



Ar Eiropas Savienības
Mūžizglītības programmas
atbalstu

TIBORS BORŽS BORBĒJS-PECE
DŽO HAČINSONE

"Jauniešu garantija" un mūžilgs karjeras atbalsts



EUROPEAN LIFELONG
GUIDANCE POLICY
NETWORK

"Jauniešu garantija" un mūžilgs karjeras atbalsts

EMKAPT pārskats Nr. 4

Tibors Boržs Borbējs-Pece un Džo Hačinsone



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

Šī dokumenta autori ir Dr. Tibors Boržs Borbējs-Pece (*Tibor Bors Borbély-Pecze*) (Ungārija) un Džo Hačinsone (*Jo Hutchinson*) (Apvienotā Karaliste).

© Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkls (EMKAPT)

Koordinatori (2013.–2014. g.):
Jiveskiles Universitāte, Somija
Somijas Izglītības pētniecības institūts (FIER)
<http://elgpn.eu>
elgpn@jyu.fi

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

ISBN 978-9984-881-27-0

Rīga, 2014

Saturs

Kopsavilkums	5
A) Kas ir mūžilgs karjeras atbalsts, un kā to izmantot, lai sasniegtu jaunās Eiropas iniciatīvas „Jauniešu garantija” mērķus?	6
Eiropas iniciatīva „Jauniešu garantija” — atbilde uz nemainīgi augsto jauniešu bezdarba līmeni	6
Mūžilga karjeras atbalsta loma „Jauniešu garantijas” iniciatīvās	8
„Jauniešu garantijas” sasaiste ar pašreizējo karjeras atbalsta sistēmu	8
Karjeras atbalsta pielāgošana individuālām vajadzībām	10
Šķēršļi mūžilga karjeras atbalsta un „Jauniešu garantijas” efektīvai integrācijai	11
B) Nesenā pieredze attiecībā uz karjeras atbalsta un iniciatīvas „Jauniešu garantija” sasaisti	12
C) Ietekme uz Eiropas Komisiju un EMKAPT dalībvalstīm	17
Atsauces	19

Kopsavilkums

Pēdējo piecu gadu laikā par nopietnu un aktuālu problēmu ir kļuvis Eiropas jauniešu augstais bezdarba līmenis, nepietiekamā nodarbinātība, priekšlaicīgā izglītības pamešana, kā arī sociālā un ekonomiskā pasivitāte. Tas ir liels pārbaudījums Eiropas sociālo vērtību sistēmai, uz kā balstās Eiropas sociālais modelis un kohēzijas rīcībpolitiķa. Šo iemeslu dēļ Eiropas Savienības politiskie līderi ir apstiprinājuši jaunu Eiropas iniciatīvu, kas attiecas uz jauniešiem, „Jauniešu garantija” (JG). No 2013. gada oktobra līdz 2014. gada pirmajiem mēnešiem visas Eiropas Savienības dalībvalstis izstrādā vai pilnveido savus nacionālos „Jauniešu garantijas” rīcības plānus. Eiropas Komisija un dalībvalstu pārstāvji (Eiropas Savienības Padomes Pastāvīgo pārstāvju komiteja), izmantojot atklātās koordinācijas metodes (AKM) mehānismu, aicina veikt pasākumus gan visas Eiropas, gan dalībvalstu mērogā.

Šī Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkla (EMKAPT) pārskata mērķis ir sekmēt nacionālo administrāciju darbu, attīstot un pārbaudot savu darbību saistībā ar JG definētajiem uzdevumiem. Dokumentā ir apgalvots, ka šo iniciatīvu sekmīgi un ilgtspējīgi varēs īstenot vienīgi tad, ja valstu programmās efektīvi tiks integrēta mūžilga karjeras atbalsta prakse. Mūžilgs karjeras atbalsts ir darbību kopums, kas indivīdiem ļauj noteikt savas spējas, prasmes un intereses un pieņemt karjeras lēmumus, kas ļauj viņiem vadīt savu dzīves ceļu mācībās, darbā un citos apstākļos.

Galvenais karjeras atbalsta mērķis ir uzlabot visu indivīdu — arī jauniešu, uz kuriem attiecas JG, — karjeras vadības prasmes. Karjeras atbalsta dienesti var palīdzēt jauniešiem sagatavoties turpmākajām iespējām, atbalstīt viņus mācību un darba dzīvē, piemēram, samazināt atbīrumu, un pēc tam īstenot papildu pasākumus un sniegt atbalstu pēc šīs iniciatīvas īstenošanas. Karjeras atbalsts var palīdzēt pielāgot programmas tādu jauniešu īpašajām vajadzībām un grūtībām, kuri vai nu neiegūst izglītību vai apmācību un nav nodarbināti, vai kuri ir pakļauti šādam riskam. Karjeras atbalsts jauniešiem ir būtiska tādu pasākumu daļa kā izglītību priekšlaicīgi pametušo jauniešu atkārtota integrēšana mācību vidē, nodarbinātības veicināšanas pasākumi un praktisku vai ar loģistiku saistītu šķēršļu novēršana.

Šajā dokumentā ir salīdzināti labās prakses piemēri, kas atklāj, cik dažādi valstu valdības var apvienot esošos mūžilgas karjeras atbalsta pasākumus ar JG prasībām. Tajā ir uzskaitīti pasākumi, kas jauniešiem sniedz svarīgāko informāciju, lai viņi zinātu, kur un kā rast atbalstu; ir aprakstītas iesaistīšanas stratēģijas, kas paredzētas tiem jauniešiem, kuri nevērsas pie atbilstošajiem dienestiem; ir izklāstītas individuāli pielāgotas pieejas un dažādi otrās iespējas izglītības varianti prasmju uzlabošanai, kā arī sniegta informācija par uzņēmējdarbības veicināšanas programmām, par mērķauditorijai pielāgotām un skaidrām algu un darbavietu subsīdijām un arī par jauniešu mobilitātes veicināšanas un atbalsta programmām.

Ja netiek nodrošināts mūžilgs karjeras atbalsts, „Jauniešu garantija” var tikai īslaicīgi atturēt jauniešus no nokļūšanas uz ielas, turpretim kopā ar mūžilgu karjeras atbalstu tā var kļūt par atspēriena punktu ceļā uz labāku nākotni.

A) Kas ir mūžilgs karjeras atbalsts, un kā to izmantot, lai sasniegtu jaunās Eiropas iniciatīvas „Jauniešu garantija” mērķus?

Eiropas iniciatīva „Jauniešu garantija” — atbilde uz nemainīgi augsto jauniešu bezdarba līmeni

1. 2013. gada februārī 28 Eiropas Savienības dalībvalstīs bez darba bija 5,694 miljoni jauniešu vecumā no 15 līdz 24 gadiem. Dažās dalībvalstīs jauniešu bezdarba līmenis ir sasniedzis rekordaugstus rādītājus (piem., EL, ES, HR, IT, PL), savukārt citās tas joprojām ir samērā zems (piem., AT, DE, DK, NL) (*Eurostat*, 2013). Jauniešu bezdarba ekonomiskās un sociālās izmaksas ir iespaidīgas. *Eurofound* (2012a) ir aprēķinājis, ka 2011. gadā zaudētās produktivitātes un sociālo pabalstu ziņā vien jauniešu bezdarba vai bezdarbības izmaksas bija līdzvērtīgas 1,2% no IKP, kas ES kopā atbilst 153 miljardiem eiro gadā. Atgriežot nodarbinātībā vien 10% šo jauniešu, ik gadu tiktu iegūti vairāk nekā 15 miljardi eiro. Vienlīdz nozīmīgas ir arī sociālās izmaksas un psiholoģiskā ietekme, ko gan ir grūtāk izteikt skaitļos (*Hughes & Borbély-Pecze*, 2012).

2. Reaģējot uz to, ka aizvien pieaug izglītībā, apmācībā un nodarbinātībā neiesaistīto jauniešu daļa, 2013. gada aprīlī Eiropas Savienības Padomes Pastāvīgo pārstāvju komiteja (*Coreper*) akceptēja priekšlikumu izveidot „Jauniešu garantijas” sistēmu. Šajā vienošanās dokumentā ir uzsvērti šādi uzdevumi:

- izveidot partnerību starp valsts un privātajiem nodarbinātības dienestiem, darba devējiem, sociālajiem partneriem un jaunatnes pārstāvjiem;
- izstrādāt iesaistīšanas stratēģiju, lai uzrunātu jauniešus, īpaši tos, kuri visvairāk pakļauti riskam;
- atbalstīt jauniešu iesaistīšanos darba tirgū —

uzlabot prasmes, mudināt darba devējus pieņemt darbā jauniešus un veicināt darbaspēka mobilitāti;

- vērtēt un pastāvīgi uzlabot šo sistēmu;
- izmantot pieejamos ES līdzekļus šīs sistēmas izveides atbalstam.

