Tonic initiative).	introduced for medium qualified youngsters. Regional governments subsidise the apprentice's wages and social contributions provided certain conditions with regard to training and ulterior employment are met (concrete modalities and support vary by region and target group).
BG	Under the ESF-supported Human Resources Development Operational Programme (HRD OP) there are four on-going operations promoting youth traineeships (targeting secondary school and university students), including for disadvantaged groups.	An Agreement on exchange of information between the Ministry of Education, Youth and Science (MEYS) and the Ministry of Labour and Social Policy (MLSP) was signed in July 2012 to facilitate the implementation of the "European Youth Guarantee". Within four months of leaving school, young people will be offered employment mediation services, training and subsequent employment.	A recently signed (June 2012) national agreement "First job" has united the efforts of the government and the social partners towards increasing youth employment by promoting opportunities for a first professional experience.
CY	Under the ESF co-financed Operational Programme, post-secondary Institutes of Vocational Education and Training are to be established (Ministry of Education and Culture). A subsidy scheme co-financed by the ESF and implemented by the Cyprus Productivity Centre (CPC) to promote the employment and in-company training of apprenticeship students. "*Scheme for the Job Placement and Training of Tertiary Education Graduates*": consolidated programme operated by Human Resource Development Authority (HRDA) for the integration of highly qualified young people into the labour market by providing on-the-job experience in a company for a period of 12 months. Training programmes for the unemployed:		HRDA subsidises wages paid by employers to apprentices who attend classes in technical schools; also funds the practical training of final year students who follow the practical direction of technical schools; and subsidises enterprise-based practical training of students of the Higher Hotel Institute of Cyprus.

	- Under accelerated initial training programmes for newcomers and other unemployed people in occupations currently in demand, priority is given to those up to age 25; - Under scheme for improving the employability of the unemployed through training and work experience programmes (with ESF support), at least 30% of participants should be under 30.		
CZ	*"Traineeships in Companies - education through practice"*, a new ESF-funded project (09/2012-10/ 2014) providing internships in companies for several months, in sectors of the future, involving mainly graduates, but also other groups who lack work experience to complete their skills profiles. If successful, the internships might become a 'standard' offer of assistance to the unemployed.	The "Individual Action Plan" defines the procedure and timetable for implementation of measures to increase job opportunities. It is elaborated and signed if a job applicant is registered as unemployed continuously for more than 5 months.	
DE	The *"National Training Pact"* aims at increasing the educational attainment of young people. It aims at offering a training or apprenticeship option to every young person who is interested in vocational training and who fulfils necessary requirements. "*Entry-level qualifications*" offer 6 to 12 months of company-based pre-training courses in order to qualify individuals for apprenticeships and to improve the matching between applicants and companies.	Some 2,000 schools can now profit from the assistance of career start coaches under the *"Career Entry Support"* programme to help their students successfully complete the transition to career training. Public Employment Services (PES) support young people in preparing and obtaining qualifications needed on the labour market, including those with disabilities. *"Initiative to Support Structural Change"*: low-skilled to acquire vocational qualifications or learn employable skills via modular courses, if full vocational programme is not completed in one go. The *"Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss"* initiative aims to support young people entering the workforce and to prevent long transition periods from school to work.	Companies participating in the "Entry-level qualifications" receive up to EUR 216 per month to cover the social security contributions for trainees.
DK	Since 2009, the Danish Parliament has agreed upon five agreements focusing on increasing training places in companies. The latest agreement from November 2011 ('Increased efforts for more company training places in	Young people under 30 are entitled to a first interview at a jobcentre within one month of unemployment. Everyone has a right – and duty – to receive active labour market measures within three months of unemployment. Young	Bonus of up to EUR 9,333 to private and public employers who enter into a training agreement with a trainee.

