



IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

ESF projekts „Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana”

4.2.aktivitāte „Normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze”

Ekspertīze par Sociālo jomu un darba tirgus attīstību

2010.gada septembra ziņojums

Cienīgu darbu jauniešiem!

(2.daļa)

Šis ziņojums ir veidots ar Eiropas Savienības Eiropas Sociālā fonda finansiālu atbalstu. Par ziņojuma saturu atbild Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība.

Saturs

Ievads	3
1. Jaunatnes politika Eiropas Savienībā	4
1.1. ES Jauniešu stratēģija 2010.-2018.gadam	5
1.2. Stratēģija „Eiropa 2020”	5
1.3. Programma “Jaunatne kustībā”	5
2. ANO Starptautiskais Jauniešu gads	6
3. Jaunatnes politika arodbiedrībās	7
3.1. ETUC Jauniešu komiteja un tās nostāja	7
3.2. ITUC Jauniešu komiteja un tās nostāja	8
4. Jaunatnes politika Latvijā	10
4.1. Jaunatnes likums	10
4.2. Jaunatnes politikas pamatnostādnes 2009. – 2018.gadam	11
4.3. Jaunatnes politikas valsts programma 2009.-2013.gadam	12
5. Jauniešu integrācija darba tirgū	12
5.1. Profesionālā izglītība	13
5.2. Augstākā izglītība	14
5.3. Karjeras konsultācijas	15
5.4. Jauniešu bezdarbs	16
5.5. Jauniešu darba prakses	17
5.6. Atbalsts jauniešu komercdarbībai	18
5.7. Darba drošība un aizsardzība	19
5.8. Nelegālā nodarbinātība	19
6. Arodbiedrību loma	20
Izmantotā literatūra	23

Ievads

Iepriekšējā ziņojumā tika aizsākta diskusija par cienīga darba jēdzienu un nozīmi, noskaidrojot, ka cienīga darba jēdziena pamatlicēja 1999.gadā bija Starptautiskā darba organizācija. Cienīgas darbs tika definēts kā produktīvs un drošs darbs, darbs, kas nodrošina darba pamattiesību ievērošanu, nodrošina adekvātus ienākumus, piedāvā sociālo drošību un ietver kolektīvo pārrunu un līdzdalības brīvību. Šajā ziņojumā uzmanība tiks pievērsta jauniešiem un viņu iespējām būt nodarbinātiem cienīgā darbā.

Jau laikā, kad bija ekonomiska augšupeja - 2006.gada 31.maijā Starptautiskā Brīvo arodbiedrību konfederācija nāca klajā ar paziņojumu, ka apņemšanās izveidot cienīgas darba vietas jauniešiem – joprojām nav izpildīta, jo jauniešiem ir grūtības uzsākt cienīga darba gaitas un strādāt cienīgu darbu.

Jā, tiešām! Gan ekonomiskās izaugsmes laikā, gan šobrīd, kad ir krīze, daudzi jaunieši ir bez darba un jaunieši bez darba ir vairāk nekā vecāki cilvēki, jaunieši tiek izspiesti no darba vietām un diemžēl pēc tam bieži vien vairs nav motivēti turpināt darba gaitas. Un tie jaunieši, kuri strādā, bieži vien nesaņem adekvātu atalgojumu un ir nabadzīgi. Daudzi tiek nodarbināti nelegāli, pagaidu, pusslodzes un riskantos jeb nedrošos darbos. Daudzi jaunieši strādā nepieņemami garas stundas vai nepatstāvīgās darba vietās. Viņiem tiek piedāvātas zemas algas, slikti darba apstākļi, zemāka sociālā drošība vai tās neesamība, viņiem tiek laupītas iespējas iestāties arodbiedrībās un piedalīties kolektīvajās pārrunās, slēgt koplīgumus. Tieši pateicoties cienīga darba trūcumam, nelegālā nodarbinātība bieži vien ir vienīgā alternatīva jauniem darbiniekiem kā iesaistīties darba tirgū un iegūt iztikas līdzekļus. Šie ir tikai daži piemēri, kā jauniešiem tiek atņemts cienīgs darbs.

Kvantitatīva un kvalitatīva cienīga darba trūkums jauniem cilvēkiem ir problēma, ko nevar risināt izolēti. Tā attiecas uz jaunu cilvēku nodarbinātību, par pāreju no skolas uz darbu (jaunu cilvēku pārejas periodi no izglītības uz nodarbinātību ir palikuši nozīmīgi garāki un sarežģītāki), par kopējo ekonomisko situāciju darba tirgū, izglītības sistēmas kvalitāti. Viena problēma ir jauniešu iesaistīšanās darba tirgū pēc skolas beigšanas. Diemžēl daudzi jaunieši nepabeidz skolu, viņiem trūkst pamata rakstīšanas vai rēķināšanas prasmes, vai ir nepietiekošas prasmes, lai iegūtu un nodrošinātu droša un patstāvīga darba iespējas. Jauniešu bezdarbam ir dažādi iemesli, un tādēļ ne vienmēr bezdarbs skar ne tikai tos jauniešus, kuriem ir zema kvalifikācija. Var izdalīt tos, kuriem ir zema vai nav izglītības un tos, kuriem ir laba izglītība. Tādēļ arī uz problēmas risinājumu jāskatās no abu šo grupu viedokļa. Daudziem ir īstās prasmes un kvalifikācija, bet arī

šī grupa saskaras ar grūtībām, jo trūkst atbilstošas informācijas par darba tirgu, ir nepietiekoši profesionālās orientācijas pakalpojumi, izpratnes trūkums par nākotnes darba iespējām un vāja karjeras plānošana.

Ekonomiskā augšupeja vai lejupeja vienmēr ietekmē pieprasījumu pēc darbaspēka. Tomēr dati rāda, ka jaunieši ir ievainojamāki, piemēram, kad darba devējs šajā laikā īsteno pieeju – „pēdējo pieņemu, pirmo atlaižu”. Ekonomiskās lejupejas laikā jaunieši saskaras ar ierobežotām nodarbinātības iespējām, un tādēļ jaunieši savu pirmo pieredzi darba tirgū gūst kā bezdarbnieks vai nelegāli nodarbinātais. Jauniešu bezdarbs un nelegālā nodarbinātība rada lielas sociālas un ekonomiskas izmaksas kā rezultātā netiek iegūti nodokļi, kuri rada pamatu sabiedriskajiem pakalpojumiem, palielinot sociālā budžeta izmaksas. Tādejādi, nodrošinot labākas iespējas jauniešiem darba tirgū – iegūst gan jaunieši, gan visa sabiedrība kopumā.

Tomēr jauniešu situācija darba tirgū un mēģinājums nodrošināt cienīgu darbu visiem, neattiecas tikai uz bezdarba vai nodarbinātības rādītājiem. Jaunieša iespējas iegūt cienīgu darbu ietekmē vairāki faktori, piemēram, demogrāfija, pieprasījums pēc darbaspēka, valsts atbalsta mehānismi darba atrašanai, likumdošana darbiniekiem un darba devējiem, izglītības un apmācību kvalitāte, darba pieredze un uzņēmējdarbības iespējas. Tādēļ, lai risinātu jauniešu nodarbinātības iespējas ir nepieciešama integrēta pieeja augstākminētajās jomās, kas tiks arī aplūkotas šajā ziņojumā.

Vai jaunieši tiek diskriminēti darba tirgū? Vai jauniešiem ir iespējas iegūt cienīgu darbu un vienlīdzīgu atalgojumu un sociālo drošību? Kā jaunieši var aizstāvēt savas tiesības darbā? Kādēļ arodbiedrībām ir jācenšas maksimāli iesaistīt jauniešus savā darbā? Kādēļ ir nepieciešams jauniešus iesaistīt darba tirgū? Uz šiem un citiem jautājumiem tiks meklētas atbildes ziņojumā „Cienīgu darbu jauniešiem!”.

1. Jaunatnes politika Eiropas Savienībā

Eiropas Savienības (ES) politikas plānošanas dokumentos „jaunatne” kā jēdziens parādījās salīdzinoši nesen. Māstrihtas līgums 1993.gadā paplašināja ES politiku ar jaunatnes jomu, izvirzot, ka Eiropai vajadzētu „veicināt jauniešu apmaiņu”. Līdz pat 2001.gadam Eiropas institūciju aktivitātes jauniešu jomā galvenokārt balstījās uz dažādu atsevišķu programmu īstenošanu, piemēram, „Jaunatne Eiropā” (1988.gads). Tomēr šīs programmas īstenošanās vienprātība tika panākta, ka jābūt lielākai sadarbībai ar citu politiku īstenošanu un ka pašiem jauniešiem ir jābūt vairāk iesaistītiem.

