



EUROPOS KOMISIJA
Užimtumo, socialinių reikalų ir
įtrauktiems generalinis direktoratas

KOMISJA KRAJOWA
NSZZ
Solidarność

ATASKAITA

Europos bendrojo veiksmų plano jaunimo užimtumui didinti, diegimo paruošimas

Dr. Jan Czarzasty

Iš dalies Europos Komisijos ir Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” lėšomis finansuojamas
projektas VS/2013/0421
„Europos bendrojo veiksmų plano jaunimo užimtumui didinti diegimo veiksmų paruošimas“

Leidiny s finansuotas Europos Komisijos lėšomis Projekto Nr. VS/2013/0421 „Europos bendrojo veiksmų plano jaunimo užimtumui didinti diegimo veiksmų paruošimas“ rėmuose

Leidinyje pateiktos tik autorių pristatymų nuomonės ir Europos Komisija neatsako už jo turinį.

**Leidėjas: Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”
80-855 Gdańsk, Wały Piastowskie 24**

Autorius: dr Jan Czarzasty

REDAKTORIAUS PASTABA

Pristatyta ataskaita – tai projekto „Veiksmų paruošimas, diegiant Europos bendrąjį veiksmų planą jaunimo užimtumui didinti“, įgyvendinto NSZZ „Solidarność“ Europos komisijos lėšų paramos pagalba, rezultatas. Projektas buvo įgyvendintas bendradarbiaujant su partneriškoms profesinių sąjungų organizacijomis iš Austrijos (OGB), Lietuvos (LPS Solidarumas), Suomijos (SAK) ir Italijos (UIL), kuriems padedant, buvo paruošta dalis atvejų analizės, pristatytų IV ir V skyriuose. Padėką už pagalbą renkant šiuos duomenis skiriu Michael Trinko (OGB), Kristinai Krupavičienei (Solidarumas), Pirjo Väänänen (SAK) bei Angelo Pagliara (UIL).

Taip pat dėkoju Barbarai Surdykowskai, Sławomirui Adamczykui ir Kacprui Stachowskiui – Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność“ ekspertams – už bendradarbiavimą, renkant medžiagą ataskaitai. Ypatingai norėčiau padėkoti už projektą atsakingai komandai – Mariai Żytko ir Karoliui Nosal - už milžinišką įsitraukimą į visų projekto veiksmų įgyvendinimą, kas leido parašyti šią ataskaitą.

Dr. Jan Czarzasty

Varšuva, 2014 m. rugpjūtis

TURINYS

1. Įvadas	5
2. I skyrius. Jaunimas Europos darbo rinkoje: diagnozė	8
3. II skyrius. Europos bendrasis veiksmų planas jaunimo užimtumui didinti – atsakas į jaunų žmonių socialinės atskirties ir marginalumo darbo rinkos kontekste grėsmę	19
4. III skyrius. Veiksmų, skirtų jaunų žmonių įtraukimui ir integracijai į darbo rinką didinti Europos Sąjungos lygmenyje, apžvalga: antrinių šaltinių dokumentų ir duomenų analizė	32
5. IV skyrius. Geriausi jaunų žmonių įtraukimo ir integracijos į darbo rinką pavyzdžiai pasirinktose Europos Sąjungos valstybėse narėse: makro lygis (viešoji politika)	38
6. V skyrius. Geriausi jaunų žmonių įtraukimo ir integracijos į darbo rinką pavyzdžiai pasirinktose Europos Sąjungos valstybėse narėse: mikro lygis (įmonė)	52
7. VI skyrius. Jaunų žmonių įtraukimas į darbo rinką – kelias į jų įtraukimą profesinėse sąjungose	58
8. Apibendrinimas	62
9. Išvados	64
10. Rekomendacijos	66