	2012') entails the creation of 7,400 internships and 3,000 school-based training positions in 2012 (a 25% increase compared to 2009). The 2013 draft budget agreement, proposed by the Danish Government, provides that an "education and apprenticeship guarantee" should be offered within the vocational youth education system.	people under 25 receive lower benefits in order to create an incentive to take up education or find a job. The August 2012 proposal for a "Youth Package", to be implemented in 2013, includes help for more young people (18-30) to be in education, internship or work, including inter alia: - bridging education programmes for uneducated young people; - placing internship consultants in schools to help young people find an internship; - allocating funds for long-term unemployed skilled and un-skilled young people; - developing graduate job partnerships. In order to increase the employability of young people and lower the drop-out rates, the Danish Government proposed to better target vocational youth education towards the needs on the labour market.	
EE	An apprenticeship training scheme offers unemployed people practical work experience and improve their professional skills and knowledge. Nine pilot projects are running for youth (16-29) without any professional education. Career counselling services and work practice schemes provided by the PES for young job-seekers.	Under the EuroPlus Pact 2012, programmes will be developed to offer formal education to young people aged 16-29 who lack specialised education, as well as for outreach to at-risk youth and their inclusion in active labour market measures and education. ESF-funded KUTSE programme invites students who have dropped out from vocational education back to school to finish their studies. ESF-funded TULE programme allows university drop-outs to finish their higher education studies free of charge.	Wage subsidy is the main incentive measure for employers to recruit long-term unemployed people; more favourable conditions for young unemployed (16-24).
EL	Various schemes largely co-financed by ESF: - career guidance services offered by vocational training	Job search assistance to unemployed youth through the Greek Manpower Organisation (OAED).	Preparation of an action plan consisting of targeted interventions to boost employment and entrepreneurship among young people, to be mainly supported with funds under the Greek

	and tertiary education institutions; - acquisition of first work experience for vocational education and training graduates. On-going ESF co-funded operation offering work-based training opportunities for students in upper secondary, post-secondary and tertiary education. The Ministry of Education, Religious Affairs, Sport and Culture operates work-based training schemes for tertiary education, as well as for vocational training students. An ESF co-financed scheme for post-secondary maritime education students is also running.		National Strategic Reference Framework 2007 – 2013. Employment subsidy schemes: OAED provides incentives to employers to accept students for internships (where the employer pays 80% of the wage of an unskilled worker to the trainee and OAED reimburses the employer up to 50% of the total amount/wage paid).
ES	The Spanish system provides for concrete measures regarding apprenticeship and training, such as the "on the job training contract" and a new "training account" for each young unemployed. Since 2011, law introduced traineeships in enterprises without the obligation of subsequent job offer, for 3-9 months, aimed at young unemployed (18-25) with a specific academic degree or a professional accreditation certificate. Participants receive a grant for at least 80% of the current minimum wage (EUR 641/ month). The labour market reform of February 2012 introduced a "*training and learning contract*" (1-3 years) which foresees a system of alternating remunerated work and vocational training activity, for young workers 6-25) lacking professional qualification and seeking for an internship. Royal Decree implementing a contract for training and learning and providing the basis of dual vocational training.	ESF co-finances specific measures for disadvantaged young people, mainly through the national OP Fight against Discrimination. *Envisaged*: reallocation of ESF financing towards actions to support the employability of young people; to support public employment services to reinforce the measures to combat early school leaving and promote vocational training; to explore the possibility of pilot projects for dual vocational training.	The labour market reform of February 2012 established a new individual right to professional training (20 hours per year).
FI	More study places in vocational education, regional re-distribution of the study places according to changes in age groups, changes of the acceptance criteria for vocational education & training. The "*Education Guarantee*" includes	A revamped "*Youth Guarantee*" in 2013: each person younger than 25 and each recent graduate under 30 will be offered work, a traineeship, or a study, workshop or labour market rehabilitation place, within 3 months of	The apprenticeship training pilot project supports both the training organiser and the employer (EUR 800/month) by providing additional