2001.gada novembrī pieņēma Jaunatnes balto grāmatu, kurā dalībvalstis tika aicinātas veicināt sadarbību četrās jauniešiem prioritārās jomās – līdzdalība, informācija, brīvprātīgās aktivitātes un lielāka izpratne par jauniešu vajadzībām. Baltā grāmata aicināja izmantot jauniešu dimensiju, īstenojot saistītās politikas, piemēram, izglītību un apmācību, nodarbinātību un sociālo iekļaušanu, veselību un diskriminācijas izskaušanu. Balstoties uz Balto grāmatu, Eiropas Savienības Padome 2002.gada jūnijā izveidoja ievāru jauniešu sadarbības nodrošināšanai. Pēc 3 gadiem, 2005.gada novembrī uz šī ietvara pamata tika izveidots Eiropas Jauniešu pakts.

1.1. ES Jauniešu stratēģija 2010.-2018.gadam

ES Jauniešu stratēģija 2010.-2018.gadam (pieņemta 2009.gada aprīlī). Stratēģijā uzsvērts, ka jaunieši ir viena no visvieglāk ievainojamākajām grupām sabiedrībā, īpaši šajos - ekonomiskās krīzes apstākļos. Tās mērķis ir apvienot ES politikas, lai radītu vairāk un vienlīdzīgākas iespējas jauniešiem izglītībā un darba tirgū.

1.2. Stratēģija „Eiropa 2020”

Stratēģijā „Eiropa 2020” (pieņemta 03.03.2010.) ir iekļauts speciāls virziens jauniešiem - "Jaunatne kustībā", kuras mērķis ir paaugstināt izglītības sistēmu darbības rādītājus un atvieglot jauniešiem ienākšanu darba tirgū, izvirzot sekojošas galvenās iniciatīvas - palielināt ES mobilitāti, nodrošināt efektīvus ieguldījumus visu līmeņu izglītības un mācību sistēmās (no pirmskolas līdz augstākajai izglītībai); samazināt skolas priekšlaicīgu pamešanu; uzlabot jauniešu ienākšanu darba tirgū, izmantojot mācekļa darbu, stažēšanos vai citu darba pieredzi. Salīdzinot ar esošā perioda nozīmīgāko stratēģiju ES - Lisabonas stratēģiju, šajā programmā jaunieši un to nodarbinātības veicināšana ir izvirzīta kā Eiropas līmeņa prioritāte, kas vieš cerības, ka jaunieši nodarbinātības rādītāji un dzīves kvalitātes līmenis uzlabosies.

1.3. Programma “Jaunatne kustībā”

Eiropas Komisijas komunikācija “Jaunatne kustībā” (pieņemta 15.09.2010.) ir definētas specifiskas prioritātes jauniešu nodarbinātības veicināšanai. Programma paredz virkni pasākumu, lai palīdzētu jauniem cilvēkiem iegūt kvalifikāciju un prasmes, kas viņiem vajadzīgas, lai gūtu panākumus darba tirgū. Komisijas ierosinātie pasākumi galvenokārt pievēršas trijām jomām:

1) modernizēt izglītību un mācības tā, lai tās vairāk atbilstu jauniešu un darba devēju vajadzībām. Mērķis būs arī palielināt augstākās izglītības pievilcību, lai palielinātu to jauniešu īpatsvaru, kuriem ir augstākā izglītība;

2) atbalstīt mācības un darba mobilitāti. Jaunas paaudzes ES finansējuma programmas izglītībai un mācībām, kā arī uzlabots Eiropas nodarbinātības portāls (*EURES*);

3) izstrādāt jaunu ES ietvaru jauniešu nodarbinātībai, tostarp ieteikumus dalībvalstīm par darba tirgus reformu un plašāku palīdzību valstu nodarbinātības dienestiem, lai tie spētu labāk atbalstīt jauniešus.

Programmas „Jaunatnes kustībā” nodarbinātības ietvars ir balstīts uz sekojošām darbībām - palīdzība pirmā darba atrašanā un karjeras uzsākšanā, mērķtiecīgs darbs ar riska jauniešiem, adekvāti drošības tīkli jauniem cilvēkiem, jauniešu uzņēmējdarbības un pašnodarbinātības atbalsts. Latvijā esošās jaunatnes politikas ir vērstas uz šo jautājumu aktualizēšanu, tomēr, ņemot vērā krīzes ietekmi un samazinātās valsts budžeta iespējas, daudzas nozīmīgas politikas jomas ir atstātas novārtā.

Tomēr programma „Jaunatne kustībā” ir unikāla ar to, ka ir pirmā ES līmeņa stratēģija, kas vienlaicīgi aptver izglītību un nodarbinātību, tādējādi parādot, ka nodarbinātību spēcīgi ietekmē gan izglītība, gan darba pieredze, gan darbavietu piedāvājums, gan nodarbinātības dienestu pakalpojumi u.tml. Protams, šai programmai ir dažādi mīnusi attiecībā uz jauniešu nodarbinātības veicināšanu tieši nacionālajā kontekstā, tā ir vēsta uz starpvalstu mobilitātes veicināšanu. Tādēļ, ņemot vērā Latvijas zemās algas Eiropas kontekstā, Latvija var pazaudēt vēl vairāk darbaspējīgos jauniešus.

2. ANO Starptautiskais Jauniešu gads

Ņemot vērā faktu, ka 2009.gada beigās visā pasaulē vairāk kā 81 miljons jauniešu jeb 13% no visiem darbaspējīgiem jaunieši bija bez darba, kas ir gandrīz 3 reizes vairāk kā pieaugušie. Kā arī faktu, ka jaunieši strādā garas stundas par zemu samaksu, ar pagaidu vai bez darba līgumiem, ar ierobežotu vai bez darba drošības, bez balsstiesībām par tagadni vai nākotni. Tas kopumā ir radījis situāciju, ka daudzās valstīs liela jauniešu daļa ir nokļuvusi nabadzībā, no kuras jauniešiem būs grūtības izkļūt dēļ maziem ienākumiem un nepietiekošas izglītības.

Lai sasniegtu Apvienoto Nāciju Organizācijas (ANO) Tūkstošgades mērķus – samazināt nabadzību, nodrošinātu visiem iedzīvotājiem pamatizglītību, iespēju iegūt vispārējo vidējo vai profesionālo vidējo izglītību u.c., 2009. gada decembrī ANO Ģenerālā asambleja pieņēma Rezolūciju Nr.64/134, pasludinot 2010.gadu (laika posmā no 2010. gada 12. augusta līdz 2011. gada 11. augustam) par Starptautisko jaunatnes gadu, lai vērstu starptautiskās sabiedrības uzmanību jauniešu jautājumu prioritizēšanu globālās, reģionālās un nacionālās stratēģijās. Šis gads atbalsta miera, cilvēka tiesību respektēšanas, paaudžu solidaritātes, kultūras, reliģijas ideālu

veicināšanu. Šajā rezolūcijā, valdības, pilsoniskā sabiedrība, indivīdi un sabiedrība visā pasaulē tiek aicināta atbalstīt šo gadu ar dažādām vietējām un starptautiskā līmeņa aktivitātēm.

Rezolūcijā akcentēti trīs galvenie mērķi - palielināt ieguldījumu jauniešos, veicināt jauniešu līdzdalību un sadarbību, kā arī veicināt starpkultūru sapratni jauniešu vidū. Saskaņā ar ANO rezolūciju, 12. augusts ir noteikts par Starptautisko jaunatnes dienu. Kā redzams, arvien vairāk starptautiskā līmeņa organizāciju pievēršas jauniešu bezdarba problēmai un cienīga darba jauniešiem veicināšanai. Ņemot vērā, ka jaunieši ir mūsu nākotne, lai veicinātu cienīgu darbu visā pasaulē – jauniešiem ar cienīgu darbu jāsaskaras jau pirmajā darbavietā, lai jaunietis turpmāk neizvēlētos zemākus darba apstākļus vai darba algu.

3. Jaunatnes politika arodbiedrībās

Arodbiedrības jau sen ir apzinājušās, ka bez iesaistītas jaunatnes, nevar panākt ilgtspējīgu un godīgu darba tirgus attīstību, kas rēķinātos ar jauniešu problēmām un kas cienīgas jauniešu darbavietas uzstādītu par galveno mērķi. Tādēļ arodbiedrības uzsver jauniešu nozīmi lēmuma pieņemšanā gan uzņēmuma līmenī, gan arodbiedrību līmenī, gan nacionālā un starptautiskā līmenī.

3.1. ETUC Jauniešu komiteja un tās nostāja

Eiropas arodbiedrību konfederācijā (ETUC) darbojas Jauniešu komiteja (komiteja), kurā ir pārstāvēti jauni darbinieki vecumā līdz 35 gadiem no visām ETUC dalīborganizācijām, tai skaitā, komitejā piedalās arī pārstāvis no Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (LBAS).