3. Vēlāk 2013. gadā dalībvalstu sociālo lietu un nodarbinātības ministri apstiprināja Eiropas iniciatīvu „Jauniešu garantija” (JG) (*EC*, 2013). Saskaņā ar Padomes paziņojumu tas nozīmē, ka „visiem jauniešiem vecumā līdz 25 gadiem¹, kuri ir zaudējuši darbu vai nespēj atrast darbu pēc skolas absolvēšanas, 4 mēnešu laikā ir jāsaņem kvalitatīvs darba, tālākizglītības, mācekļa prakses vai mācību prakses piedāvājums. Dalībvalstīm šo sistēmu vajadzētu ieviest pēc iespējas ātrāk, vēlams — sākot no 2014. gada” (*EPSCO*, 2013). Padomes paziņojumā ir ieteikts nacionālajās JG iniciatīvās iekļaut šādus elementus:

- partnerības izveide (nacionālā koordinācijas institūcija var būt valsts nodarbinātības dienests (VND), kas var izveidot saiknes ar vajadzīgajiem partneriem — skolām, jauniešu organizācijām, apmācības iestādēm, privātajiem nodarbinātības dienestiem, darba devējiem un arodbiedrībām);

¹ 2013. gada 11. septembrī Eiropas Parlamenta deputāti nobalsoja par šo tiesību attiecināšanu arī uz jauniešiem līdz 30 gadu vecumam un par līdzekļu piešķiršanu no JG/ESF, sākot no 2013. gada pēdējā ceturkšņa.
<http://www.europarl.europa.eu/news/en/news-room/content/20130906IPR18864/html/Youth-unemployment-ensure-good-quality-traineeships-say-MEPs>.

- plaisas likvidēšana starp skolām un nodarbinātības dienestiem (t.sk. starp skolā un darbavietā īstenotiem karjeras atbalsta pakalpojumiem);
 - atbalsta pielāgošana (individuālo rīcības plānu izmantošana);
 - agrīni pasākumi un aktivizēšana;
 - veicinoši darba tirgus pasākumi integrēšanai darba tirgū;
 - ES struktūrfondu piesaistīšana;
 - šīs sistēmas vērtēšana un pastāvīga uzlabošana (lai līdz 2020. gadam uzturētu un pilnveidotu nacionālās JG).
4. Iejaukšanās darba tirgū, lai novērstu jauniešu bezdarba problēmu, lielā mērā saskan ar Eiropas sociālo modeli sociālā taisnīguma panākšanai. Komisija šo modeli ir aprakstījusi, nosaucot tādas vērtības kā demokrātija un personiskās tiesības, tiesības slēgt koplīgumus, tirgus ekonomika, iespēju vienlīdzība, sociālā aizsardzība un solidaritāte. Šī modeļa pamatā ir pārliecība, ka „ekonomiskais progress nav nošķirams no sociālā progressa: veidojot sekmīgu Eiropas nākotni, ir ņemta vērā gan konkurētspēja, gan solidaritāte” (CEC, 1994). Padomes 2013. gada 22. aprīļa rekomendācijā par iniciatīvu „Jauniešu garantija” ir uzsvērts, ka „tagad veiktie ieguldījumi Eiropas jauniešu cilvēkkapitālā dos ilgtermiņa ieguvumus un sekmēs noturīgu un iekļaujošu ekonomisko izaugsmi”.
5. Mūžilga karjeras atbalsta dienesti nodrošina infrastruktūru un zināšanas, tā palīdzot iniciatīvai „Jauniešu garantija” darboties saskaņā ar Eiropas sociālā modeļa vērtībām. Efektīvai JG īstenošanai vajadzētu apvienot dažādas ieinteresētās puses, lai tiktu atbalstīta jauniešu integrācija darba tirgū. Tās panākumi būs atkarīgi no tā, cik efektīvi sadarbošies dažādas kopienas iestādes, t. sk. skolas, karjeras atbalsta organizācijas, VND, privātie pakalpojumu sniedzēji, brīvprātīgo grupas un citas nevalstiskās organizācijas (NVO), kā arī ģimenes un paši jaunieši. Karjeras atbalsta dienesti nodrošina visu minēto partneru sadarbību, un tie ir būtiski, integrējot jauniešus darba tirgū.
6. Jau ir iegūti pierādījumi, ka „Jauniešu garantijai” ir pozitīvi rezultāti un tā ir ekonomiski izdevīga. Piemēram, Somijas un Zviedrijas veiktie ietekmes pētījumi (ILO, 2013) pārliecinoši pierāda, ka „Jauniešu garantijas” programmās iesaistītie jaunieši atrod darbu ātrāk nekā salīdzināmās kontrolgrupas. Arī Austrijā 63 % no tiem jauniešiem, kuri 2010. gadā bija iesaistīti līdzīgā garantijas sistēmā, atrada darbu gada laikā kopš dalības sākuma. Pēc Starptautiskās Darba Organizācijas aprēķiniem, „Jauniešu garantijas” īstenošana gadā izmaksā aptuveni 0,5–1,5 % no IKP atkarībā no apstākļiem konkrētajā valstī un no to iedzīvotāju skaita, kuriem ir tiesības uz šo pakalpojumu (ILO, 2013).
7. Augsta līmeņa konferencē par jauniešu nodarbinātības veicināšanu Eiropā, kas norisinājās 2013. gada jūlijā Berlīnē, Vācijas federālā kanclere Angela Merkele nobeiguma runā uzsvēra nepieciešamību „sistemātiski un plaši veidot karjeras atbalsta struktūras un koordinēt tās ar skolā īstenotajiem karjeras atbalsta pakalpojumiem, lai skolu absolventi spētu veikt saprātīgu karjeras izvēli, ņemot vērā situāciju darba tirgū. Karjeras konsultāciju pieejamība jau agrīnā posmā, t. i., pirms skolas absolvēšanas, var ievērojami sekmēt „Jauniešu garantijas” īstenošanu”. Viņa norādīja arī, cik nozīmīgi ir „sniegt vispusīgus ar darba tirgus jautājumiem saistītus konsultāciju pakalpojumus darbiniekiem un darba devējiem” (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2013).

8. ES valstu darba lietu ministri un nodarbinātības, sociālo lietu un integrācijas komisārs vienojās, ka „īkvienā valstī ir jābūt pieejamiem vienkāršiem valsts līmeņa konsultāciju pakalpojumiem un tiem ir jābūt veidotiem pēc līdzīgiem standartiem” (*Declaration of the EU Ministers of Labour*, 2013:9).

Mūžilga karjeras atbalsta loma „Jauniešu garantijas” iniciatīvās

9. Saskaņā ar Eiropas definīciju mūžilgs karjeras atbalsts ir darbību kopums, kas jebkura vecuma indivīdiem jebkurā dzīves posmā ļauj noteikt un apzināties savas spējas, prasmes un intereses, pieņemt lēmumus par izglītību, apmācību un nodarbošanos, kā arī vadīt savu dzīves ceļu mācībās, darbā un citos apstākļos, kur šīs spējas un prasmes tiek apgūtas un/vai izmantotas (*EC*, 2004). To var raksturot dažādi — „izglītības konsultācijas, profesionālās karjeras atbalsts, karjeras atbalsts, atbalsts un konsultēšana, nodarbinātības atbalsta un konsultāciju pakalpojumi u. c.” (*EC*, 2004). Šādas darbības ir būtiskas, lai palīdzētu Eiropas jauniešiem noteikt personiskos ar darba tirgu un izglītību saistītos mērķus un rosinātu viņus rīkoties.
10. Karjeras atbalsts reti sastāv tikai no viena pasākuma, piemēram, sarunas, kas maina dzīvi. Parasti tas aptver vairākas darbības, kuras mudina cilvēkus apsvērt savas stiprās puses, spējas un vērtības, kas palīdzētu viņiem izveidot pozitīvu savas nākotnes vīziju, kā arī ieplānot un īstenot tādas darbības, kas viņus tuvinātu šīs vīzijas realizācijai. Šādi atbalsta pasākumi aptver „informēšanu un padomdošanu, konsultēšanu, prasmju novērtēšanu, mentoringu, interešu aizstāvēšanu, lēmumu pieņemšanas un karjeras vadības prasmju mācīšanu” (*EC*, 2004). Šie pasākumi sākas skolas laikā un turpinās visa

mūža garumā. Lai attīstītu jauniešu karjeras vadības prasmes, ir nepieciešama kvalitatīva karjeras izglītība obligātās izglītības posmā. Tas var nozīmēt karjeras izglītības satura izveidi vai karjeras mācības integrēšanu citos mācību priekšmetos, kā arī karjeras atbalsta speciālistu palīdzību ārpus skolas. Sadarbības attīstīšana vietējās kopienās var palīdzēt jauniešiem uzzināt par darba iespējām (piem., par vasaras darbu, brīvprātīgo darbu, mācekļa praksi u. c.), un šis pasākums būtiski sekmē arī labi attīstītas karjeras atbalsta sistēmas nodrošināšanu skolās.

11. Galvenais atbalsta mērķis ir attīstīt visu indivīdu, īpaši jauniešu, karjeras vadības prasmes, lai viņi tās varētu izmantot visa mūža garumā. Karjeras vadības prasmes ir „prasmju kopums, kas indivīdiem un grupām nodrošina strukturizētus veidus, kā apkopot, analizēt, sintezēt un organizēt ar sevi, ar izglītību un ar nodarbinātību saistīto informāciju, kā arī attīsta prasmes pieņemt un īstenot lēmumus un karjeras maiņu” (*Sultana*, 2009).