	an apprenticeship training pilot project's aiming to develop apprenticeship training into a suitable form of training for young basic education graduates.	becoming unemployed. The Guarantee also includes an "*Education Guarantee*": each comprehensive school graduate will be guaranteed a place in further education, workshop activity, rehabilitation or similar. A temporary "*Skills programme for young adults*" (2013-2016): additional places will be targeted to those (20-29) who have only attended comprehensive school. Youth outreach work as early as possible towards those under 29 at risk of exclusion directing them to low-threshold services that promote their growth and independence as well as access to education and work. "*Youth workshops*" provide young people with the opportunity to work under guidance and support as well as a tailored pathway to education, help towards completing one's education by working together with the education provider, or support finding employment through the open labour market. More training, language courses and counselling will be provided to reduce the NEET risk among young immigrants. Additional resources and more career counselling for young job seekers in the employment offices, increased municipal responsibility in counselling comprehensive school graduates.	resources.
FR	"*Contrat d'apprentissage*" (apprenticeship contract) for young people from ages 16 to 25. "*Contrat de professionnalisation*" for young people of 26 or more.	The "*Ecoles de la deuxième chance*" ("second-chance schools") target young people under 26 who left the education system without a diploma or professional skills. 20 Centres "*Défense deuxième chance*" offer guidance and training to young people with no skills or diploma, managed by the "*Etablissement public d'insertion de la Défense*" and placed under the authority of the Ministry of Defence. Since February 2012, extended to young,	New measures in 2011 to foster apprenticeships and work-training combinations ("*alternance*") for young people, mostly consisting of financial incentives to enterprises and more flexibility. Apprenticeships in enterprises are based on a system of quotas: in case of an insufficient number of apprentices, the company has to pay a fee. Since

		underage offenders. Existing schemes targeting low-skilled young people with personalised support: - "*Contrat d'insertion dans la vie sociale*" (CIVIS) is a contract between a young person and a local authority (“*mission locale*”), responsible for integrating young people both professionally and socially. - "*Contrat d'autonomie*", consisting in guidance towards employment, a training leading to qualifications or entrepreneurship, within six months, is present in 11 French “départements” where young people face major difficulties in accessing employment.	March 2011, this quota has been raised. Two major reforms of the new government target unemployed and disadvantaged young people: - 150,000 full-time *“Emplois d'avenir”* (in 2013-2014) for young people (16-25) with no or low qualification, living in urban or rural deprived areas with highest youth unemployment rates. The State will pay for 75% of the young person's gross remuneration for three years - “*Contrat de génération*”, to promote both young and older workers’ employment, by providing training for young people (under 30) delivered by senior colleagues.
HU	The “Traineeship programme” gives opportunities to young career starters to gain work experience as trainees in SMEs.	Advisory system and career services will be provided to students and pupils in order for them to better plan their education path and prevent early drop-outs. Job-seekers receive a tailor made support including training, employment subsidies and job-search assistance. According to recent plans, housing subsidy will be introduced in order to promote mobility among others of young people. Young job-seekers will represent 23% of the participants.	
IE	A number of apprenticeships are up running. Traineeship programmes provide entry-level occupation-specific training and integrate formal training from the Irish National Training and Employment Authority (FÁS) and workplace coaching with a host employer. All programmes are fully certified. Traineeships are open to all unemployed people, including young job seekers.	Young people, who are unemployed, once they have been on the Live Register for three months, are referred to the employment service for a guidance interview and additional support in order to identify and address specific difficulties they face in securing employment. The aim is to profile newly unemployed people when they enter the Live Register, as a basis for immediate referral of those most needing assistance.	*“Pathways to Work”* is to provide those who are unemployed with the appropriate training and skills to avail of the job opportunities, which will arise as the economy recovers. "*Action Plan for Jobs”* will support the creation of 100,000 net new jobs by 2016)