Jauniešu komiteja ietekmē ETUC darbu, nodrošinot, ka dažādās politikās tiek ņemts vērā jauniešu viedoklis. Komiteja apstiprina pozīcijas par jautājumiem, kas ir aktuāli jauniešiem darbavietās. Šīs pozīcijas tiek iesniegtas ETUC izpildkomitejai. Komiteja izstrādā semināru, konferenču, pētniecības un kampaņu programmas jauniem darbiniekiem visā Eiropā. Komiteja tiekas divas reizes gadā, un tā sastāv no sekretariāta, biroja (6 vēlētiem pārstāvjiem no katra Eiropas reģiona).

Nodarbinātība un cīņa pret bezdarbu ir aktuālākais jautājums Eiropas arodbiedrību jauniešiem. 2010.gada 26.-28.augustam ETUC organizēja jauniešu konferenci „Vairāk un labāk darbavietas”, kurā pieņemta deklarācija. Tajā norādīts, ka jaunieši primāri vēlas - apmācības, kvalitatīvus darbus un drošas dzīvesvietas.

Deklarācijā uzsvērts, ka, pieeja, kas risinājumu pamatā noliek elastdrošību, lai atrisinātu jauniešu problēmu, ir riskanta un nav piemērota. Jaunieši salīdzinot ar citām grupām visvairāk ir ietekmējis darba tirgus un elastīgā politika, kas ir piespiedusi viņus strādāt nabadzīgos un neaizsargātos darba apstākļos.

Risinājumiem, attiecīgā uz jauniešu iespējām saglabāt darbavietas un uz jaunu radīšanu, ir jānozīmē spēju dalīties darbavietās un citās iniciatīvās, saglabājot kvalitāti (algas līmeni, darba apstākļus utt.) un darbavietas drošību. Lai uzlabotu jauniešu situāciju, ir jākonsultējas ar arodbiedrībām.

Eiropas arodbiedrību jaunieši uzver cienīga darba nepieciešamību jauniešiem, tādēļ, runājot par jauniešu nodarbinātību – ir jārunā par drošu, stabilu un kvalitatīvu nodarbinātību.

Kā galvenos virzienus jauniešu nodarbinātības problēmu risināšanai jaunieši uzsver - ilgtermiņa bezdarba apkarošanu ar izglītības un apmācību programmu palīdzību; pārejas no skolas uz darba dzīvi atvieglošana, pasākumu stiprināšana, lai novērstu, ka jaunieši pamet skolu, prakšu kvalitātes uzlabošana, nepieciešamību ne tikai palielināt nodarbinātības iespējas, bet radīt labākas - cienīgas darbavietas, kas cilvēkiem nodrošinātu cieņu, finansiālu drošību, mācīšanās un pilnveidošanās iespējas, uzlabojot līdzsvaru starp privāto un darba dzīvi.

Jauniešu aicinājumā - Jaunā Sociālā Vienošanās – viņi ierosina jauniešu garantiju, kas piedāvā izglītību, apmācību un kvalitatīvus darbus, piemēram, ar nodarbinātības subsīdijām veicināt jaunu cilvēku nodarbinātību, lai nezaugtu nederīga paaudze.

3.2. ITUC Jauniešu komiteja un tās nostāja

Starptautiskā arodbiedrību konfederācija (ITUC) apzinās, ka jaunieši ir nozīmīgi arodbiedrību nākotnei. Tā kā jauniešiem bieži vien ir grūtības arodbiedrības atrast savu vietu, tad arodbiedrībām ir jāsteno politika un aktivitātes, kas atbilst jauniešu vēlmēm un to tādēļ arī ITUC Ģenerālpadome ir izveidojusi Jauniešu komiteju, kura sastāv no diviem vīriešiem un divām sievietēm jaunākiem par 35 gadiem no katra reģiona – no Āzijas- Klusā okeāna reģiona, no Āfrikas, no Amerikas un Eiropas.

ITUC Jauniešu komitejas Paziņojums

2010.gada 25.jūnijā ITUC Jauniešu komitejas nāca klajā ar Paziņojumu uzsverot, ka arodbiedrībām ir liela loma, lai cīnītos par jauniešu tiesību ievērošanu darba tirgū. Ar katru atlaišanu sabiedriskajā sektorā – jauniešiem samazinās iespējas uz cienīgu darbu nākotnē. Ar

katru atlaisto skolotāju, jaunietis zaudē savas iespējas sagatavoties drošam un cienīgam darbam nākotnē. Tā kā jauniešiem ir ierobežotas cienīga darba iespējas, jaunieši ir spiesti pieņemt darba iespējas, kur tādas rodas, piemēram, ēnu ekonomikā, pagaidu un nepilnas slodzes darbu.

Diemžēl, ņemot vērā augstākminētos jauniešu nodarbinātības aspektus, jauniešiem ir ierobežota pieeja arodbiedrībām, ir samazinātas tiesības darbā. Daudzi jaunieši nemaz nezina savas pamattiesības darbā. Jaunieši bieži vien nesaņem tādu algu, lai varētu uzsākt vai atbalstīt ģimeni. *Arodbiedrības nedrīkst pieļaut, ka jauniešiem būtu zemākas tiesības kā citiem darbiniekiem.* Bieži vien jauniešus arodbiedrībā var iesaistīt nevis piedāvājot dažādus pasākumus, bet tieši nodrošinot pamattiesības darbā, kas ir arodbiedrību pamatdarbība.

Tas ir vienkārši – jaunieši vēlas cienīgu darbu – drošas darbavietas, labas algas, adekvātu sociālo aizsardzību, drošību par darbavietu, pamattiesības un izteikšanās brīvību darbā.

ITUC Rezolūcija par cienīgu darbu jauniem strādājošiem vīriešiem un sievietēm

ITUC Otrajā pasaules kongresā, kas notika 2010.gada 21.-25.jūnijam Vankūverā, Kanādā, tika pieņemta ITUC Rezolūcija par cienīgu darbu jauniem strādājošiem vīriešiem un sievietēm (rezolūcija). Kongress vēlreiz apstiprināja, ka jauno darbinieku pamattiesības ir jāievēro, tādēļ arodbiedrību politiku pamatā ir jābūt jaunu darbinieku izglītībai, nodarbinātībai un labklājībai. Jaunieši ir vieni no krīzes visvairāk skartajiem, un tas samazina viņu iespējas uz cienīgu darbu. Bez izglītotas un iesaistītas jaunatnes taisnīga globalizācija un cienīgs darbs nebūs sasniedzams.

Tādēļ rezolūcijā uzsvērts, *ka jāatrod steidzami risinājumi, lai mums neveidotos zudusī paaudze.* Jauni darbinieki ir ne tikai biežāk bez darba, bet arī tie visbiežāk ir nodarbināti riskantos, pagaidu un nelegālos darbos, ar zemākām algām un sociālajām garantijām, un darbos, kur viņu izglītības sasniegumi netiek novērtēti. Parasti pret viņiem izturas savādāk nekā pret vecākiem kolēģiem.

Negatīvi, ka jaunieši ar cienīga darba iespēju trūkumu saskaras jau darba dzīves sākumā, jo tas nākotnē var kompromitēt nodarbinātības un dzīves izredzes. Jau ekonomikas izaugsmes laikā daudzās valstīs nebija pietiekoši cienīgu un produktīvu darbavietu jauniešiem un krīzes iespaids uz cienīgu darbavietu izveidi būs ilgstošs. Daudzi ir izkrituši no izglītības sistēmas, pamata sociālo pakalpojumu saņemšanas un darba dzīves, nokļūstot nabadzībā un sociālā atstumtībā, nelegālā nodarbinātībā.

Rezolūcijā ITUC uzstāj pēc mērķtiecīgas un integrētas jaunatnes politikas. Jauniešiem ir nepieciešama pieredze un apmācības. Diemžēl jauniešu nodarbinātību ietekmē tas, ka nav jaunu

darba iespēju. Spiediens uz nodarbinātības pasākumiem, apmācībām un sociālo aizsardzības sistēmu pasliktina situāciju valsts budžetā. Ir nepieciešamas rīcības, kas pārļautu šo apburto loku.

ITUC uzskata, ka, lai mazinātu cienīga darba deficītu, ir nepieciešams stiprināt publiskās nodarbinātības sistēmas un radīt nacionālās cienīga darba programmas jauniešiem.

Tomēr papildus tam ir jānodrošina vienlīdzīga pieeja atbilstoši izglītībai, lai uzlabotu darba tirgus rezultātus. Pāreja no skolas uz darbu, iekļaujot pasākumus, lai palielinātu ienākumus, stimulētu nodarbinātību, veicināt jaunu nodarbinātības paaudzi, spēcinot kolektīvās pārrunas. Arodbiedrībām ir jāfokusējas uz profesionālo izglītību, kas ir nozīmīga, lai nodrošinātu jauniešu līdzdalību darbā. Lai uzlabotu jauniešu situāciju, mērķtiecīgi un integrēti jānodrošina jaunatnes politikas īstenošu rezolūcijas jomās.