„Jauniešu garantijas” sasaiste ar pašreizējo karjeras atbalsta sistēmu

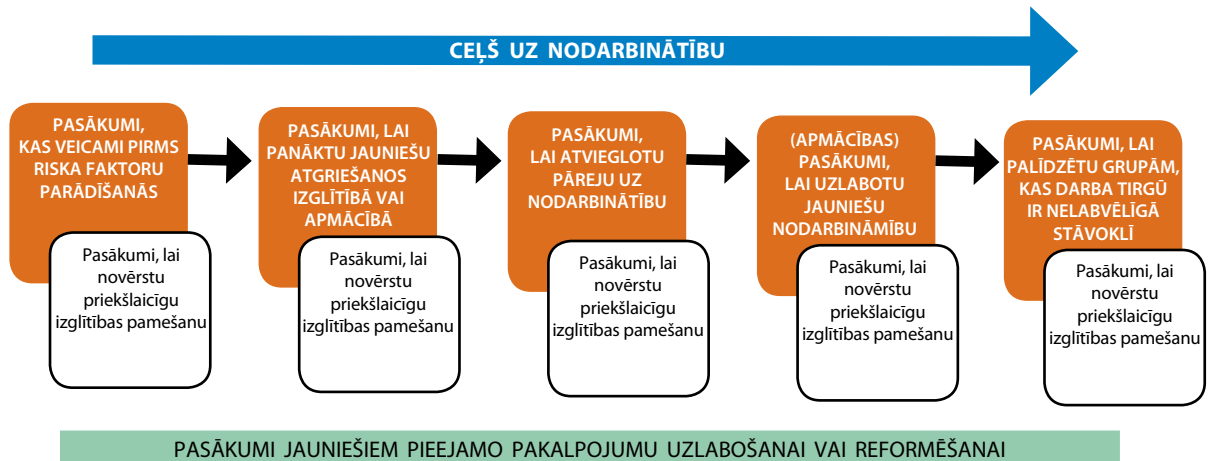
12. Dažās valstīs (piem., DK, AT, FI, DE) jau pastāv valsts garantijas jauniešiem. Parasti tas nozīmē, ka valsts pārvaldes iestādes atbalsta sistēmas, kuras neļauj jauniešiem izkrist posmā starp skolas absolvēšanu un pirmajiem darba karjeras gadiem. Piemēram, Dānijā jauniešu karjeras atbalsta centri ir atbildīgi par katru 15–17 gadus veco jauniešu. Šiem centriem ir likumā noteikts pienākums palīdzēt izstrādāt individuālu izglītības plānu katram jauniešim līdz 18 gadu vecumam. Centriem ir arī jāsniedz karjeras atbalsts tiem 18–25 gadus vecajiem jauniešiem, kuri nav pabeiguši un neapmeklē jauniešu izglītības programmas.

Vācijā Federālais nodarbinātības dienests (BA), balstoties uz Sociālā kodeksa II sējumu, ir izveidojis vienas pieturas aģentūru *Team U25*, kas piedāvā karjeras atbalstu tiem jauniešiem, kuri ir jaunāki par 25 gadiem un neiegūst izglītību vai apmācību un nav nodarbināti. Austrijā attiecībā uz šādu jauniešu atbalstu līdzīgu lomu pilda valsts nodarbinātības dienests (AMS). Šiem risinājumiem kopīgs ir tas, ka jauniešu pirmā saskare ar institūcijām ir karjeras atbalsta pakalpojums, kas ietver arī individuālo interviju. Šis profesionālais izpētes process ļauj īstenot efektīvus pasākumus, kuru laikā karjeras atbalsta dienests var turpināt uzturēt saziņu ar jauniem, un tam var būt izšķiroša nozīme priekšlaidīgās mācību pārtraukšanas novēršanā. Visbeidzot, karjeras atbalsta dienests nodrošina arī turpmākos un pēcprūpes pakalpojumus (piem., pārrunas ar darba devējiem vai palīdzību jauniem vientuļajiem vecākiem).

13. Iniciatīvas „Jauniešu garantija” elementi (piem., mācekļa prakse, apmācība, stažēšanās un darba piedāvājumi) tiek nopietni apspriesti katrā valstī. Tie visi (iespējams, izņemot jaunos kvalificētā darba piedāvājumus) ir saistīti ar profesionālo izglītību, līdz ar to tie rada tiešas un tūlītējas izmaksas valstu valdībām, bet negarantē tūlītējus pozitīvus rezultātus. Šī iemesla dēļ vienlaikus ar minētajiem pasākumiem jauniešus vajadzētu atbalstīt arī citādi, piemēram, uzlabot viņu prasmes un zināšanas par darbu, kā arī veicināt viņu apņēmību pastāvīgi mācīties, iesaistīties darba tirgū un veidot elastīgu un uz uzņēmējdarbību vērstu pieeju savam tūlītējam un nākotnes darbam. Mūžilga karjeras atbalsta dienesti var sekmēt šo mērķu īstenošanu, palīdzot jauniešiem un viņu ģimenēm apgūt karjeras vadības prasmes un nodrošinot informāciju par darba tirgu.
14. Valstu nodarbinātības dienestu Dialogu foruma laikā (2011.–2013. g.) Eiropas līmenī kā atsevišķas tika nodalītas nodarbinātības konsultanta profesija un karjeras konsultanta profesija (EC, 2012b). Šie konsultanti ir galvenie, kas piesaista to jauniešu uzmanību, kuri neiegūst izglītību vai apmācību un nav nodarbināti; viņi vada pirmās intervijas un palīdz orientēties dažādajos „Jauniešu garantijas” elementos. Nodarbinātības un jauniešu karjeras konsultanti var arī palīdzēt jauniešiem īstenot karjeras maiņu (no skolas uz darbu, no viena darba uz citu darbu vai no darba uz skolu). Četri galvenie šo konsultantu uzdevumi ir:
 - kvalitatīvu darba piedāvājumu sagatavošana — nepieciešamas komunikācijas un intervēšanas prasmes, kā arī orientēšanās uz klientu;
 - konsultēšana — nepieciešamas konsultēšanas, novērtēšanas, prasību un atbilstības salīdzināšanas prasmes, spēja motivēt un iedvesmot klientus, noturība pret stresu, pacietība un izpratne, kā arī spēja uzklaut nekritizējot;
 - informācijas nodrošināšana — nepieciešamas zināšanas par pašreizējo situāciju un tendencēm darba tirgū, komunikācijas prasmes un orientēšanās uz klientu;
 - administrēšana un uzraudzīšana — nepieciešamas komunikācijas un sadarbošanās prasmes, kā arī specifiskas profesionālās zināšanas (EC, 2012b:6).
15. Ir jāizceļ arī nodarbinātības konsultanta un karjeras konsultanta darba atšķirības (EC, 2011): karjeras konsultanti bieži strādā ārpus VND un ir atbildīgi par ilgtermiņa sociālo integrāciju un par karjeras veidošanu visas dzīves laikā. Ir jāpiemin arī tas, ka visās dalībvalstīs pastāv atbalsta infrastruktūra, kam ir jābūt pieejamai jauniešiem un ar ko tiem ir jāsadarbojas, lai „Jauniešu garantija” sekmīgi izdotos.