	The national "*JobBridge*" programme provides work experience placements for 6-9 months	Young people leaving education with Leaving Certificate or higher qualifications who face difficulty in finding work can register with the employment service for assistance with job search. For early school leavers (under 18 years and with no Leaving Certificate) who seek to register with the employment service, the emphasis is on encouraging them to stay on at school and complete it. If this is not possible, they can register and may be referred to specific training programmes, such as Community Training Centres or "*Youthreach*". More education and training places will be provided in the higher education, further education and training sectors. These places will include provision for school leavers.	
IT	Education and apprenticeship guarantee to young people within the vocational education system. 2011 national reform on apprenticeships: - ESF funded AMVA programme ("*Apprendistato e Mestieri a Vocazione Artigianale*"): support to employment services, identification of skills requirements, promotion of apprenticeships; - FIXO programme ("*Formazione e Innovazione per l'Occupazione*") to facilitate school-to-work transition by providing guidance services and other active labour market policies. Labour Market Reform includes promotion of apprenticeships as the main route to employment and better regulation of traineeships. Several regions have also taken measures to promote apprenticeships.	After June 2012 Labour Market Reform, public employment services must provide people, within 3 three months after losing their job, with a set of basic services (including vocational training). Labour Market Reform includes new provisions to combat early-school leaving and improve the situation of NEETs. Almost all regions address the situation of NEETs: providing orientation and guidance to promoting transition to work (e.g. by increasing participation to apprenticeship-like vocational training), and fostering self-employment.	Incentives to hire young people in almost all regions. Incentives for apprenticeship places to companies under AMVA. Companies can receive support to hire apprentices in higher education or research.

	Additional budget for work placements of up to 6 months for young people (24-35) in the four convergence regions (Campania, Puglia, Calabria and Sicily).		
LV	Three ESF co-funded projects to facilitate traineeships and apprenticeships: - *"Training and practice for State Employment Agency assistants": within which young unemployed participate in 5-day theoretical training and then are have an 18 month internship at the SEA.* - "*Support to volunteer work*": young people participating in voluntary work activities thus improving their competences and competitiveness. - "*Workplace for young people*": young unemployed people get employed for a trial period of up to 9 months in order to acquire work experience and to continue in permanent employment after the trial; priority to young people who have been unemployed for more than 6 months, who are trying to return to the labour market after a break for childcare reasons or who are disabled. Employment is based on a work contract remunerated at no less than the national minimum wage, while the employer should pay social contributions. "*Youth workshops*": allowing to try three different vocational fields (for maximum 3 weeks each), will be introduced at the end of 2012. Latvian students in Valga Vocational education centre (to obtain professional qualification beginning from 2012-2013) supported via cooperation agreement between Latvian Ministry of Education and Science and Estonian Ministry of Education.	ESF supports improvement and implementation of vocational education programme; promotion of primary vocational education; support measures for reducing social exclusion of youth and integration of disabled youth into education. National measures to improve education programmes for primary schools (introduction of new education content is planned starting with 2013/2014 academic year); development of general education programmes for distance learning; promotion of career consulting in 11 vocational schools to reduce number of early school leavers; informative measures on creative and innovative youth initiatives and youth work; general training measures for youth. Swiss Financing Instrument cooperation project "*Support for Development of Youth Initiatives in Peripheral or Disadvantaged Regions*": 10 seminars organised in 2012 for young people (incl. unemployed) on stimulation of youth initiative and activity.	Under "*Workplace for young people*" employers receive a subsidy to cover payment of the young person and a contribution to the costs of a trainer.
LT	In April 2012, ESF project "*Integration into Labour Market*" was refocused on young people, offering vocational training programmes to about 6,000 young		

	people. Reallocation of ERDF towards actions dedicated to young entrepreneurs and various business services for young people. Several ESF projects, implemented by Ministry of Education and Science, to create modern traineeship organisation models (systems) for undergraduate students and students of integrated studies in companies and (or) non-profit organisations; also including preparation of students' supervisors (tutors). Several ESF projects to improve study programmes and traineeships: e.g. for postgraduate students to go through a complementary traineeship in educational institutions, in Lithuanian or European companies or foreign universities. Several ESF projects to improve the qualification of scientists and other researchers, offering additional scientific practices, scientific research projects and traineeships for doctoral students in foreign scientific centres.		
LU	Specific contracts to help young people acquire practical experience (i.e. "*Initial Employment Contract-Practice*").	In the frame of future action plan for youth employment, a Youth Guarantee (*"Garantie Jeune"*): a job, an apprenticeship or a tailor-made training scheme in the first four months after unemployment registration. The "*Action locale pour les jeunes*" (Ministry of Education) is in charge of "*Second Chance School*" which opened in 2011 for school leavers (16-24) who face difficulties to return to the education system; education individualised and support reinforced between 1 and 4 semesters according to individual needs. Envisaged measures: - "Social" training of two months followed for the (very) unqualified young job seekers (18-25): by either returning to education, doing practical experiences in employment	New temporary financial incentives for employers in order to increase the number of apprenticeships (from 27% to 40%), applying only to apprentices studying for a "Certificate of professional capacity" (*"Certificat de capacité professionnelle"*).