Lai atbalstītu ANO tūkstošgades mērķu sasniegšanu, ITUC 2010.gada 12.augustā - Starptautiskajā jauniešu dienā, uzsvēra, ka arodbiedrībām visā pasaulē jāuzstāj, ka valdībām ir jāpieņem tāda makroekonomiskās politikas, kas nodarbinātību izvirzītu par izaugsmes centrālo jautājumu, veltot specifiskus pasākumus, lai izlabotu jauniešu pieeju cienīgiem darbiem un kvalitatīvai izglītībai un apmācībām.

Starptautiskās arodbiedrības norāda, ka gan valdībai, gan arī arodbiedrībām ir jāizvirza jauniešu problēmas dienaskārtības augšgalā, gan attiecībā uz valdības politiku par darba tirgus aizsardzību, gan attiecībā uz arodbiedrībā – par jauniešu darbavietas aizsardzību. Visām iesaistītajām pusēm ir jāuzņemas saistība – mainīt un uzlabot jauniešu situāciju.

4. Jaunatnes politika Latvijā

4.1. Jaunatnes likums

Jaunatnes politiku Latvijā nosaka Jaunatnes likums (spēkā no 01.01.2009.). Likuma mērķis ir uzlabot jauniešu vecumā no 13 līdz 25 gadiem dzīves kvalitāti. Jaunatnes likums nosaka jaunatnes politikā iesaistītās personas un to kompetence jaunatnes politikas, norādot, ka Izglītības un zinātnes ministrija nodrošina vienotas valsts politikas izstrādi jaunatnes jomā un tās koordinētu īstenošanu un ka valsts pārvaldes iestādes, atbilstoši savai kompetencei īstenojot jaunatnes politiku, izvērtē attiecīgās nozares politikas ietekmi uz jaunatni.

Attiecībā uz jauniešu nodarbinātības veicināšanu, 11.pantā definēta sekojoša valsts kompetence – valsts veicina jauniešu komercdarbību un nodarbinātību, it īpaši:

- 1) jauniešu apmācību komercdarbības uzsākšanas jautājumos;
- 2) atbalstu jauniešu komercdarbības uzsākšanai;
- 3) atbalstu jauniešu, īpaši sociālās atstumtības riskam pakļauto jauniešu, nodarbinātības veicināšanas projektiem.

No 11.panta izriet, ka valsts institūcijām galvenokārt jāfokusējas uz jauniešu komercdarbības atbalstu, tomēr līdz šim speciāls atbalsts tieši jauniešiem komercdarbības veicināšanai – nav bijis. Jaunieši tādā pašā kārtībā kā jebkurš valsts iedzīvotājs var pretendēt uz piedāvātajām atbalsta iniciatīvām.

4.2. Jaunatnes politikas pamatnostādnes 2009. – 2018.gadam

Saskaņā ar Jaunatnes likumā noteikto, Izglītības un zinātnes ministrija (IZM) ir izstrādājusi un koordinē Jaunatnes politikas pamatnostādnes 2009. – 2018.gadam (pamatnostādnes), kur identificēti prioritārie virzieni un politikas rezultāti.

Attiecībā uz jauniešu nodarbinātībai izvirzīti sekojoši uzdevumi:

- Sekmēt jauniešu – bezdarbnieku (t.sk. ar invaliditāti) integrēšanos darba tirgū, pilnveidojot viņu pamatprasmes, kas nepieciešamas sekmīgai integrācijai darba tirgū.
- Pilnveidot un nodrošināt pieejamu finanšu, metodisko un informatīvo atbalsta mehānismu jauniešiem, kas vēlas uzsākt komercdarbību.
- Sekmēt drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus jauniešu nodarbināšanā, kā arī darba tiesību ievērošanu.
- Sekmēt iespējas jauniešu praksei pie darba devēja un prakšu kvalitātes attīstību.
- Nodrošināt jauniešus ar informāciju par nodarbinātības iespējām un jauniešu-nodarbināto tiesībām, pienākumiem un atbildību.
- Veicināt skolēnu nodarbinātības iespējas vasaras brīvlaikā.

Attiecībā uz jauniešu izglītošanos un mobilitāti izvirzīti sekojoši nozīmīgākie uzdevumi:

- Izstrādāt vienotu modeli neformālās izglītības attīstīšanai un atzīšanai valsts mērogā.
- Veicināt jauniešu mobilitāti un dalību dažādās mobilitātes programmās.
- Nodrošināt karjeras izglītību jauniešiem, ar kuras palīdzību varētu jau agrīnā attīstības posmā palīdzēt noteikt bērna un jaunieša interesēm un spējām vispiemērotāko nākotnes profesiju.

Kopumā pamatnostādnes vērtējamas kā labas, jo tās ir visaptverošas un jauniešu konkurētspēju veicinošas. Uzdevumi ir skaidri definēti.

4.3. Jaunatnes politikas valsts programma 2009.-2013.gadam

Lai īstenotu pamatnostādnes, tika izstrādāta Jaunatnes politikas valsts programma 2009.-2013.gadam (apstiprināta 27.08.2009.), kurā ietvertie pasākumi ir sadalīti atbilstoši pamatnostādnēs noteiktajiem rīcības virzieniem un uzdevumiem. Programma nosaka pasākumu īstenošanas termiņus un atbildīgās vai līdzatbildīgās institūcijas, kā arī programma nosaka politikas rezultātus un rezultatīvos rādītājus, kurus ir paredzēts sasniegt līdz 2013.gadam.

Programmā ir definēti pasākumi, lai sasniegtu jaunatnes politikas mērķi - uzlabot jauniešu dzīves kvalitāti, veicinot viņu iniciatīvas, līdzdalību lēmumu pieņemšanā un sabiedriskajā dzīvē, atbalstot darbu ar jaunatni un nodrošinot jauniešiem vieglāku pāreju no bērna uz pieaugušā statusu, kas noteikts pamatnostādnēs.

Programmas īstenošanā ir iesaistījušās ne tikai dažādas valsts un pašvaldības iestādes, bet arī sociālie panteri un nevalstiskās organizācijas, piemēram, LBAS veic sekojošas aktivitātes – jauniešu informēšana par darba tiesībām, darba aizsardzības jautājumiem, darba aizsardzības apmācību moduļu izstrāde profesionālajās izglītības iestādēm ar mērķi radīt priekšnoteikumus jauniešu un jauno darbinieku izglītošanai par darba tiesiskajām attiecībām un darba aizsardzības jautājumiem.

5. Jauniešu integrācija darba tirgū

Latvijā nodarbinātības politiku regulē vairāki dokumenti, kā Nacionālais attīstības plāns 2007.-2013.gadam, Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģija (līdz 2030.gadam), Latvijas nacionālā Lisabonas programma 2005.-2010.gadam (atjaunotais Lisabonas stratēģijas cikls 2008.-2010. gadam) u.c., tomēr jauniešu nodarbinātību un nodarbināmību ietekmē vairāku saistītu politiku kopums. Nozīmīgākās politikas ir iekļautas Jaunatnes politikas pamatnostādnēs 2009. – 2018.gadam. Jāpiemin, ka šobrīd Latvijā ir uzsākts darbs pie jaunas nacionālās programmas izstrādes, saistībā ar stratēģijas „Eiropa 2020” ieviešanu, kur arodbiedrības un jaunieši var ietekmēt tajās izvirzītos mērķus un darbības attiecībā uz jauniešu nodarbinātības veicināšanu.

Arodbiedrības uzskata, ka tikai vienlaicīgi īstenojot vairākas politikas, var veicināt jauniešu darbavietu kvalitāti, palielināt produktivitāti, tiesības darbā, pārstāvniecību un adekvātu sociālā aizsardzību, kas nodrošina nodarbinātības aizsardzību, pamata apstākļus cienīgam darbam, it sevišķi jauniem cilvēkiem. Tādēļ jauniešu nodarbinātību jeb integrāciju darba tirgū ietekmē ne tikai Nodarbinātības valsts aģentūras (NVA) īstenotie aktīvo nodarbinātības pasākumi jauniešiem - bezdarbniekiem, bet arī ekonomiskā attīstība, demogrāfiskā situācija, iedzīvotāju labklājības

līmenis, sabiedrības izglītība un attieksme par dažādiem nodarbinātības veidiem, izglītību, jauniešu lomu un spējām sabiedrībā.

Tomēr šajā ziņojumā kā galvenie jautājumi tiks apskatīti – profesionālā izglītība, augstākā izglītība, karjeras konsultāciju nozīme, jauniešu bezdarba rādītāji, prakses iespējas, jauniešu darba apstākļi. Lai sasniegtu cienīgas darbavietas jauniešiem, ir nepieciešams uzlabot prasmes, kvalifikāciju un piekļuvi izglītībai, uzlabot pāreju no skolas uz darbu, nodrošināt esošo un jauno darbavietu kvalitāti, un ieviest atbilstošu likumdošanu un caur institūciju darbību nodrošināt to īstenošanu un ievērošanu.