Karjeras atbalsta pielāgošana individuālām vajadzībām

16. Efektīvs karjeras atbalsts ir īpaši svarīgs laikā, kad jaunieši kļūst par pieaugušo — parasti aptuveni 15–24 gadu vecumā. Šajā laikā jaunieši vēlas tikt uztverti kā pieaugušie dažādās sociālajās institūcijās, arī darba pasaulē. Būtiska šī perioda daļa ir karjeras iespēju, jēgpilnas dzīves un vērtīga dzīvesveida meklējumi (*Super*, 1980). Izmantojot jauniešu izglītības, apmācības un nodarbinātības izvēles, viņi būtu jāmudina izmēģināt visdažādākās darbības, kas saistītas ar viņu spējām, prasēm, attieksmi un interesēm. „Jauniešu garantijas” programmās iestrādātie mūžilga karjeras atbalsta pasākumi varētu palīdzēt jauniešiem izveidot uz ilgtspējīga pamata balstītu nākotni, kas ir veiksmīga un sniedz gandarījumu.
17. Karjeras atbalsts, kas sekmē karjeras vadības prasmju attīstīšanu, ir īpaši nozīmīgs tiem jauniešiem, kuri nav iesaistīti darba tirgū, taču pats fakts, ka viņi nav iesaistīti izglītībā un nodarbinātībā, var apgrūtināt iespēju viņus sasniegt un sniegt atbilstošu atbalstu. Šī iemesla dēļ jauniešiem, kuri ir „Jauniešu garantijas” mērķauditorija, īpaši nozīmīgs ir personalizēts un individualizēts karjeras atbalsts.
18. Jauniešu bezdarba pieredze nav viendabīga. Šo atšķirīgo pieredzi var klasificēt gan pēc jauniešu attieksmes pret darba tirgu, gan pēc viņu sociāli ekonomiskajām iezīmēm. Starp tām var būt:
 - vecums (14–16 gadus veciem jauniešiem, kam darba tirgū ir neveicies vienreiz, būs citas problēmas nekā 24 gadus veciem jauniešiem, kas neveiksmi ir piedzīvojuši vairākkārt);
 - atšķirīgs izglītības līmenis, sākot no zemas kvalifikācijas līdz augstākajai izglītībai;
 - atšķirīgs profesionālās pieredzes līmenis, kas, iespējams, atspoguļo darba pieredzes iespēju trūkumu reģionā;
 - nepietiekamas sociālās vai citas prasmes, kas nepieciešamas, lai iegūtu darbu;
 - antisociāla uzvedība (iespējams, bijusi sodāmība);
 - aprūpes pienākumi (kā gados jaunam vecākam vai citi šādi pienākumi);
 - dzimums un etniskā piederība (katrs no tiem ietekmē jauniešu pieredzi mācībās un darba tirgū);
 - mājsaimniecība ar zemiem ienākumiem;
 - veselības problēmas, mācīšanās grūtības un invaliditāte.
19. Lai gan tās nevar pieņemt kā cēloņsakarības, ir pierādījumi, ka iespējamību palikt ārpus darba tirgus visbiežāk nosaka zems izglītības līmenis, invaliditāte, imigrantu izcelsme, slikti ģimenes apstākļi, dzīvesvieta attālā rajonā un piederība pie māsaimniecības ar zemiem ienākumiem (*Eurofound*, 2012a).
20. Atbalstot jauniešus, kam ir grūtības iekļauties darba tirgū, ir jāņem vērā tas, ka viņu vajadzības ir atšķirīgas, dažkārt sarežģītas, un laika gaitā pat attiecībā uz vienu personu tās var mainīties, tāpēc šai politikai būs jāapvieno dažādas ieinteresētās puses, lai jauniešiem varētu nodrošināt dažādas prasmes, līdzekļus un iespējas. Ir jāņem vērā arī tas, ka mainās jauniešu prasības. 1. attēlā ir redzams piecu pasākumu veidu kopsavilkums, kurus valdības var izmantot, lai palīdzētu novērst bezdarbu un īstenotu „Jauniešu garantiju”.
21. Jauniešiem, piedaloties iniciatīvā „Jauniešu garantija” un sākot darba dzīvi, karjeras atbalsts var tikt sniegts dažādos brīžos:



1. attēls. Ceļš uz nodarbinātību (Eurofound, 2012b)

© Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds (Eurofound)

- profilaktisks un iesaistīšanas darbs laikā, kamēr jaunieši vēl mācās vai strādā, lai palīdzētu tiem, kas ir ceļā uz mācību pamešanu un bezdarbu;
- agrīni „Jauniešu garantijas” pasākumi (agrīns brīdinājums), t. sk. agrīna saskare ar karjeras atbalsta dienestiem uzņemšanas laikā, pirmā intervija un individuālā rīcības plāna izstrāde, lai noskaidrotu personiskos mērķus un iespējas, kā arī saskaņotu personiskās intereses un prasmes ar iespējam darba tirgū;
- karjeras atbalsts iniciatīvas „Jauniešu garantija” elementu ietvaros, lai noturētu dalībnieku interesi un atbalstītu ar karjeru saistītos personiskos rezultātus iniciatīvas pasākumos;
- pārejas veicināšana no viena „Jauniešu garantijas” elementa uz citu (piem., no darba pieredzes uz mācekļa praksi), lai palīdzētu jauniešiem atrast to ceļu, kas atbilst viņu interesēm un kam ir pozitīvi rezultāti darba tirgū;
- visbeidzot, jauniešiem beidzot dalību iniciatīvā, palīdzība individuālo karjeras plānu un mērķu izstrādē, lai sekmētu viņu palikšanu nesubsidētā darbavietā vai pašiem savu mazo uzņēmumu veidošanu.

Šķēršļi mūžilga karjeras atbalsta un „Jauniešu garantijas” efektīvai integrācijai

22. Ir vairāki šķēršļi efektīvai mūžilga karjeras atbalsta sniegšanai, atbalstot iniciatīvā „Jauniešu garantija” iesaistītos jauniešus.
 - Dažu karjeras atbalsta pakalpojumu sadrumstalošana (piem., skolās, koledžās, profesionālās izglītības sistēmā un VND) var apgrūtināt jauniešu pāreju no viena pakalpojuma izmantošanas uz citu, jo mainās to apstākļi.
 - Dienestiem ir jābūt pilnīgai informācijai par sava reģiona jauniešiem un viņu pašreizējo situāciju darba tirgū. Jauniešu monitorings, viņiem no skolas pārejot uz citu darbības jomu, sniedz nozīmīgu pārvaldības informāciju, taču ir sarežģīti to īstenot, ja jauniešiem nav motivācijas reģistrēties dienestā, izņemot gadījumus, kad tas viņiem dod tūlītēju ieguvumu.

- Ir jānodrošina, lai karjeras atbalsta un nodarbinātības dienestiem būtu zināmi darba devēji un personas, kas piedāvā jauniešiem iespējas, un tie varētu sniegt precīzu informāciju un atbilstošus padomus gan jauniešiem, gan darba devējiem un iespēju nodrošinātājiem.
- Izaicinājums karjeras atbalsta praksē ir nepieciešamība saskaņot jauniešu personīgās ambīcijas ar vietējo tirgus konjunktūru, kas ekonomisko ierobežojumu laikā viņiem var piedāvāt šauras vai acīmredzami nepievilcīgas iespējas.
- Ir jāizveido infrastruktūra, kas būtu piemērota dažādām jauniešu grupām un indivīdu mainīgajām vajadzībām. Piemēram, pirms dažiem mēnešiem ar jauniem saskaņotais rīcības plāns var būt regulāri jāpārskata, jo jaunieši mācās un pieaug un mainās arī apkārtējā pasaule.
- Mūžilga karjeras atbalsta speciālistiem, kas strādā VND un izglītības sistēmā, grūtības sagādā tas, ka

viņi var izjust spiedienu nodrošināt darba iespējas vai citus pozitīvus rezultātus, piemēram, brīvprātīgo darbu, mācekļa praksi u. c., lai tiktu sasniegti paredzētie rādītāji un samazinātos to jauniešu īpatsvars, kuri neiegūst izglītību vai apmācību un nav nodarbināti. Tā bieži notiek problemātiskās situācijās, kad jauniešiem var tikt piemērotas sankcijas ekonomiskā vai cita atbalsta izmantošanā, ja viņi neiesaistās izglītībā, apmācībā vai nodarbinātībā.

- Visbeidzot, pastāv vispārēja problēma saistībā ar ierobežotajiem līdzekļiem, kā dēļ ne visiem jauniešiem skolas laikā vai jaunībā ir pieejams attīstības process.

23. Tā kā vismaz dažas no šīm problēmām ir pazīstamas visās dalībvalstīs, nākamajā nodaļā sniegsim piemērus tam, kā „Jauniešu garantija” tiek īstenota vairākās dalībvalstīs un kāda ir karjeras atbalsta loma nesen īstenotajos projektos.

B) Nesenā pieredze attiecībā uz karjeras atbalsta un iniciatīvas „Jauniešu garantija” sasaisti

24. Nesenā politikas paziņojumā Starptautiskā Darba organizācija (SDO) (ILO, 2013) ziņoja par iepriekšējo „Jauniešu garantijas” iniciatīvu norisi, kuras tika īstenotas Eiropas Ziemeļvalstīs, t. sk. Zviedrijā (1984. g.), Norvēģijā (1993. g.), Dānijā (1996. g.) un Somijā (1996. g.). Pēc tam līdzīgas jauniešu nodarbinātības veicināšanas programmas tika īstenotas arī citās valstīs, t. sk. Austrijā, Vācijā, Nīderlandē un Polijā (ILO, 2013). Savukārt citas ES valstis apsver iespēju paplašināt vai pilnveidot jau esošās struktūras un sistēmas, lai nodrošinātu to atbilstību „Jauniešu garantijas” prasībām. Tātad jau ir pieredze, ar ko var apmainīties gan tikli, gan valstīs.

25. 2012. gadā SDO aicināja rīkoties, lai novērstu vispārējo jauniešu bezdarba problēmu. Šajā dokumentā bija teikts: „Vienpusēja pieeja būs neefektīva. Ir nepieciešama visaptveroša pieeja, kas paredz makroekonomiskās un mikroekonomiskās rīcības politikas sadarbību, lai uzlabotu jauniešu nodarbināmību un vienlaikus nodrošinātu produktīvu nodarbinātības iespēju esamību, lai jauniešu prasmes un talanti tiktu izmantoti” (ILO, 2012, 5. lpp.). Kā turpmāk īstenojamus SDO minēja tādas pasākumus kā mūžilgs karjeras atbalsts, kas paredz „skolas izglītības saturā iekļaut darba meklēšanas metodes, stiprināt karjeras atbalstu un padarīt jauniešiem labāk pieejamu informāciju par karjeras iespējām”.