ĮVADAS

2013 m. balandžio mėn. Europos Sąjungos Taryba priėmė dokumentą „2013 m. balandžio 22 dienos Tarybos rekomendacija dėl Jaunimo garantijų iniciatyvos nustatymo“¹. Prieš pritariant galutinei „Jaunimo garantijų iniciatyvos“² versijai, vyko intensyvi diskusija dėl būtinybės parengti Europos Sąjungos (ES) lygmenyje tinkamą institucinę reakciją į metų metus bręstančias problemas, kurias dar labiau pagilino ekonominė 2008 m. krizė ir jos pasekmės. Ypatingai, buvo kalbama apie tarpusavyje susietus ir vienas kitą sąlygojančius reiškinius: jaunimo nedarbas (įskaitant ilgalaikį nedarbą), jaunos žmonės tykanti rizika ir grėsmė kritiškame jų perėjimo nuo švietimo sistemos prie užimtumo etape, vis augantys sunkumai, su kuriais susiduria jaunimas, bandydamas persikelti iš periferinės darbo rinkos, o taip pat jaunų žmonių „nutekėjimas“ už švietimo sistemos, profesinio pasiruošimo bei mokymų ribų. Ypač minėtą paskutinįjį reiškinį reikėtų paaiškinti detaliau: vadinami NEETs (santrumpa iš anglų kalbos *Not in Employment, Education and Training*), reiškia asmenis, kurie nedirba, nesimoko, nedalyvauja mokymuose, jų kiekis jauniausiame darbingo amžiaus žmonių tarpe jau yra pakankamai didelis, ir kyla nerimas, kad toliau didės, todėl yra viešosios valdžios padidinto susirūpinimo objektu.

Jau 2005 m. Taryba apibrėžė valstybių narių užimtumo politikos, kurioje jaunimo nedarbas nurodomas kaip vienas iš svarbiausių iššūkių³, gaires. 2010 m. Europos parlamentas oficialiai pašaukė Europos Tarybą ir Komisiją pristatyti dokumentą, kurio dėka jaunimui būtų suteiktos garantijos gauti institucinę paramą dėl darbo pasiūlymo, profesijos mokymosi arba papildomų mokymų bei įdarbinimo kartu su mokymosi galimybės⁴. Tais pačiais metais Europos Komisija paskelbė komunikatą „Judus jaunimas“⁵, skatindama valstybes nares įvesti Jaunimo garantijų iniciatyvą. 2011 m. Komisija paskelbė kitą svarbų komunikatą, kuriame skatino valstybes nares imtis veiksnių mažinti pernelyg anksti mokymąsi mokykloje paliekančių jaunų žmonių procentą iki

¹ 2013 m. balandžio 22 dienos Tarybos rekomendacija dėl Jaunimo garantijų iniciatyvos nustatymo, Nr. 2013/C 120/01,

[http://eurlex.europa.eu/legalcontent/PL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32013H0426\(01\)&from=EN](http://eurlex.europa.eu/legalcontent/PL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32013H0426(01)&from=EN)

² Kasdienėje kalboje tas dokumentas vadinamas „Jaunimo garantija“ arba „Jaunų žmonių garantija“. Šioje ataskaitoje naudosimės tuo antruoju terminu.

³ 2005 m. liepos 12 dienos sprendimas 2005/600/EB, 2008 m. liepos 15 dienos atnaujintas sprendimas 2008/618/EB.

⁴ 2010 m. liepos 6 dienos Europos Parlamento rezoliucija dėl jaunimo galimybių dalyvauti darbo rinkoje skatinimo, stažuotojų, stažuočių ir praktikos padėties stiprinimo.

⁵ „Judus jaunimas“. Inicatyva išlaisvinti jaunimo potencialą, kad Europos Sąjungos ekonomikos augimas būtų pažangus, tvarus ir integracinis, Europos Komisijos komunikatas, COM (2010) 477,

<http://eurlex.europa.eu/legalcontent/PL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52010DC0477&from=PL>

10%, įgyvendinant „Europa 2020“⁶ strategijoje numatytus tikslus. Ruošiant „Jaunimo garantijų iniciatyvą“, Europos Komisija 2012 m. paskelbė rekomendacijos projekto pagrindimą, kuriame apaiškino šio proceso iniciavimo motyvus, pagrindiniais įvardindama: „dabartinis aukštas nedarbo lygis visoje Europoje, faktas, kad [...] naujausi Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) atlikti apskaičiavimai nenumato šios tendencijos pasikeitimo artimiausiais metais, o ypatingai sunku priimti faktą, kad daugiau kaip 7,5 mln. jaunų žmonių iki 25 metų amžiaus neturi darbo, pasilieka švietimo arba profesinių mokymų sistemos nuošalėje“⁷.