		(like an apprenticeship), or other outcomes according to individual needs; - Orientation and professional initiation courses for the under 18 years old who cannot access directly the professional education system, as well as promotion of language courses organised by associations and communes; - Creation of a "*Maison de l'Orientation*" (Counselling House): regrouping key public orientation services in a same place and thus allowing better coordination and creating synergies.	
MT	The *Employment and Training Corporation (*ETC) manages the "*Extended Skills Training Scheme" (ESTS)* and the "*Technician Apprenticeship Scheme"(TAS)*: apprenticeship format is a combination of on-the-job and off-the-job training. Traineeships are also organised under the ESF funded "*Employability Programme"*.	ETC manages: - "*Youth Employment Advisors*" who offer individualised career guidance and personalised action plans for employment; - *Work Trial Scheme*: targeting young jobseekers (16-24); - *Bridging the Gap Scheme* offering registered disabled people, including young ones, a period of work exposure with an employer to enable them to demonstrate the skills needed for a particular job. ESF funded *Youth Employment Programme* to increase the employability of young people and facilitate their labour market integration.	
NL	Apprenticeships or traineeships are mandatory in secondary vocational education; not mandatory, but recommended in higher education. Education and business are brought together in the Foundation for cooperation on vocational education, training and the labour market (SBB), aiming to optimise connection between the education system and the labour market.	The Dutch government has implemented a range of general measures with a special focus on improving the transition from education to work and to prevent early school leaving. Recently adopted: an integrated regional approach in which municipalities, educational institutions, companies (the labour market) and youth care institutions work together in order to help vulnerable youth in their transition from school to work and to prevent early school	

	In order to ensure quality, it is required by law that the institutions providing apprenticeships/traineeships are accredited for offering a good and safe working and learning environment.	leaving. Municipalities are made increasingly responsible in the process of combating youth unemployment given their ability to adapt to local labour markets and regional conditions. Youth care and outreaching programmes are available especially for vulnerable youth, for example from families facing multiple risks.	
PL	Traineeships and apprenticeships are financed from national resources for unemployed people up to the age of 25 or for unemployed graduates up to age 27. Apprenticeship voucher (through programme "*Youth on the labour market*") for young unemployed, who will find an apprenticeship place. The employer, who accepts an apprentice, has to employ this person for the next 6 months. ESF also supports traineeship and apprenticeship schemes.	Public Employment Services (PES) offered various vocational activation instruments to unemployed young people. "*Youth on the labour market*" to prevent and combat youth unemployment (05/ 2012 - 11/2014): includes a number of activation measures for young people up to age 30 and registered in the PES. Support to young people at risk of social exclusion is delivered by the "*Voluntary Labour Corps*" operating within the structure of the PES. ESF Operational Programme includes the improvement of young people's situation on the labour market, but no specific measures for NEETs; however priority given to inactive young people (15-24) or those at risk of social exclusion.	
PT	"*Impulso Jovem"* includes under ESF: - "*Employment Passports*": professional traineeships for young people (18-30; up to 40 if in agriculture sector), registered at PES for at least 4 months; in key areas of the economy and which can promote territorial cohesion (ESF) and in the areas of industrialisation and innovation (ERDF); duration of 6 months with compulsory provision of vocational training and the attribution of an integration bonus in case a subsequent employment contract is signed.	"*Impulso Jovem"*, strategic programme to foster the employability of young people, launched in August 2012 and co-financed by ESF and ERDF that includes in particular measures to foster entrepreneurship and to support a national microcredit programme for young people.	