5.1. Profesionālā izglītība

Par profesionālās izglītības nozīmi Latvijas tautsaimniecības attīstībā un jauniešu nodarbinātības uzlabošanā pēdējos piecos gados ir bijušas aktīvas diskusijas, vairākas iniciatīvas-projekti, pamatnostādnes, noteikumu projekti utt., bet uzlabojumi ir lēni. *Tomēr galvenais secinājums paliek nemainīgs - izglītības un nodarbinātības jomā nepieciešama cieša sadarbība starp atbildīgajām valsts pārvaldes institūcijām un sociālajiem partneriem (darba devēji un arodbiedrības), lai uzlabotu profesionālās izglītības kvalitāti un sagatavotu darba tirgum atbilstošus speciālistus.*

Jau 2007.gadā izstrādāts projektā "Vienotas metodikas izstrāde profesionālās izglītības kvalitātes paaugstināšanai un sociālo partneru iesaistei un izglītošanai", tika secināts, ka profesionālās izglītības kvalitāti var nozīmīgi uzlabot sociālo partneru aktīva līdzdalība visos profesionālās izglītības posmos, kas arī uzsvērts Ekonomikas ministrijas prognozēs par darbaspēka pieprasījumu un piedāvājuma atbilstību vidējā termiņā. 2011.gadā plānots uzsākt projektu "Nozaru kvalifikāciju sistēmas izveide un profesionālās izglītības pārstrukturizācija", lai ieviestu 2007.gadā izstrādāto mehānismu un nodrošināt izglītības sistēmas spēju sagatavot darbaspēku atbilstoši darba tirgus vajadzībām. Projekta īstenošana paredzēta 3 gadus.

Ja Eiropā profesionālo izglītību un apmācību izvēlas aptuveni 50 % no visiem vidusskolas audzēkņiem, tad Latvijā šie rādītāji ir krietni zemāki. 2010./2011.mācību gads bija pārsteidzošs - profesionālā izglītībā iesaistījās 41%. Uzskatu, ka šo rādītāju ietekmējusi ekonomiskā situācija Latvijā, jo iedzīvotāju ienākumi ir samazinājušies, kas piespiež jauniešus pēc iespējas ātrāk iesaistīties darba tirgū, lai varētu ātrāk atbalstīt savas ģimenes. Lai nodrošinātu šī rādītāja saglabāšanos, ir jāveicina profesionālās izglītības kvalitāte un jāturpina uzsākta optimizācija un modernizācija.

Kvalitātes nodrošināšana ir vitāli svarīga, lai samazinātos skolu nepabeigušo skaits (aptuveni 15%, pēdējā gadā 13,3%), kas nākotnē var saskarties ar zemi atalgota darba risku, kur arodbiedrības saskata vieni no galvenajiem nabadzības priekšnosacījumiem.

5.2. Augstākā izglītība

Eurostudent aptaujas (2009.gads) dati liecina, ka augstākās izglītības pamatstudijās – akadēmiskā bakalaura studijās studējošie vecumā līdz 22 gadiem ir 86,6% un 1.līmeņa profesionālās augstākās izglītības (koledžas) studiju programmās studējošie vecumā līdz 22 gadiem ir tikai 66,4%. Tas nozīmē, ka jaunāki jaunieši visvairāk apgūst akadēmisko augstāko izglītību, bet pieaugot jauniešu vecumam – profesionālo izglītību.

Pēc Izglītības un zinātnes ministrijas (IZM) datiem, 2009./2010.akadēmiskajā gadā pirmo reizi ir notikusi strauja studējošo skaita samazināšanās, ko ietekmēja ekonomiskā situācija Latvijā, kad daudziem iedzīvotājiem krasi samazinājās ienākumi. 2009./2010.akadēmiskajā gadā valsts finansēto 34 203 budžeta vietas (30% no studējošo kopskaita).

1.tabula. Augstskolās un koledžās uzņemto studentu skaits pa izglītības tematiskajā grupā 2009./2010. mācību gada sākumā

Tematiskās grupas	Skaits	% no kopskaita
Pavisam	31 529	100
izglītība	2 274	7,2
humanitārās zinātnes un māksla	3 275	10,4
sociālās zinātnes, komerczinības un tiesības	12 777	40,5
dabas zinātnes, matemātika un informācijas tehnoloģijas	2 570	8,2
inženierzinātnes, ražošana un būvniecība	5 416	17,2
lauksaimniecība	396	1,3
veselības aprūpe un sociālā labklājība	2 807	8,9
pakalpojumi	2 010	6,3
citur neklasificētās tematiskās grupas	4	0,1

Avots: CSP.

Neskatoties uz sabiedrībā asi kritizēto jauniešu izvēli sociālajās zinātnēs, dati liecina, ka 2009./2010.mācību gadā, joprojām visvairāk jauniešu (40,5%) izvēlējušies sociālās zinātnes, komerczinības un tiesības. Salīdzinot ar 2008./2009.mācību gadu, kad šo virzienu izvēlējās 20 949 studenti jeb 50,4%, šis rādītājs ir ievērojami samazinājies. Tas nozīmē, ka Latvijā augstākās izglītības struktūra/ jauniešu izvēle mainās lēni, jo daudziem trūkst izpratnes par situāciju darba tirgū, daudzi savu izvēli balsta tikai uz savām vēlmēm un pieredzi. Tas liecina arī par karjeras atbalsta sistēmas trūkumu Latvijā.

Neskatoties uz darbaspēka piedāvājuma pārpalikuma prognozēm šajā augstākās izglītības sektorā, arodbiedrības uzsver, ka *darbinieki ar augstāko izglītību ir daudz elastīgāki darba tirgū un vieglāk piemērojas jaunajiem darba tirgus apstākļiem, pat, ja kādu laiku ir spiesti strādāt radniecīgā vai zemākas kvalifikācijas specialitātē.*

Tomēr arodbiedrības akcentē, ka sabiedrība vairāk jāizglīto par profesijām un prasmēm, pēc kurām nākotnē pieaugs pieprasījums, ņemot vērā – tehnoloģiju, ‘zaļās ekonomikas’ un citu jomu attīstību, kur nozīmīgas būs dabas zinātnes, matemātika un informācijas tehnoloģijas. Studenti jāieinteresē arī par Latvijas senākajām un populārākajām nozarēm – lauksaimniecību un pārtikas ražošanu, parādot, ka šīs nozares vienmēr būs pieprasītas un ka tajās studenti varēs atrast darbu un saņemt dzīvošanai cienīgu atalgojumu.

5.3. Karjeras konsultācijas

Kad ES Lisabonas stratēģijā tika izvirzīts mērķis, ka ES jāklūst par konkurētspējīgāko ekonomiku pasaulē un jāsasniedz pilna nodarbinātība 2010.gadā, tā uzņemas saistības, kas prasa atbilstošas darbības, lai nodrošinātu ne tikai darbavietas, bet arī - cilvēku nodarbināmību. Saistībā ar tehnoloģisko un ekonomisko attīstību ir nepieciešams apgūt daudz jaunas prasmes. Izglītības un apmācību sistēmas un to piedāvātās iespējas ir plašas un sarežģītas, tamdēļ tās nav viegli saprotamas lielākai daļai iedzīvotāju, *un daudziem ir nepieciešama palīdzība, izvēloties nākamo profesiju, pilnveidojot kvalifikāciju vai pārkvalificējoties.*

Tādēļ šeit izkristalizējas 2 posmi, kad cilvēkiem ir visvairāk nepieciešama palīdzība:

- 1) Izvēloties profesiju, pirms izglītības turpināšanas.*
- 2) Pilnveidojot kvalifikāciju vai pārkvalificējoties dažādās dzīves situācijās.*

Par karjeras izglītību jeb profesionālo orientāciju Latvijā ir atbildīga IZM padotībā esošā Valsts izglītības attīstības aģentūra (VIAA), kas koordinē karjeras atbalsta sistēmas ieviešanu izglītības sektorā. Laika periodā no 2005.-2008.gadam projekta „Karjeras izglītības programmu nodrošinājums izglītības sistēmā” ietvaros Latvijas pamatskolas, vidusskolas un profesionālās izglītības iestādes ir apgādātas ar informatīviem, metodiskiem materiāliem karjeras izglītības īstenošanai, apmācīti 5390 skolotāji par karjeras izglītību. VIAA 2010.gadā apmācījuši ap 300 skolotāju/karjeras izglītības īstenošanu. Plānotais projekta turpinājums ar mērķi izveidot karjeras atbalsta centrus skolās 2009.gada sākumā netika atbalstīts, tādejādi līdz šim skolu jauniešiem nav pieejami individuāli karjeras konsultantu pakalpojumi. Kopumā ir uzlabojusies skolu izpratne par karjeras izglītību, tomēr tā ir ieviesta tikai dažās skolās.