26. Nākamajā sadaļā ir sniegti daži konkrēti piemēri tam, kā, atbalstot iniciatīvas „Jauniešu garantija” īstenošanu, valstīs tiek izmantotas mūžilga karjeras atbalsta sistēmas un pakalpojumi. Pasākumu kategorijas ir ņemtas no Komisijas dokumenta, kurš

papildināja „Priekšlikumu par „Jauniešu garantijas” izveidi” un kurā bija iekļauti to „Jauniešu garantijas” pasākumu piemēri, kurus varētu atbalstīt ESF (EC, 2012a). Datus iesniedza 17 Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkla dalībvalstis.

Pasākumi	Dalībvalstu mūžilga karjeras atbalsta pasākumu piemēri
<p>Nodrošināt jauniešiem atbalsta punktus</p>	<p>Dānijā par saziņu ar 15–17 gadus veciem jauniešiem, kam nav sava individuālā izglītības plāna, ir atbildīgi pašvaldībām pakļauti jauniešu karjeras atbalsta centri. Tiem ar šiem jauniešiem ir jāsazinās 5 dienu laikā un pēc tam 30 dienu laikā ir jāizstrādā izglītības piedāvājums. Kad jaunieši no obligātās izglītības pāriet uz profesionālo izglītību vai vidējās izglītības otro posmu, centram ir jānovērtē, vai viņam ir nepieciešamā izglītība un personiskās un sociālās prasmes. Karjeras atbalsts tiek sniegts arī tiem jauniešiem, kuri ir jaunāki par 25 gadiem un pēc obligātās izglītības ieguves nav sākuši vai pabeiguši vidējās izglītības otro posmu vai augstākās izglītības ieguvu.</p> <p>Karjeras atbalsta speciālisti var iesaistīt jauniešus sarunā par viņu nākotnes plāniem dažādu izbraukuma pasākumu laikā, strādājot ar viņiem klātienē skolās vai jauniešu centros. Piemēram, Austrijā pirmā vieta, kur jaunieši bezdarbnieki meklē palīdzību, ir valsts nodarbinātības dienesta (AMS) biroji. AMS organizē izbraukuma pakalpojumus: pirmās intervijas ar jauniešiem jauniešu nodarbinātības konsultantam palīdz izveidot detalizētu riska un vajadzību novērtējumu.</p>
<p>Īstenot iesaistīšanas stratēģijas</p>	<p>Bulgārijā un Rumānijā neseno tika atvērti karjeras atbalsta centri, kas darbojas kā jauniešiem paredzētu karjeras atbalsta pasākumu koordinatori. Bulgārijā kopš 2012. gada skolu sistēmā darbojas 28 reģionālie karjeras atbalsta centri. Rumānijā neseno tika atklāti seši eksperimentālie Mūžizglītības centri.</p> <p>Horvātijā 2013. gada jūlijā ārpus skolām un VND tika izveidoti astoņi mūžilga karjeras atbalsta centri (CISOK) un tuvākajā nākotnē ir plānots atvērt vēl vairākus šādus centrus. CISOK izveides mērķis ir padarīt karjeras atbalsta pakalpojumus labāk pieejamus sabiedrībai. Tāpat 2013. gadā jauniešu centri tika atvērti Zagrebā un Splitā; 2014. gadā trīs šādus centrus ir plānots atvērt lielākajos reģionālajos birojos, bet nākotnē — visos VND reģionālajos birojos.</p> <p>Grieķijā jauniešiem tiek piedāvāti kuponi, kas ļauj apgūt apmācības programmu vai specializētas karjeras atbalsta programmas. Ir izstrādāti IKT karjeras atbalsta rīki (EOPPEP — Izglītības un reliģisko lietu ministrija) un grupu konsultēšanas pasākumi (OAED — VND), lai uzlabotu karjeras konsultāciju un atbalsta pakalpojumu pieejamību dažādām mērķgrupām.</p> <p>Francijā saskaņā ar 2009. gada 24. novembra likumu ir izveidotas sistēmas, kas dienestiem ļauj identificēt un monitorēt katru jauniešu, kurš ir pametis skolu vai mācekļa praksi un nav reģistrējies valsts dienestā. Tiek organizētas teritoriālas platformas, lai varētu sazināties ar šiem jauniešiem un izveidot individuālas programmas, kas palīdzētu viņiem atsākt skolas vai apmācības gaitas. Likums prasa arī to, lai visas teritoriālās iestādes ātri koordinētu savas darbības un izmantotu caurskatāmas sistēmas, kas garantētu to, ka tiek atbalstīti visi jaunieši, kuri ir vecāki par 16 gadiem un nav ieguvuši formālās izglītības dokumentu.</p> <p>Vairākās dalībvalstīs (DE, AT, HU, HR, CZ) valsts nodarbinātības dienesti paši spēj nodrošināt ar nodarbinātību saistītu karjeras atbalstu skolu sistēmā. Šie VND ir izveidojuši sadarbību ar skolām un pasniedz skolēniem karjeras mācību stundas. Citi VND par tiesībām veikt šo pakalpojumu izsludina iepirkuma konkursu.</p>

<p>Nodrošināt personalizētu karjeras atbalstu individuālās rīcības plānošanā saistībā ar izglītību un nodarbinātību</p>	<p>Polijā tiek izstrādāti tiesību akti, kas paredzēs „klientu asistenta” amata izveidi. Klientu asistents būs speciālists, kas tieši un ilgstoši strādās ar bezdarbnieku, sniedzot viņam palīdzību. To papildinās tiesiska prasība kopīgi izveidot individuālo rīcības plānu pēc reģistrēšanās Darba birojā.</p> <p>Strādāt ar jauniešiem bezdarbniekiem un atbīrušajiem, atbalstīt viņu centienus formulēt savu nākotnes redzējumu un izstrādāt rīcības plānu, ko viņi uzskata par savu un var īstenot, ir karjeras atbalsta prakses būtība.</p> <p>Grieķijā jauniešiem un citām mērķgrupām karjeras plānošanā palīdz nesen izveidotais Interaktīvais karjeras atbalsta portāls pusaudžiem (www.eoppep.gr/teens) un Mūžilga karjeras atbalsta portāls pieaugušajiem.</p> <p>Austrijā valsts „Jauniešu garantijas” programmā būtiska loma ir VND. VND pirmajam ir jāpiedāvā jauniešiem piemērots darbs vai mācekļa prakse. Pirmajā tikšanās reizē VND noskaidro, kādi pakalpojumi un kāds atbalsts konkrētajam klientam būs vispiemērotākie. Sarunu rezultāts tiek aprakstīts līgumā par mērķu īstenošanu. Ja nepieciešams, konsultācijas sniedz speciālisti (iekšējie vai ārējie eksperti). Ļoti svarīgs instruments te ir profesionālās karjeras konsultācijas. Mazkvalificētiem 15–19 gadus veciem jauniešiem VND piedāvā vispusīgus apmācības un aprūpes pakalpojumus. Galvenais mērķis saistībā ar šo mērķgrupu ir palīdzēt viņiem apgūt iekavēto obligātās izglītības mācību vielu un pēc tam iziet mācekļa praksi kādā uzņēmumā. Jauniešiem ar īpašām vajadzībām ir pieejamas papildu atbalsta programmas, kurās ir paredzēts arī karjeras atbalsts. Piemēram, jauniešiem, kas ir pakļauti atstumtības riskam, un tiem, kam ir mācīšanās grūtības vai invaliditāte, ir paredzēta programma „Jauniešu izaugsmes treniņš”. Dalībnieki var tikt „trenēti” ilgstoši un var atkārtot šo programmu vairākas reizes. „Jauniešu izaugsmes treniņš” tiek īstenots krustpunktā starp skolu un darba tirgu. Tas ir paredzēts visiem jauniešiem ar īpašām grūtībām, arī tiem, kas ir pakļauti atstumtības riskam, un tajā ir ietverti pakāpeniski konsultāciju un atbalsta pakalpojumi, kas dalībniekiem ļauj iziet piemērotu apmācību, kuras mērķis ir ilgtspējīga integrācija nodarbinātībā. Īpašu individuālu grūtību gadījumā „Jauniešu izaugsmes treniņa” pakalpojumus var saņemt līdz 25 gadu vecumam.</p> <p>Vācijā karjeras atbalstu riska grupas jauniešiem, kuri pāriet no skolas uz darbu, nodrošina federālā iniciatīva „Izglītības posmi un izaugsmes treniņš”. Šī Federālās izglītības un pētniecības ministrijas iniciatīva, kas ir paredzēta atbīruma un priekšlaicīgas izglītības pamešanas novēršanai, ir piesaistīta esošajām Vācijas federālo zemju programmām un rīkiem. Tā var tikt apvienota arī ar Federālās Darba un sociālo lietu ministrijas programmu „Izaugsmes treniņš pārejai uz nodarbinātību”, kuras mērķis ir sniegt atbalstu jauniešiem, kas pāriet no vispārējās izglītības uz profesionālo izglītību, kā arī novērst atbīrumu abās izglītības sistēmās.</p> <p>Maltas Nodarbinātības un apmācības sabiedrībā (NAS) strādā jauniešu nodarbinātības konsultanti, kas piedāvā individuālu karjeras atbalstu visiem tiem jauniešiem, kuri ir reģistrējušies kā darba meklētāji. Turklāt NAS jauniešu konsultanti piedalās arī vairākos pasākumos, kurus rīko citas ieinteresētās puses.</p>
<p>Piedāvāt iespējas izglītību priekšlaicīgi pametušajiem un mazkvalificētajiem jauniešiem, kā atsākt izglītības vai apmācības ieguvī vai iesaistīties otrās iespējas izglītības programmās, novērst prasmju neatbilstību un uzlabot digitālās prasmes</p>	<p>Karjeras atbalsta speciālisti var palīdzēt jauniešiem sagatavoties otrās iespējas izglītības ieguvei un piemērotākās programmas. Karjeras atbalsta pasākumus ir paredzēts integrēt gan Igaunijas projekta „Pirmais darbs”, gan Latvijas projekta „Pirmā darba pieredze jauniešiem” programmās, kuras ir saistītas ar algas subsidēšanas plāniem.</p> <p>Zviedrijā pastāv jauniešu nodarbinātības garantija, kas darba meklēšanas pasākumu laikā paredz nodrošināt arī studiju un karjeras konsultācijas un izaugsmes treniņu. Projekta dalībnieki var iesaistīties arī darba pieredzes ieguvē, darba izmēģināšanā, izglītības un apmācības programmās, pieteikties uz uzņēmējdarbības sākšanas stipendiju un, ja nepieciešams, piedalīties konkurētspējas paaugstināšanas pasākumos.</p> <p>Nīderlandē 25 miljonus eiro vērtā programma ir koncentrēta uz jauniešiem, kuri pārtrauc profesionālās izglītības ieguvī un kļūst par bezdarbniekiem. Šī programma sniedz viņiem pielāgotus karjeras atbalsta pakalpojumus.</p> <p>Kīprā tiem 15–17 gadus vecajiem jauniešiem, kas priekšlaicīgi pamet izglītību, ir iespēja gadu apmeklēt jauna veida skolu „Sagatavošanas mācekļa mācību”, kuru beidzot, viņi drīkst nokārtot eksāmenus un atsākt mācības parastajā skolā (vidusskolā vai arodskolā).</p>