	- Professional traineeship programme in public administration; - Support to contracting via reimbursement of employer's social security contributions.		
RO	Young people can get a job opportunity for 1 to 3 years through an apprenticeship contract and the employer has the obligation to provide theoretical and/or practical training. ESF projects finance smoother transition from school to work through developing work skills of apprentices, students and young graduates in their first job.	National Employment Agency provides personalised services through solidarity contracts for young people (16-25) at risk of social exclusion. ESF HRD OP includes measures to prevent and reduce early school leaving of young people (15-24).	Employers, who agree to hire youth at risk, can receive grants of maximum amount of 75% of the average wage for a period of up to 2 years. They can also receive a monthly grant equal to 50% of the unemployment benefit if they hire young employees under an open-ended contract.
SK	Training can also be offered to young unemployed, with costs for accommodation and travel covered. "*Graduate's practice*": offering young graduates (up to 26) a possibility of getting a first job experience for up to 6 months for 20 hours per week. Vocational Education and Training (VET) in Slovakia formally does not foresee apprenticeships. The vocational part of VET is provided through schools and practical training centres. Apprenticeships in companies are exceptional since the legislative framework provides few incentives to employers to accept apprentices.	The *Act on Employment Services* covers active labour market measures for vulnerable groups, including young people (school leavers up to 25 who have completed education within the last two years). PES offer individual consultation services and prepare action plans for young people. For most vulnerable people living under the minimum income level, an activation allowance (63 EUR/month) is available: social assistance tool to help them to continue education or to maintain their employability by offering participation in small communal public works.	
SI	"*First challenge*" launched in August 2012: to encourage employment of the unemployed and of first job seekers under 30. "*On-the-job training*" is to obtain and strengthen the competences, knowledge, skills and aptitude of young unemployed (up to 30) who cannot find a job on the basis	"*Learning for young adults*" project: for young unemployed up to 26, who left school, includes a number of activities to improve participants' general and practical knowledge necessary for successful reintegration in school environment and everyday life.	

	of their existing work experience. Another project assists first-time job seekers with degree in social assistance in traineeships for a maximum period of 12 months in social welfare entities (humanitarian organisations, geriatric care centres and working with the disabled).		
SE	In autumn 2011, following adoption of the new Education Act, in vocational upper secondary education more time is devoted to vocational subjects in the curriculum. A 'Vocational Diploma' can be attained either through school-based vocational programmes, where at least 15 per cent is work-based training, or alternatively through apprenticeship programmes, where at least 50 per cent is work-based training. 'Extra' budget in 2013 to combat youth unemployment, of which 80% should be used for funding additional student places in various regular education institutions to balance the weak economy and demand for labour. To be continued in 2014-16.	A "Job guarantee" aiming to provide young people up to 25 (registered at PES) with a job or training within 100 days of unemployment. Since the scheme has not achieved the activity and quality levels intended, the Swedish government has provided the PES, in 2012, with additional resources in order to increase the staff in charge of implementing the guarantee and already each staff member of PES has received less youth cases to handle in 2012 than in 2011.	State grants of up to EUR 2,750 per pupil/year, have been introduced to stimulate the provision of apprenticeship positions in more work places.
UK	Access to apprenticeships started in 2011 providing extra support and skills development open to NEETs. The "*Youth Contract*" provides: - additional work experience or sector-based work academy places; - additional apprenticeship grants; - voluntary work experience places. In *Northern Ireland*, Programme-led apprenticeships give school leavers of 16 and 17 (and up to 24 for those requiring additional support) the opportunity to gain a full apprenticeship qualification in a chosen skill area.	The "*Youth Contract*", launched in April 2012, to help young people to prepare for and find long-term sustainable employment. It provides: - additional support for Jobcentre Plus and for advisor time; - national Careers Services providing advice, guidance on careers, skills and labour market prospects. In *Northern Ireland*, strategy towards NEETs of 16-18 and then of 18-24. "*Training for Success*" addresses personal and development needs and helps young people to gain skills and a vocationally related qualification at Level 1 in order to be able to gain employment or to progress to pre-apprenticeship or apprenticeship.	Employers benefit from the lower minimum wage rate for apprentices, which, at GBP 2,50 (+/- EUR 3,11) per hour, is much lower than that for other UK workers. The "*Youth Contract*" includes wage incentives to employers to recruit young people of 18-24. It also offers funding for private providers (paid by results) to target disengaged young people aged 16-17. In *Northern Ireland*, "employer-led" apprenticeships programme is partially financed by the European Social Fund.