Otrā posmā darbojas Labklājības ministrijas padotībā esošā NVA piedāvā grupu un individuālās konsultācijas par karjeras izvēli un plānošanu u.c. jautājumiem bezdarbniekiem un citiem interesentiem un Sociālā integrācijas valsts aģentūra (SIVA) invalīdiem piedāvā profesionālās piemērotības noteikšanu, pirms izglītības programmu apguves uzsākšanas, izmantojot arī darba izmēģinājumus. Diemžēl arī attiecībā uz NVA darbu saistībā ar karjeras atbalstu, stratēģiskie virzieni krīzes ietekmē ir pamainījušies. Ja iepriekš NVA sniedza karjeras konsultācijas, it sevišķi jauniešiem - skolēniem, tad 2010.gadā plānots, ka 80% NVA konsultāciju saņems bezdarbnieki un darba meklētāji.

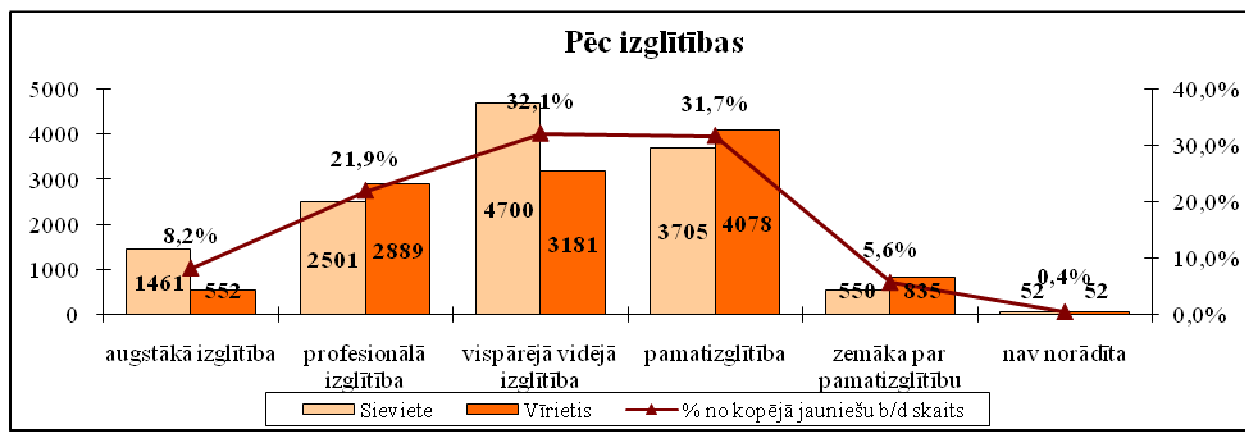
Jāuzsver, ka NVA pārsvarā novērš tikai sekas bezdarba gadījumā, jo izglītības sistēmā jauniešiem nav iespējas konsultēties par pareizās profesijas izvēli un mērķtiecīgu karjeras veidošanu, izvēloties darba prakšu vietas un nākamo darbavietu, jo jauniešiem var šādu pakalpojumu saņemt tikai iegūstot bezdarbnieka statusu.

Arodbiedrības uzskata, ka informācijai par darba pasauli jābūt sniegtai jau pamatskolā, lai jauniešiem varētu mērķtiecīgi apgūt to profesiju, kurā tiešām vēlas strādāt visu savu mūžu. Jo šobrīd jauniešiem nav iespēju izmēģināt dažādas profesijas un pieņemt pārliecinātu izvēli par savu nākamo profesiju, izglītības iestādi un darba iespējām pēc tās beigšanas. Tādēļ jauniešiem ir jāsaņem kompetenta speciālista konsultācija par profesiju, lai jauniešiem varētu veiksmīgi iekļauties gan izglītības sistēmā (samazinot izglītību pametušo skaitu), gan darba tirgū.

5.4. Jauniešu bezdarbs

Pēc Eurostat datiem, Latvijā jauniešu (vecuma grupā 15-24 gadi) bezdarbs ir gandrīz divas reizes augstāks kā pieaugušiem, attiecīgi 2009.gadā 33,6% pret 17,5%. Tomēr pēc NVA datiem uz 31.07.2010. bija reģistrēti 24 556 jauniešiem, kas veidoja 14,1% no visiem bezdarbniekiem.

3.tabula. Reģistrētie jaunieši–bezdarbnieki dalījumā pēc izglītības līmeņiem, uz 31.07.2010.



Avots: NVA

Aplūkojot jauniešus-bezdarbniekus pēc izglītības, visvairāk (32,1%) jauniešu ir ar vispārējo vidējo izglītību, 31,7% - ar pamatzglītību. Tas liecina, ka tiem jauniešiem, kuriem nav profesijas, ir vislielākās grūtības iesaistīties darba tirgū.

Lai veicinātu šo grupu patstāvīgu iekļaušanos darba tirgū, ir jāiesaista jeb jāatgriež jaunietis izglītības sistēmā vai jāceļ prasmes un kvalifikācija caur NVA piedāvātajām apmācībām un pasākumiem. Pēc NVA datiem 2010. gada 1. pusgadā – visvairāk jaunieši iesaistīti konkurētspējas paaugstināšanas pasākumos un kompleksajos atbalsta pasākumos vai jauniešu darba praksēs.

Negatīvi ir, ka darba praktizēšanā ar 100Ls stipendiju tika iesaistīti 13% no jauniešu-bezdarbnieku skaita. Attiecībā uz jauniešiem jāīsteno ilgtermiņa pasākumi, kas uzlabotu prasmes, veicinātu viņu nodarbinātību nākotnē, lai jauniešiem būtu plašākas iespējas iekļauties darbavietās.

Kā galvenos virzienus jauniešu bezdarba risināšanai arodbiedrības saredz jauniešu iesaistīšanu /atgriešanu izglītības sistēmā, pilnveidojot kvalifikāciju un ceļot darba iemaņas. Ņemot vērā, ka jauniešu-bezdarbnieku problēmas un iegūtā izglītība ir atšķirīgas, ir nepieciešami dažādi pasākumi katrai jauniešu mērķa grupai, izvērtējot, kādu ietekmi šie pasākumi atstāj uz jauniešu nodarbinātību nākotnē.

Arodbiedrības uzskata, ka valstij būtu jāpiešķir nodokļu atlaides darba devējiem par darbā pieņemtu bezdarbnieku, it sevišķi jauniešu-bezdarbnieku, lai jauniešiem nezaudētu vēlmi strādāt un lai valstij nākotnē nebūtu ilgstoša slodze uz sociālo budžetam, maksājot dažādus pabalstus. Šīm nodokļu atlaidēm būt jāpiešķir par kvalificētām darbavietām, kurās tiktu nodrošinātas cienīga darba iespējas.

Diemžēl esošā bezdarbnieka pabalsta sistēma veicina jauniešu (ar apdrošināšanas (darba) stāžu no 1 līdz 9 gadiem (ieskaitot)) nokļūšanu nabadzībā, jo viņi bezdarbnieka pabalstu saņem vismazākā apjomā. Šī pabalsta piešķiršanas sistēmā netiek ievērots taisnīguma un samērīguma princips, jo jauniešiem sociālās iemaksas veic tādā pašā apjomā, kā citas grupas un dēļ sava vecuma var būt apdrošināti (darba stāžs) tikai noteiktu (ierobežotu) periodu. Jauniešiem attiecībā pret citām vecuma grupām tiek diskriminēti. Kā arī valdībai ir jāņem vērā, ka jaunieši ir viena no tām grupām, kurai krīzes ietekmē visvairāk palielinājies bezdarba līmenis - valdībai būtu nopietni jāizvērtē bezdarbnieka pabalsta izmaksu pielīdzināšanu citām apdrošināšanas (darba) stāža grupām.

5.5. Jauniešu darba prakses

Darba devēji augstu vērtē kandidātus, kas jau guvuši darba pieredzi, piemēram, strādājot praksē, tādēļ veiksmīga prakse ir viens no jauniešu nodarbinātības veicināšanas aspektiem.

Šobrīd izglītības sistēmā mācību prakses ir paredzētas tikai profesionālajā izglītībā, kur mācību prakse ir profesionālās izglītības programmas daļa, kuras mērķis ir nostiprināt un papildināt praktikanta zināšanas, kā arī pilnveidot viņa profesionālo prasmi atbilstoši konkrētās profesijas prasībām. Tomēr daudziem jauniešiem, beidzot vispārējo vidējo izglītību vai akadēmisko augstāko izglītību, ir grūtības atrast pirmo darbavietu, tādēļ daudzi eksperti vērtē Latvijas izglītības sistēmu kā neefektīvu un atrautu no reālās dzīves.