Garantijų esmę nustato situacija, „kuomet jauni žmonės (iki 25 metų amžiaus – J. Cz. pastaba) per keturis mėnesius nuo bedarbio statuso gavimo arbo nuo formalaus švietimo pabaigos gauna geros kokybės darbo, tolimesnio mokymosi, profesinio paruošimo arba stažuotės pasiūlymą. Tolimesnio mokymosi pasiūlymas tai gali būti geros kokybės mokymosi programos, suteikiančios perspektyvias profesines kvalifikacijas“⁸.

Grėsmės, susijusios su neaiškia šių dienų jaunosios kartos ateitimi darbo rinkoje, negalėjo likti nepastebėtos socialinių partnerių, ypatingai ES lygmenyje. 2012 m. Europos socialiniai partneriai⁹, formuluodami bendrą 2012-2014 metų programą, pripažino jaunimo užimtumo problemą viena iš aštuonių svarbiausių klausimų, ties kuriais susitelks jų veiksmai¹⁰. 2013 m. šis programos postulatą buvo praplėstas „Europos bendrajame veiksmų plane jaunimo užimtumui didinti“. Ši ataskaita yra skirta būtent to dokumento, jo prielaidoms, jame nusakytiems tikslams bei veiksmų sąlygoms, kurie, Europos socialinių partnerių nuomone, padidins jaunimo užimtumo lygį ir jo kokybę, išnagrinėti.

Ataskaitos struktūra yra ši: I skyriuje pristatoma sintetinė dabartinės jaunimo padėties Europos darbo rinkoje diagnozė, atlikta pagrinde remiantis Eurostato statistiniais duomenimis. II skyriuje aptariamas Europos bendrasis veiksmų planas jaunimo užimtumui didinti. III skyriuje pristatyta

⁶ „Kova su anksti paliekančiųjų švietimo sistemą reiškiniu: esminis indėlis į „Europa 2020“ strategijos įgyvendinimą, COM (2011) 18,

<http://eurlex.europa.eu/legalcontent/PL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52011DC0018&from=EN>

⁷ Commission Staff Working Document, accompanying the document Proposal for a Council Recommendation on Establishing a Youth Guarantee, Europos Komisija, Briuselis, 5.12.2012, SWD(2012) 409 final

⁸ 2013 m. balandžio 22 dienos Europos Sąjungos Tarybos rekomendacija., preambulė, 5 p.

⁹ Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC) (ir Ryšių palaikymo komitetas EUROCADRES/CEC), BUSINESSEUROPE, CEEP ir UEAPME.

¹⁰ Work Programme of the European Social partners 2012-2014,

http://resourcecentre.etuc.org/spaw_uploads/files/SD_work_prog_2012-2014.pdf

veiksmų, nukreiptų į jaunų žmonių inkluziją (įtraukimą) ir integraciją į darbo rinką Europos Sąjungos lygmenyje, apžvalga, remiantis antrinių šaltinių dokumentų ir duomenų analize. IV skyriuje aptartos geriausios jaunų žmonių įtraukimo ir integracijos į darbo rinką praktikos pasirinktose Europos Sąjungos valstybėse narėse makro mastu, ką suprantame kaip valstybinę politiką. V skyriuje pristatyta mikro perspektyva, kurioje analizuojamos geriausios jaunų žmonių įtraukimo ir integracijos į darbo rinką praktikos pasirinktose Europos Sąjungos valstybėse narėse įmonių lygmenyje. VI skyriuje keliamas klausimas, kiek jaunų žmonių įtraukimas į darbo rinką atveria jiems kelią į narystę profesinėse sąjungose. Apibendrinus ataskaitą, pateikiamos išvados, po to suformuluojamos rekomendacijos.