<p>Mudināt skolas un nodarbinātības dienestus sekmēt un nodrošināt jauniešiem ilgstošu karjeras atbalstu saistībā ar uzņēmējdarbību un pašnodarbinātību, kā arī uzlabot jaunu uzņēmumu izveides atbalsta pakalpojumu pieejamību</p>	<p>Ungārijā ES (ESF) līdzfinansēta programma (<i>SROP</i> 2.3.6), kas pirmo reizi tika īstenota 2012. gadā, tika turpināta arī 2013. gadā. Šī programma atbalsta 18–35 gadus vecus jauniešus, kuri vēlas kļūt par uzņēmējiem. Tā palīdz iegūt un uzlabot ar uzņēmējdarbību saistītās zināšanas un prasmes (zināšanas par finansēm, uzņēmējdarbības plāns, tirgzinība, tiesiskā vide) un sniedz jaunajiem uzņēmējiem finansiālu atbalstu uzņēmuma izveidei.</p> <p>Grieķijā tiek īstenoti vairāki pasākumi jauniešu uzņēmējdarbības veicināšanai: finansiāls atbalsts un konsultācijas jaunajiem uzņēmējiem, subsidijas jauniešu kooperatīvo sabiedrību izveidei, kā arī uzņēmējdarbības centru izveide, kas sekmē uzņēmējdarbību, izmantojot stipendijas, apmācību un seminārus.</p>
<p>Izmantot mērķauditorijai pielāgotas un efektīvas algu un nodarbināšanas subsidijas, lai mudinātu darba devējus nodrošināt jauniešiem — īpaši tiem, kas ir atstumti no darba tirgus, — mācekļa praksi vai darba izmēģināšanas iespējas</p>	<p>Somijā ir piešķirti papildu līdzekļi to jauno darba meklētāju atbalstam, kuri sadarbojas ar VND. Tas ļauj paplašināt karjeras konsultēšanas iespējas nodarbinātības birojos, kā arī izmantot „iespēju kartītes” — algu subsīdiju kartītes, kas darba devējiem padara izdevīgāku jauniešu pieņemšanu darbā un sekmē aktīvu darba meklēšanu. Efektīvi karjeras atbalsta pakalpojumi pirms aktīvajiem darba tirgus pasākumiem (<i>ALMP</i>) arī uzlabo mērķauditorijai pielāgotus un individualizētus aktīvos pasākumus.</p> <p>Čehijas Republikā ir īpaša programma tiem jauniešiem, kas vēl nav sasnieguši 30 gadu vecumu un kam nav darba pieredzes. To ievada konsultācijas un pārkvalificēšanās (ja nepieciešams), un pēc tam notiek mācību prakse ar algu subsīdiju. Jaunieši paralēli saņem konsultācijas nodarbinātības birojā un darba devēja nodrošinātu mentoringu darbavietā. Tā nolūks ir noturēt jauniešus darbavietā pēc iespējas ilgāk.</p> <p>Grieķijā Darba ministrijai pakļautā Grieķijas Darbaspēka organizācija (<i>OAED</i>) saskaņā ar aktīvo darba tirgus rīcībpolitiku un sadarbībā ar VND nodrošina dažādas subsidētas programmas tiem darba devējiem, kuri piedāvā darbavietas vai iespējas iegūt profesionālo pieredzi bezdarbniekiem, t. sk. 16–24 gadus veciem jauniešiem. Programma reģistrētajiem bezdarbniekiem no dažādām mērķgrupām piedāvā 10 000 pilnas slodzes darbavietu uz pieciem mēnešiem.</p> <p>Slovēnijā no 2013. gada jūlija līdz 2014. gada decembrim tiek īstenots pagaidu ārkārtas pasākums, proti, darba devēji, kas jauniešiem (līdz 30 g. v.) piedāvā pastāvīgu darbavietu, uz 24 mēnešiem tiek atbrīvoti no pienākuma segt maksājumus, kas saistīti ar šo darbinieku ienākumiem.</p> <p>Francijā no 2013. gada septembra ir sākusies „Jauniešu garantijas” īstenošana. Šis politikas mērķgrupa ir 18–25 gadus vecie jaunieši, kas neiegūst izglītību vai apmācību un nav nodarbināti. Katrs programmas dalībnieks slēdz līgumu ar vietējo biroju (<i>Missions Locales</i>) par sociālo iekļaušanos un iekļaušanos nodarbinātībā. Jaunieši apņemas labprātīgi iesaistīties nodarbinātības iespējās un apmācības kursos. Līguma darbības laikā viņiem var tikt sniegta arī finansiālā palīdzība.</p> <p>Itālijā dekrēts Nr. 76/2013 paredz vairākus veidus, kā īstenot iniciatīvu „Jauniešu garantija”, piemēram, profesionalizēt mācekļa praksi un piešķirt finanšu līdzekļus, lai veicinātu stažēšanos. Dekrēts paredz arī īpašas „Mērķa valdes” izveidi, ko koordinētu Darba un sociālās politikas ministrija un kurā darbotos <i>ISFOL</i> un <i>ITALIALAVORO</i> prezidenti, <i>INPS</i> ģenerāldirektors, Darba un sociālās politikas ministrijas ģenerāldirektorāta vadītāji, kas ir kompetenti konkrētajā jomā, kā arī pārstāvji no Valsts reģionu konferences, <i>UPI</i> un vienas no divām tirdzniecības, rūpniecības, amatniecības un lauksaimniecības palātām.</p>
<p>Veicināt nodarbinātības un darbaspēka mobilitāti, informējot jauniešus par iespējām citos reģionos</p>	<p>Viens no karjeras atbalsta uzdevumiem ir informēt iedzīvotājus par iespējām citos reģionos un valstīs, kā arī atbalstīt tos cilvēkus, kuri valstī ir nesen ieradušies un meklē darba iespējas. Piemēram, Vācijā visā valstī bez maksas ir pieejami vairāki VND pakalpojumi, t. sk. iespiestie un tiešsaistes materiāli, kā arī karjeras atbalsts grupā un individuāli. VND ir arī sākotnējais kontaktpunkts visiem tiem indivīdiem, arī jauniešiem, kas nesen ieradušies Vācijā no citām valstīm. VND piedāvā dažādus pakalpojumus, lai atbalstītu viņus darba meklējumos un integrācijas posmā.</p>