Arodbiedrības piekrīt, ka visiem izglītojamiem būtu jāiziet mācību prakses, lai skolēns apzinātos, kas ir darbs, darba organizācija u.c. nozīmīgi jautājumi, kas nepieciešami darba dzīvē. Latvijai būtu jāapzina citu valstu pieredze mācību prakšu organizēšanā arī citos izglītības līmeņos, piemēram, paredzot konkrētu skaitu stundu pavadīt uzņēmumā, kas vispārējā izglītības sektorā būtu viens no veidiem, kā izvēlēties nākamo profesiju.

Tomēr arodbiedrības kategoriski nepiekrīt iniciatīvām, kad darba devēji var izmantot praksi, lai aizstātu ar to pastāvīgas darbavietas un nemaksātu algas. Arodbiedrības uzsver, ka jauniešiem ir jānodrošina vienlīdzīga algu politika, lai jaunieši saņemtu godīgu un adekvātu darba algu, ne zemāku par minimālo.

Otrs darba prakses iegūšanas veids (bez mācību prakses profesionālajā izglītībā) ir NVA pasākums „jauniešu –bezdarbnieku darba prakse” 6-12 mēnešu garumā, kad jauniešiem var praktizēties uzņēmumā un viņa tiek maksāta ikmēneša stipendija 120 Ls apmērā. Visvairāk jauniešu bezdarbnieku darba prakses gaitā apgūst, piemēram, lauksaimnieka, intervētāja, veikala pārdevēja, grāmatveža palīga, datu ievades operatora pienākumus. Diemžēl tā kā NVA piedāvātās prakses iespējas jauniešiem, kurās iespējams apgūt dažādus amatus, tiek piedāvātas salīdzinoši nelielam jauniešu skaitam, ir jāizvērtē katras prakses vietas ilgtermiņa ieguldījums, lai panāktu vislielāko efektu jauniešu nodarbinātības veicināšanai nākotnē.

5.6. Atbalsts jauniešu komercdarbībai

Viens no veidiem, kā risināt darba vietu trūkumu, ir jaunu darba vietu radīšana, tādējādi nozīmīga ir komercdarbības atbalstīšana. Tieši jaunieši ir sociālā grupa, kurai ir lielākā interese par komercdarbības uzsākšanu. Galvenie kavējošie faktori ir sākuma kapitāla trūkums, daudz retāk tika minēti tādi šķēršļi kā biznesa idejas trūkums, zināšanu trūkums. Valstī ir vairākas atbalsta programmas, kas sniedz finanšu kapitālu uzņēmējdarbības uzsākšanai, tomēr lielākā daļa paredz tās kredīta veidā un jauniešiem nav īpašumu, ar kuriem varētu galvot par šiem piešķiramajiem resursiem. Un to programmu iespējas, kur piešķir grantus bez kredītsaistībām, ļoti mazas. Piemēram, NVA ir paredzēta speciāla programma jauno uzņēmēju atbalstam, kuras

mērķis ir sniegt nepieciešamo metodisko, organizatorisko un finansiālo palīdzību komersantiem-iesācējiem, tomēr programmas priekšrocības var izmanto ļoti zems (aptuveni 20-40) jauniešu skaits.

5.7. Darba drošība un aizsardzība

ES valstu avotu apsekojuma rezultāti norāda uz to, ka gados jauni darba ņēmēji vairāk sastopas ar fiziski smaga darba faktoriem. Kā galvenais iemesls šādu nosacījumu pieņemšanai ir labāka veselība salīdzinoši ar vecākiem darbiniekiem, jauniešu pieredzes un zināšanu trūkums par darbā atļautajām smaguma normām. Bieži vien tā arī ir uzņēmēju neinformētība par darba aizsardzības jautājumiem un nevēlēšanās ievērot normatīvos aktus. Jauniešiem ir visaugstākais traumatisma risks, jo viņi nezina kā sevi darbā pasargāt. Darba drošības un aizsardzības normatīvie akti jauniešiem nav viegli saprotami, it sevišķi, ja viņi nekad nav bijuši darba attiecībās. Tādēļ attiecībā uz jauniešiem ir jāveic izglītojošs darbs, saprotamā valodā paskaidrojot likumu normas.

LBAS jau vairākus gadus izglīto jauniešus par darba drošības un aizsardzības jautājumiem, organizējot konkursu „PROFS”, atbalstot konkursu „Jaunais profesionālis”, skolās organizējot izglītojošus seminārus u.c. aktivitātes. Tomēr visvairāk negadījumu notiek darbavietās, tādēļ uzņēmumos ir jāveido tādas darbavietas, kas neapdraudētu darbinieka drošību un veselību. Kā arī uzņēmumos gan darba devējiem, gan arodbiedrībām ir jāseko līdzi, lai katrs jaunpieņemtais darbinieks tiktu instruēts un apmācīts darba drošībā un aizsardzībā. Attiecībā uz jauniešiem ir nepieciešams pievērst pastiprinātu uzmanību.

5.8. Nelegālā nodarbinātība

Diemžēl arī nelegālā nodarbinātībā ir paaugstināts jauniešu īpatsvars. Viens no galvenajiem iemesliem ir, ka jaunieši labprātāk iesaistās darbā bez darba līguma, lai iegūtu pirmo darba pieredzi. Kā arī Otrkārt, stājoties pirmajās darba attiecībās, jaunāku vecuma grupu pārstāvji bieži vien nav informēti par tiesībām darbā, kā arī drošību un iespējām, ko paredz nodokļu nomaksa.

Attiecībā uz jauniešiem politikas plānošanas dokumentos ir iekļautas iniciatīvas ar jauniešu informēšanu un izglītošanu par neregistrētās nodarbinātības sekām, kuru īstenošanā piedalās arī LBAS. Arodbiedrības uzskata, ka jauniešiem nedrīkst pazemināt vai pasliktināt nodarbinātības apstākļus, piedāvājot nelegālu darbu. Jaunieši ir jāizglīto, rosinot iesaistīties legālā nodarbinātībā, skaidrojot tos zaudējumus, ja tiek pieņemti nelegālās nodarbinātības nosacījumi.

6. Arodbiedrību loma

Lai uzlabotu jauniešu nodarbinātības situāciju un veicinātu cienīga darba iespējas, arodbiedrības var darboties iekšēji - pašā arodbiedrību darbībā, veicinot jauniešu iesaistīšanu arodbiedrībās, ieviešot jauniešu struktūras, kas arodbiedrībām palīdzētu fokusēt savu darbību uz jauniešu situācijas uzlabošanu gan uzņēmumā, gan attiecībā uz iniciatīvām, lai pilnveidotu valsts politikas.

Uzņēmuma līmenī arodbiedrības var panākt vienošanos, ka koplīgumā jāiekļauj atsevišķus pasākumus jauniešu iespēju veicināšanai, jo jaunie arodbiedrību biedri saskaras ar problēmām, kas citām darbinieku grupām var nebūt tik aktuāli, piemēram, bērnu pieskatīšanas centri vai fondi bērnu izglītībai. Arodbiedrības var piedāvāt jauniešiem citus labumus ne tikai koplīgumu, piemēram, dažādas atlaides - medicīnas centros vai ar izklaidi saistītas priekšrocības, piemēram, arodbiedrību biedri var izmantot iespējas ar atlaidi apmeklēt baseinu, veselības centrus, klubus u.tml.

Jaunieši iestājoties arodbiedrībā, var ietekmēt lietas un notikumus par jautājumiem, kas viņus skar, tādejādi uzlabojot savas darba dzīves. Tādēļ ir jāveicina jauniešu iestāšanos arodbiedrībā.

Kā galvenā problēma, ka jauniešu īpatsvars arodbiedrībās ir zems, nav tik daudz, kad jauniešiem arodbiedrības nešķīstu pievilcīgas, bet tas, ka arodbiedrības nav tajās darbavietās, kur jaunieši ir nodarbināti. Jo mūsdienās ir daudz mazi uzņēmumi, kuros arodbiedrības nav tik izplatītas kā lielos uzņēmumos. Tas nozīmē, ka daudz jaunieši tiek nodarbināti sektoros, kur nemaz nav arodbiedrību. Tādēļ tas nemaz nav pārsteidzoši, jo daudzi jaunieši nav arodbiedrību biedri, jo viņi nekad nav aicināti iestāties un jo viņu uzņēmumā nemaz nav arodbiedrība.

Pētījumi liecina, ka, ja tu neiesaisties arodbiedrībā, kad uzsāc darbu, tad ir mazāka iespējamība, ka tu iestāsies arodbiedrībā vēlāk, pat ja arodbiedrība darbavietā būs. *Tādēļ vislabāk piesaistīt jauniešus arodbiedrībā, kad viņi uzsāk pirmās darba gaitas.* Iespējams, arodbiedrību pastāvēšanu visvairāk var ietekmēt tas, ka pieaug tā darbaspēka daļa, kurš nekad nav bijis arodbiedrībās. Tas nozīmē, kad darbinieki pamazām attālinās no arodbiedrībām.