HR	Occupational training for people with no work-experience is conducted, in which the participant receives financial aid from the CES. Planned: raising awareness of employment possibilities after secondary school education and improving the link between the labour market and the education system through apprenticeships and probationary employment.	The Croatian Employment Service (CES) pays special attention to career guidance for people with disabilities and other hard-to-reach groups as well as to vocational guidance of students with disabilities. As a measure to prevent long-term unemployment, CES is taking “early intervention” activities among which a set of vocational guidance services, such as information and counselling, aimed at students in their final years of school, VET or tertiary education.	In the occupational training scheme, the employer provides a mentor for the participant and is reimbursed on the obligatory monthly pension insurance contributions. Planned: development of incentives, tax reliefs and other incentives for recruiting young people (by introducing special credit lines and incentives for young entrepreneurs).

II PIELIKUMS.

ESF atbalstāmās Jaunatnes garantijas aktivitātes / iejaukšanās pasākumi

Pasākums	**Īpašas ESF atbalstāmās Jaunatnes garantijas aktivitātes / iejaukšanās pasākumi**
Informatīvas stratēģijas un kontaktpunkti. [JG, *rec* 8–9]	➢ VND pārstāvju vizītes skolās ➢ VND vadītas mācības skolotājiem ➢ Specializētu, jauniešiem paredzētu pakalpojumu izstrāde VND vai privāto pakalpojuma nodrošinātāju uzdevumu ietvaros ➢ Drukāto materiālu izplatīšana jauniešu centros vai jauniešu pasākumos ➢ Interneta un sociālo plašsaziņas līdzekļu izmantojums ➢ Datu apkopošanas sistēmas ➢ Informatīvi izbraucieni
Nodrošināt individuālas rīcības plānošanas pasākumus. [JG, *rec* 10]	➢ Mācības VND darbiniekiem ➢ Līgumu slēgšana ar speciāliem partneriem
Piedāvāt personām, kuras ir priekšlaicīgi pārtraukušas mācības, un jauniešiem ar vājām prasmēm veidus, kā atsākt izglītību un mācības, vai piedāvāt otrās iespējas izglītības programmas, kuras novērš prasmju neatbilstību un uzlabo digitālās prasmes. [JG, *rec* 11-13]	➢ Mācības un otrās iespējas programmas ➢ Valodu mācību nodrošināšana ➢ Orientācija un papildu mācību atbalsts, lai paturētu vai atgriezu jauniešus izglītībā vai mācībās ➢ Atbalsts riska grupas jauniešiem atbilstošas kvalifikācijas un vidusskolas diploma iegūšanai ➢ Praktiska mācīšanās darbavietā un mācekļa prakse ➢ Digitālo prasmju apgūšanas nodrošināšana ➢ Mācību kuponi
Mudināt skolas un nodarbinātības dienestus popularizēt un nodrošināt jauniešiem pastāvīgas konsultācijas par uzņēmējdarbību un pašnodarbinātību. [JG, *rec* 14]	➢ Mācības nodarbinātības dienestu darbiniekiem un skolotājiem ➢ Uzņēmējdarbības kursu izstrāde un ieviešana vidusskolā ➢ Mācības jauniešiem, kuri nav nodarbināti
Izmantot mērķtiecīgas un precīzi izveidotas algu un nodarbināšanas subsīdijas, lai mudinātu darba devējus piedāvāt jauniešiem mācekļu prakses vai darba iespējas, jo īpaši tām personām, kas ir visvairāk attālinātas no darba tirgus. [JG, *rec* 17]	➢ Darbā pieņemšanas kredīti, kas paredzēti jauniešu pieņemšanai darbā, piedāvājot tiem darbavietu, kā arī mācekļa prakses vietu (ESF atbalsts subsīdiju kredītiem ir jāpapildina ar aktivizācijas pasākumiem, piemēram, praktiskām mācībām utt.)
Veicināt darbaspēka mobilitāti un informēt jauniešus par darba piedāvājumiem, stažēšanās iespējām, mācekļu praksēm un pieejamo atbalstu dažādās jomās, kā arī nodrošināt pietiekamu	➢ *EURES* punktu darbība (ESF atbalsts *EURES* kontaktpunktiem saistībā ar darbā pieņemšanu un ar to saistīto informāciju, konsultācijām un vadības pakalpojumiem valsts un pārrobežu līmenī) ➢ Izpratnes veidošanas kampaņas