<p>Uzlabot to jauniešu atbalsta mehānismus, kuri pārtrauc dalību aktivizēšanas projektos un vairs nesāņem pabalstus</p>	<p>Šķēršļus darba tirgus aktivizēšanas pasākumos rada jaunieši, kurus ir grūti sasniegt. Norvēģija apzinās gan šo problēmu, gan to, ka daži jaunieši šādā situācijā var būt neuzticami un viņiem var trūkt motivācijas apmeklēt intervijas un sanāksmes, tāpēc ir jāīsteno iesaistīšanas pasākumi. Motivāciju un nākamo darbību plānošanu pozitīvi ietekmē karjeras atbalsta pakalpojumu izmantošana un dalība karjeras atbalstaursos. Tas viss tiek apvienots jauniešiem bezdarbniekiem paredzētās programmās, kuru gaitā tiek veidoti rīcības plāni un tiek noteikta atbilstība darba prasībām. Šī pieeja paredz dalībnieku uzraudzību un individuāli piemērotus darba tirgus pasākumus, piemēram, darba praksi, darba tirgus apmācību un algu subsīdijas, kas attiecībā uz jaunajiem darba meklētājiem Norvēģijā ir visbiežāk izmantotās pieejas un kas vadās pēc principa „Darbs pirmajā vietā!”. Darba prakses un skolas izglītības satura elementu apvienojums ir pierādījies kā efektīvs modelis, īpaši attiecībā uz jaunākajiem darba meklētājiem. Šo projektu pamatā ir cieša sadarbība starp nodarbinātības dienestu (NAV) un skolām, kā arī saistoši apgabala mēroga līgumi. Arvien biežāk tiek izmantoti vienlaicīgi multidisciplināri pakalpojumi, t. sk. garīgās veselības un sociālo dienestu sniegtie pakalpojumi.</p> <p>Vācijā tiek īstenota profilaktiska pieeja. Federālā nodarbinātības aģentūra (BA) visiem jauniešiem piedāvā karjeras un/vai studiju plānošanu, karjeras atbalstu un darba izmēģināšanas iespējas apmācības laikā. Tā sadarbojas ar apmācības uzņēmumiem, kuri pie noteiktiem nosacījumiem var saņemt līdzekļus, lai samaksātu cilvēkiem, kuri iegūst darba pieredzi. Apmācības uzņēmumi var saņemt atbalstu arī darbam ar tiem praktikantiem, kuru sniegums ir vājš un kurus apdraud iespēja profesionālo apmācību nepabeigt.</p>
<p>Uzraudzīt un novērtēt visas darbības un programmas, kas veicina „Jauniešu garantijas” īstenošanu, lai, balstoties uz iegūto pieredzi par sekmīgāko pasākumu saturu, norises vietu un veiksmes iemesliem, būtu iespējams izstrādāt jaunu uz pierādījumiem balstītu rīcībpolitiku un pasākumus</p>	<p>Mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumi ir būtiski tiem jauniešiem, kas var izkrist no darba tirgus. Dienesti apkopo vispusīgus datus par indivīdiem un viņu vietējo darba tirgu, un tā ir nozīmīga pārvaldības informācija, kas vadītājiem un politikas veidotājiem var radīt priekšstatu par šo pakalpojumu efektivitāti.</p> <p>Somijā Izglītības un kultūras ministrija, pašvaldības un Darbaspēka administrācija dažādajiem partneriem ir noteikušas skaidras prasības. Tās ir formulētas kā mērķi, piemēram, maksimāli pieļaujamais to jauniešu īpatsvars, kuri nav nodarbināti ilgāk par trim mēnešiem. Šo mērķu īstenošanai tiek veidotas sistēmas, kas palīdz uzraudzīt veiktās darbības. Tās papildina vērtējoši pētījumi ar apsekojumu datiem, kas sniedz novērojumu skaidrojumu.</p>
<p>Veicināt visu ieinteresēto pušu savstarpēju mācīšanos valsts, reģionālā un vietējā līmenī</p>	<p>Katrā valstī ir sava organizatoriskā infrastruktūra un sistēmas, un katra izstrādā savas metodes, kā mūžilgu karjeras atbalstu izmantot „Jauniešu garantijas” īstenošanai. Karjeras atbalsta dienestiem lietderīga ir pieredzes apmaiņa, un tādi tikli kā Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkls (EMKAPT) var sekmēt šo informācijas un ideju apmaiņu. Šis tīkls jau ir izveidojis timekļa vietni, kurā var iepazīties ar dažādu valstu karjeras atbalsta gadījumu izpēti. Ir pieejami pārskati par elastdrošību un karjeras atbalstu, kā arī par karjeras vadības prasmju politikas īstenošanu.</p>
<p>Palielināt visu ieinteresēto pušu, t. sk. „Jauniešu garantijas” projektu izstrādē, īstenošanā un vērtēšanā iesaistīto nodarbinātības dienestu, kapacitāti</p>	

C) Ietekme uz Eiropas Komisiju un EMKAPT dalībvalstīm

27. ES darba lietu ministru un nodarbinātības, sociālo lietu un integrācijas komisāra izstrādātajā Berlīnes deklarācijā (2013. gada 3. jūlijs) ir pausta nepieciešamība īstenot Eiropā stingrāku integrācijas politiku un norādīti „Jauniešu garantijas” galvenie pilāri. Tie paredz trīs pasākumus:

- uzlabot izglītību, prasmes un pieredzi;
- atvieglot iesaistīšanos darba tirgū, sekmēt jauniešu piekļuvi darba tirgum un sniegt atbilstošas karjeras konsultācijas un atbalstu;
- veicināt valsts atbalstītu nodarbinātību (3. lpp.).

Deklarācijā ir uzsvērta arī Eiropas jauniešiem paredzētu karjeras sākšanas atbalsta programmu loma (6. lpp.) un skolas un darbavietas sasaistīšanas nozīme nacionālajās „Jauniešu garantijas” programmās (8. lpp.): abos jautājumos ir nepieciešami kvalitatīvi mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumi, kas saistīti ar visiem nacionālo „Jauniešu garantijas” iniciatīvu elementiem.

28. Mūžilgs karjeras atbalsts ir kā java, kas satur kopā dažādos „Jauniešu garantijas” programmu elementus un ļauj jauniešiem iegūt atbilstošu dažādu veidu pieredzi, lai viņi varētu izziņāt savas intereses, prasmes un attieksmi un izveidot savu karjeras darbu mapi.

29. Dažās valstīs jau ir valsts mēroga „Jauniešu garantijas” programmas, bet citās šādas nacionālās sistēmas tiks izveidotas tuvākajā nākotnē. Ir ļoti svarīgi sasaistīt jaunās JG iniciatīvas ar jau esošajiem VND un izglītības un sociālo dienestu jauniešu atbalsta pakalpojumiem, starp kuriem ir arī karjeras atbalsta pakalpojumi un pasākumi. Tas valstīm ļaus

nodrošināt lielāku efektivitāti, jo tiks izmantotas jau esošās prasmes un resursi un tiks panākts, ka par pakalpojumiem uzzina gan jaunieši un viņu ģimenes, gan apmācības iestādes un darba devēji, līdz ar to šie pakalpojumi kļūs ilgtspējīgi.

30. Mūžilga karjeras atbalsta dienesti ir arī nozīmīga, stratēģiska agrīnās brīdināšanas sistēma valdībām un uzņēmumu vadītājiem. Tie darbojas darbaspēka piedāvājuma un pieprasījuma krustpunktā vietējā reģionā, tāpēc var noteikt, kuri darba tirgus aspekti nedarbojas, un piedāvāt vietējā mēroga risinājumus saskaņā ar „Jauniešu garantijas” mērķiem un tādējādi izstrādāt pieejas, kas darbojas kā profilaktiski pasākumi.

31. Mūžilgs karjeras atbalsts ir vērtīga „Jauniešu garantijas” programmu daļa. Tas var palīdzēt sasniegt ne vien īstermiņa mērķus (piem., iemācīt, kā atrast darbu), bet arī ilgtermiņa mērķus (piem., iemācīt izmantot karjeras vadības prasmes). Mūžilgs karjeras atbalsts palīdz sasniegt personiskos karjeras mērķus (privātais labums), turklāt tas sekmē arī sabiedrisko mērķu īstenošanu, t. sk. darba tirgus un profesionālās izglītības integrāciju (sabiedriskais labums). Karjeras atbalsts veido arī daļu no personiskās mācību vai darba mobilitātes programmas.

32. Pilnveidojot nacionālajās programmās ietvertos mūžilga karjeras atbalsta pasākumus, „Jauniešu garantijas” īstenošanai var tikt izmantoti dažādi mobilitātes instrumenti, piemēram, *EQAVET*, *ECTS*, *EURES* un *EUROPASS*, kas veicina mācību kvalitāti un ģeogrāfisko mobilitāti Eiropas Savienībā. Karjeras atbalsts šo instrumentu pozitīvos rezultātus var iztulkot jauniešiem saprotamā valodā.