3.tabula. Iemesli, kādēļ darbinieki iestājas arodbiedrībā Lielbritānijā, %

<i>Arodbiedrībā iestāšanās iemesli</i>	<i>Līdz 20 gadiem</i>	<i>21 – 25 gadiem</i>	<i>26 - 30 gadiem</i>	<i>31 – 40 gadiem</i>	<i>41 – 50 gadiem</i>	<i>51 – 60 gadiem</i>	<i>60 un vairāk gadu</i>
Atbalsts, ja ir problēmas darbā	79.9	76.2	69.7	68.5	67.7	65.7	59.4
Uzlabota alga un darba apstākļi	29.5	35.5	38.4	35.1	36.5	38.4	35.4
Tādēļ, ka ticu arodbiedrībām	7.2	12.8	16.1	18.6	17.9	18.7	22.9
Lielākā daļa darbā ir arodbiedrību biedri	16.8	15.0	12.9	12.6	12.5	13.1	18.8
Bezmaksas juridiskā palīdzība	18.9	15.3	14.0	15.1	13.3	13.5	13.5
Pabalsti	6.7	4.6	3.9	3.4	4.3	4.7	5.2
Apmācība un izglītība	5.3	7.1	4.8	4.7	4.1	3.0	1.0
Finanšu pakalpojumi	4.4	3.1	2.7	3.2	4.0	4.2	4.2
Profesionālie pakalpojumi	6.4	7.6	6.2	6.1	5.6	3.4	1.0
Citi iemesli	4.6	5.3	6.9	7.0	8.4	6.8	10.4

Avots: Kamans, 2002.

Vairākos pētījumos kā galvenie iemesli, kādēļ jaunieši neiestājas arodbiedrībās, ir:

- 1) Zināšanu, informācijas un kontaktu trūkums. Daudzi jaunieši nezina, kā darbojas arodbiedrības.
- 2) Arodbiedrību tēls. Daudziem jauniešiem arodbiedrības saistās ar augsta riska nozarēm, sliktiem darba apstākļiem un ar streikiem.
- 3) Mazi uzņēmumi. Jaunieši uzsver, ka pasliktinātos attiecības ar darba devēju, paaugstinātos atlaišanas risks. Un vieglāk risināt problēmas ar tiešas komunikācijas palīdzību, nevis caur arodbiedrībām.
- 4) Darbavietu nedrošība un liela kadru mainība. Jaunieši bieži tiek nodarbināti nedrošos darbos, ar augstu kadru mainību.

Lai nodrošinātu pēc iespējas lielāku jauniešu interešu ievērošanu arodbiedrībām ir jāsauglabā un jāattīsta partnerība ar valsts iestādēm, kas ir atbildīgas par jauniešu politiku. Jaunatnes politiku ietekmē daudzi darbības virzieni, jo jauniešu dzīve ir saistīta ar visām valsts politikas jomām. Tā neaptver tikai izglītības un ar izglītošanās jautājumus, jaunatnes politikas jautājumi ir saistīti arī ar nodarbinātības, brīvā laika izmantošanas, veselības, labklājības u.c. aspektiem, tāpēc tā ir starpnozaru politika, ko īsteno dažādas valsts pārvaldes un pašvaldību institūcijas, jaunatnes organizācijas, biedrības un nodibinājumi, un tās izstrādē un īstenošanā līdzdarbojas paši jaunieši. Arodbiedrības šajās politikās var izvērtēt aspektus, kas nozīmīgi jauniešiem saistībā ar cienīga darba iespējām .

Kā arī arodbiedrības var īstenot tradicionālus pasākumus, lai veicinātu jauniešiem vieglāku pāreju no izglītības sistēmas uz darbu, piemēram, caur dažādām aktivitātēm skolās, piemēram:

- 1) absolventu izglītošana pēdējā mācību gadā, lai ierobežotu netaisnas situācijas darba tirgū.
- 2) jauni cilvēki var iziet praksi arodbiedrībās;
- 3) arodbiedrības informācijas stendu izvietošana skolās, lai veidotos pirmā (praktiska) saskarsme ar arodbiedrību un jauniešiem rastos priekšstats par darba dzīvi, darba likumdošanu.
- 4) Izglītojošu bukletu vai materiālu par darba tirgu, darba aizsardzību, Darba likumu izveidošana speciāli priekš jauniešiem, studentiem. Arodbiedrībā ir jābūt pirmajām, uzrunājot jauniešus.
- 5) Piedāvājot profesionālā izglītībā esošiem skolēniem un studentiem iespēju iestāties arodbiedrībā, lai veicinātu darba attiecību ievērošanu nākamajā darbavietā.
- 6) Radīt aktivitātes speciāli jauniešiem, piemēram, jauniešu klubi, neformālās tikšanās un kursi, kur var iegūt informāciju par nodarbinātību un saistītiem jautājumiem.

Daudzi jaunieši neizprot, kāda loma ir arodbiedrībām darbavietā un sabiedrībā. Arodbiedrībām ir labāk jāskaidro to mērķi un darbība, jāizglīto jaunieši par darbu, darba tiesiskajām attiecībām, kā arī par arodbiedrību vērtībām, iekļaujot jauniešu problēmas arodbiedrību dienaskārtībā, tādejādi parādot, ka arodbiedrībām interesē jauniešu situācija un problēmas. Lai jauniešu viedoklis tiktu sadzirdēts, jauniešus nepieciešams iesaistīt katrā arodbiedrību līmenī – nevis tikai izveidojot jauniešu komiteju vai jauniešu diskusiju.

Arodbiedrības aicina arī darba devējus būt solidāriem un palīdzēt jauniešiem integrēties darbavietās, piemēram:

- skaidrojot nozares attīstības perspektīvas masu medijos, tādejādi uzrunājot jauniešus apgūt nozares profesijas.
- būt atsaucīgiem jauniešu mācību prakses nodrošināšanā, uzņemot jauniešus praksē savā uzņēmumā un neīstenot praksi tikai formāli, bet ieinteresējot un apmācot jauniešus specialitātē, lai pēc prakses beigšanas jauniešiem būtu apguvis tās prasmes, kas nepieciešamas veiksmīgai darba gaitu uzsākšanai.
- uzņemties sociālu atbildību par jauniešu veselību un instruēt jauniešus darba drošībā un aizsardzībā, mazinot nelaimes gadījumu un arodslimību skaitu.
- skaidrojot jaunajiem darbiniekiem algu sistēmu uzņēmumā un kādas izredzes ir viņiem nākotnē saņemt lielāku atalgojumu par paveikto darbu, tad, iespējams, jaunieši arī vairāk iesaistītos darba tirgū un nepieņemtu bez domāšanas pārsteidzīgus lēmumus.

Darba devējam arī krīzes apstākļos būtu jāmotivē jaunais darbinieks tomēr palikt uzņēmumā, skaidrojot esošos apstākļus.

Diemžēl Latvijā bieži vien trūkst izpratnes par to, kā veicināt jauniešu nodarbinātību, kas to ietekmē un kurš par to ir atbildīgs. Jauniešu nodarbinātības veicināšanai ir jābūt iekļautai visās politikās – gan sociālajā, gan ekonomikā, gan nodarbinātības un izglītības. Un pašiem jauniešiem ir jābūt iesaistītiem visos procesos. Lai panāktu veiksmīgu politiku ieviešanu, sociālie partneri ir jāiesaista visās augstākminētajās jomās, jo tikai tas ir instruments, kā nodrošināt nodarbinātības ilgtspējību un visu iesaistīto pušu atbildību.

Izmantotā literatūra

Centrālās statistikas pārvaldes dati, mājas lapa - www.csb.gov.lv

Eiropas Arodbiedrību konfederācijas materiāli, mājas lapa - www.etuc.org

Informācijas portāla par un ap jauniešiem materiāli, portāls - www.jaunatneslietas.lv.

Kahmann, Marcus. *Trade unions and young people* (2002). ETUI.

Labklājības ministrijas materiāli, mājas lapa - www.lm.gov.lv

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības materiāli, mājas lapa – www.lbas.lv

Latvijas Vēstneša tiesību aktu vortāls - www.likumi.lv

Nodarbinātības valsts aģentūras informācija, mājas lapa - www.nva.gov.lv

Semināra „Jauniešu nodarbinātība Latvijā un Austrijā” (21.09.2010.) materiāli.

Shilova, Alla. *Organizing, recruitment and retention of young people in trade unions*, 2005

Starptautiskās arodbiedrību konfederācija materiāli, mājas lapa - www.ituc-csi.org

Starptautiskās brīvo arodbiedrību konfederācijas materiāli, mājas lapa - www.icftu.org

Starptautiskās sabiedrisko pakalpojumu arodbiedrības materiāli, mājas lapa - www.world-psi.org

Ruta Porniece

30.09.2010.