atbalstu jauniešiem, kuri ir atraduši darbu citviet. [JG, *rec* 18]	➢ Atbalsts brīvprātīgo organizācijām, kuras nodrošina mentorus ➢ Atbalsts jaunatnes organizācijām, kuru mērķauditorija ir gados jauni darba ņēmēji migranti

Nodrošināt lielāku uzņēmējdarbības sākšanas atbalsta pakalpojumu pieejamību. [JG, *rec* 19]	➢ Nodarbinātības dienestu, uzņēmējdarbības un finanšu atbalsta nodrošinātāju sadarbība (piem., reģionāli darba gadatirgi un tīklošanas pasākumi) ➢ Atbalsts MVU dibināšanai ➢ Atbalsts pašnodarbinātībai ➢ Uzņēmējdarbības prasmju mācības, piem., bezdarbniekiem, ko papildina ar dotācijām uzņēmējdarbībai
Uzlabot pasākumus to jauniešu atbalstam, kuri pārtrauc aktivizācijas programmas un kuriem vairs nav pieejas pabalstiem. [JG, *rec* 20]	➢ Atbalsts jauniešu organizācijām un jauniešu dienestiem ➢ Sadarbība ar citām organizācijām, kuras uztur sakarus ar jauniešiem ➢ Uzraudzības sistēmu izveide ➢ Atbalsts nodarbinātības un mācību karjeras atbalsta dienestiem
Uzraudzīt un novērtēt visus Jaunatnes garantijas pasākumus un programmas, lai varētu izveidot uz faktiem pamatotu politiku un iejaukšanās pasākumus, kas pamatojas uz informāciju par to kas, kur un kāpēc tiešām iedarbojas. [JG, *rec* 23]	➢ Rentablu iniciatīvu identificēšana ➢ Kontrolētu pētījumu izmantojums ➢ Analīzes centru izveide ➢ Politikas modeļu un izmēģinājuma rīcību izstrāde, politisko nostādņu testēšana un integrēšana (sociālā inovācija un izmēģinājumi)
Lai uzlabotu Jaunatnes garantijas shēmu turpmāku veidošanu un īstenošanu, popularizēt valsts, reģionāla un vietēja līmeņa savstarpējas mācīšanās pasākumus visu to personu starpā, kuras iesaistītas jauniešu bezdarba apkarošanā. [JG, *rec* 24]	➢ Eiropas Jauniešu nodarbinātības tīkla izmantošana (ESF atbalsts starpvalstu sadarbības pasākumiem saistībā ar paraugprakses apmaiņu organizāciju starpā ES līmenī, izmantojot ESF tehniskās palīdzības finansējumu Komisijas līmenī)
Lai novērstu jebkādus iekšējus un ārējus šķēršļus saistībā ar politiku un šo shēmu izstrādi, nostiprināt visu Jaunatnes garantiju veidošanā, īstenošanā un izvērtēšanā iesaistīto ieinteresēto personu (tostarp attiecīgo nodarbinātības dienestu) kapacitāti. [JG, *rec* 25]	➢ Mācību un darbsemināru nodrošināšana ➢ Apmaiņas programmu izveide un nosūtīšana uz darbavietām organizāciju starpā, īstenojot starpvalstu sadarbības pasākumus