33. EMKAPT vajadzētu mudināt visas dalībvalstis realizēt karjeras atbalsta būtisko lomu „Jauniešu garantijas” īstenošanā un tās ilgtspējas nodrošināšanā:
- apstiprināt karjeras atbalsta lomu visā ar „Jauniešu garantiju” saistītajā nacionālajā rīcībpolitikā;
 - pieprasīt karjeras atbalsta iekļaušanu visos ar „Jauniešu garantiju” saistītajos pakalpojumos;
 - izstrādāt valsts un/vai reģiona horizontālo karjeras atbalsta rīcībpolitiku un ar tās palīdzību sasaistīt dažādus nacionālās „Jauniešu garantijas” iniciatīvas elementus, raugoties no jaunieša kā galalietotāja skatpunkta.
34. EMKAPT vajadzētu izveidot empīrisko bāzi, lai tālāk attīstītu SDO secinājumu, ka tie jaunieši, kuri iesaistās „Jauniešu garantijas” programmās, darbu atrod ātrāk un saglabā ilgāk nekā tie, kuri šajās programmās neiesaistās. Konkrētāk runājot, empīriskā bāze ir nepieciešama, lai konstatētu, cik lielā mērā tie jaunieši, kuri iesaistās ar karjeras atbalstu saistītajās „Jauniešu garantijas” programmās, atrod darbu ātrāk un saglabā ilgāk nekā tie, kuri to nedara.
35. EMKAPT metodiskie ieteikumi (*ELGPN*, 2012) ir pieejami vairākās Eiropas valodās. Tajos ir apkopotas darbības, kas veicamas, lai izveidotu nacionālos mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumus un to sistēmu. Metodisko ieteikumu nodaļas aplūko mūžilga karjeras atbalsta pieejamību visiem cilvēkiem (t. sk. tiem, kas neiegūst izglītību vai apmācību un nav nodarbināti) un analizē sektoru un iestāžu (piem., skolu, VND, darba devēju u. c.) koordināciju un sadarbību. Šīs zināšanas var izmantot, plānojot un izstrādājot nacionālo JG. Nacionālajai „Jauniešu garantijas” iniciatīvai ir jābūt sistēmai, kas ar dažādu programmas elementu palīdzību Eiropas jauniešiem ļauj apgūt karjeras vadības prasmes un pēc tam veidot savu karjeru.
36. Visbeidzot, karjeras atbalsts būtu vairāk jāintegrē iniciatīvā „Jauniešu garantija”, dalībvalstīm izstrādājot politiku, kas saistīta ar trīs Eiropas politikas jomām — nodarbinātību, izglītības pārvērtēšanu un sociālo ieguldījumu.
37. Ja netiek nodrošināts mūžilgs karjeras atbalsts, „Jauniešu garantija” var tikai īslaicīgi atturēt jauniešus no nokļūšanas uz ielas, turpretim kopā ar mūžilgu karjeras atbalstu tā var kļūt par atspēriena punktu ceļā uz labāku nākotni.

Atsauces

- AMS (2011). Low youth unemployment resulting from company-based vocational training and PES focus on apprenticeship training. Youth Guarantee host country paper, PES to PES Dialogue Forum, Vienna, 22–23 March 2011.
- AMS (2013). PES approaches to low-skilled adults and young people: work first or train first? PES to PES Dialogue Forum, Vilnius, June.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2013). Concluding Statement by Federal Chancellor Merkel to the Berlin Conference on Youth Employment. July.
- Commission of the European Communities (1994). *European Social Policy: A Way Forward*. White paper. Com (94) galīgā redakcija, 27.7.94. http://aei.pitt.edu/1118/1/social_policy_white_paper_COM_94_333_A.pdf
- Commission of the European Communities (2009). *An EU Strategy for Youth — Investing and Empowering: A Renewed Open Method of Coordination to Address Youth Challenges and Opportunities*. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Brussels, 27.4.09. COM(2009) 200 galīgā redakcija.
- Commission of the European Communities (2012a). *Towards a Job-Rich Recovery*. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Strasbourg, 18.4.12. COM(2012) 173 galīgā redakcija.
- Commission of the European Communities (2012b). *Rethinking Education: Investing in Skills for Better Socio-Economic Outcomes*. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Strasbourg, 20.11.12. COM(2012) 669 galīgā redakcija.
- Commission of the European Communities (2013). *Towards Social Investment for Growth and Cohesion — Including Implementing the European Social Fund 2014–2020*. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. COM(2013) 83 galīgā redakcija.
- Council of the European Union (2004). *Strengthening Policies, Systems and Practices in the Field of Guidance throughout Life in Europe*. Resolution 8448/04. EDUC 89 SOC 179, May.
- Council of the European Union (2009). *Resolution of 27 November 2009 on a Renewed Framework for European Cooperation in the Youth Field (2010–2018)*.
- Council of the European Union (2012). *Moving Youth into Employment*. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. SWD (2012) 406 galīgā redakcija.
- Council of the European Union & Commission of the European Communities (2012). *Joint Report of the Council and the Commission on the Implementation of the Renewed Framework for European Cooperation in the Youth Field (2010-18)*. 2012/C 394/03.
- Council of the European Union (2013). Agreement on Council recommendation on youth guarantee schemes, Brussels, 17 April 2013 8548/13 (OR. en) PRESSE 151.
- European Commission (2011). *European Public Employment Services and Lifelong Guidance*. PES to PES Dialogue Forum, DG Employment, Social Affairs and Inclusion, Brussels. (Authors: Borbély-Pecze, T. B. & Watts, A. G.)
- European Commission (2012a). *Council Recommendation on Establishing a Youth Guarantee*. SWD (2012) 409 galīgā redakcija. Brussels, 5.12.12 COM(2012) 729 galīgā redakcija.
- European Commission (2012b). *Job Profiles and Training for Employment Counsellors*. Analytical Paper, PES to PES Dialogue Forum, DG Employment, Social Affairs and Inclusion, Brussels. (Author: Sienkiewicz, Ł.)
- European Commission (2013). Declaration of the EU Ministers of Labour and the Commissioner for Employment, Social Affairs and Inclusion agreed at the Conference on Youth Employment. *Actions to Foster Youth Employment in the Member States*. Berlin, 3 July.
- Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs Council (EPSCO) (2013). *Communication on Youth Guarantee*. 28 February.
- European Parliament (2013) Plenary Session *Youth unemployment: ensure good quality traineeships, say MEPs* Employment policy — 11-09-2013 <http://www.europarl.europa.eu/news/en/news-room/content/20130906IPR18864/html/Youth-unemployment-ensure-good-quality-traineeships-say-MEPs>
- Eurofound (2012a). *NEETs — Young People Not in Employment, Education or Training: Characteristics, Costs and Policy Responses in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2012b). *Evaluation of the Effectiveness of Policy Measures Implemented by Member States to Increase the Employability and to Promote a Higher Employment Participation of Young People in Europe*. Dublin: Eurofound.
- Eurostat (2013). *February 2013 Euro-Indicators*, 2 April.
- Federal Ministry of Labour, Social Affairs and Consumer Protection (2012). *Labour Market Policy in Austria*. Vienna.
- Hughes, D. & Borbély-Pecze T.B. (2012). *Youth Unemployment: A Crisis in Our Midst*. ELGPN Concept Note No.2. Jyvaskyla, Finland: ELGPN.
- International Labour Organization (2012). *The Youth Employment Crisis: A Call for Action*. Resolution and Conclusions of the 101st Session of the International Labour Conference, Geneva.
- International Labour Organization (2013). *Youth Guarantees: a Response to the Youth Employment Crisis?* Employment Policy Brief. Geneva: ILO.
- Spielhofer, T., Benton, T., Evans, K., Featherstone, G., Golden, S., Nelson, J. & Smith, P. (2009). *Increasing Participation: Understanding Young People Who Do Not Participate in Education or Training at 16 and 17*. DCSF Research Report 072. London: Department for Children, Schools and Families.
- Sultana, R. G. (2009). Work Package 1: Career management skills for target groups: policy issues for Europe. Reflection Note, Peer Learning Event held in Prague, 5–7 October.
- Sultana, R. G. (2012). Learning career management skills in Europe: a critical review. *Journal of Education and Work*, 5(2), 225–248.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282–298.



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

INICIATĪVA „JAUNIEŠU GARANTIJA” ir Eiropas politikas pasākums, kas paredzēts, lai atbalstītu visu jauniešu iesaistīšanos ilgtspējīgā nodarbinātībā. Tā ir garantija, ka visi jaunieši vecumā līdz 25 gadiem, kuri ir zaudējuši darbu vai nespēj atrast darbu pēc skolas absolvēšanas, 4 mēnešu laikā saņems kvalitatīvu darba, tālākizglītības, mācekļa prakses vai mācību prakses piedāvājumu. Eiropas mērogā šo sistēmu vajadzētu ieviest, sākot no 2014. gada. Dažas valstis jau atbilst „Jauniešu garantijas” prasībām un šajā politikas pasākumā ir iekļāvušas arī mūžilgu karjeras atbalstu. Šis pārskats pamato nepieciešamību iekļaut karjeras atbalstu katras valsts politikas pasākumos un apraksta, kā dažas valstis to jau ir izdarījušas.

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

Pārskata autori ir Dr. Tibors Boržs Borbējs-Pece (*Tibor Bors Borbély-Pecze*) (Ungārija) un Džo Hačinsone (*Jo Hutchinson*) (Apvienotā Karaliste).