I SKYRIUS

JAUNIMAS EUROPOS DARBO RINKOJE: DIAGNOZĖ

Nors publicistikoje ir mokslinėje literatūroje galima lengvai rasti citatas, rodančias į tai, kad kiekviena karta nuo praeito amžiaus pradžios buvo aprašoma prarastos kartos apibrėžimu, tačiau žvelgiant į dabartinę jaunų Europos gyventojų kartą, šio teiginio vartojimas nėra nė trupučio perdėtas.¹¹ Prie ilgalaikių tendencijų, kurios daugelyje šalių sukėlė gilią ir stabilią darbo rinkos segmentaciją pagal amžiaus kriterijų, papildomai prisidėjo trumpalaikių reiškinių poveikis (nors reikėtų būti atsargiems, juos taip apibrėžiant), atsiradusių dėl 2008+ krizės¹². To pasekmėje jaunų žmonių¹³ padėtis darbo rinkoje Senajame kontinente kelia nerimą; jiems žymiai labiau negu vyresnio darbinio amžiaus žmonėms kyla grėsmė atsidurti bedarbio padėtyje (ir netgi ilgai trunkančioje) arba išgyventi nesaugumo/netikrumo jausmą dėl darbo, taip pat savo padėčiai socialinėje struktūroje dėl amžiaus specifines problemas, tokias kaip sunkumai įžengti į darbo rinką arba socialinį marginalumą, susijusį su atskirtimi iš darbo rinkos ir/ar švietimo sistemos. Šių reiškinių kontekste banaliai skamba teiginys, kad didelė ir vis auganti jaunų žmonių populiacija, neturinti prieš save aiškių profesinio darbo perspektyvų, taps rimtų problemų šaltiniu:

- ekonominių (neprišedama prie ekonominio vystymosi ir vėlina Europos ekonomikų sugrįžimą į augimo kelią¹⁴),
- socialinių (nesiima svarbių socialinių šeimos, vaikų auginimo vaidmenų), ir
- politinių (linę pasiduoti radikalizmui ir dažnai tampa įvairių kraštutinių pažiūrų (tiek kairiosios, tiek dešinėsios politinės scenos) grupuočių klientūra).

Europos jaunimo darbo rinkoje padėties aprašymą derėtų pradėti nuo kelių svarbių statistinių duomenų pateikimo. 2014 m. pradžioje ES buvo apie 5.7 milijono jaunų darbo neturinčių asmenų. Vidutinis nedarbo lygis jų tarpe (23.4%) daugiau nei du kartus viršija globalų nedarbo lygį (10.7%). Jaunesni kaip 25 metų amžiaus žmonės buvo du kartus dažniau bedarbiai negu darbinio amžiaus

¹¹ http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/21_youth_unemployment.pdf

¹² <http://www.economist.com/blogs/economist-explains/2013/05/economist-explains-why-youth-unemployment-so-high>

¹³ Šios ataskaitos reikmėms buvo priimtas 'jaunų žmonių' apibrėžimas, kaip žmonių, kurių **amžius iki 25 metų**, jis atitinka ES Tarybos 2013 m. balandžio 22 dieną rekomendacijoje dėl Jaunimo garantijų iniciatyvos nustatymą pasiūlytą apibrėžimą, o ši buvo apibrėžta viešosios politikos metodologiniu standartu (ir su juo susijusiu teisiniais reguliavimu), nusakančiu jauniausio darbinio amžiaus ribas 15-24 metai. Jeigu toliau šioje ataskaitoje jaunų žmonių kategorija bus praplėsta, tai bus pažymėta.

¹⁴ <http://www.theguardian.com/commentisfree/2013/nov/14/youth-unemployment-wreck-europe-economic-recovery>

žmonės bendrai, tuo pačiu jaunimo užimtumo procentas buvo, simetriškai, du kartus žemesnis negu visos 15-64 metų amžiaus populiacijos užimtumo rodiklis. Ypatingai nerimą kelia faktas, kad jaunimo tarpe, kas septintas asmuo nesimokė, nedirbo, nekėlė savo kvalifikacijų (visomis šiomis trimis savybėmis pasižymintys asmenys apibrėžiami **NEETSs** kategorija, plačiau aprašyta tolimesnėje skyriaus dalyje).

1 lentelė. Bendras nedarbo lygis (%) ir nedarbo lygis iki 25 metų amžiaus žmonių tarpe ES, euro zonoje, ES valstybėse narėse, EEE valstybėse bei JAV ir Japonijoje

Valstybė/regionas	Bendras nedarbo lygis	Asmenų iki 25 metų nedarbo lygis
ES-28	10,4	22,5
ES-15	10,7	22,0
Euro zona	11,7	23,5
Belgija	8,5	23,6
Bulgarija	12,8	27,2
Čekija	6,5	16,4
Danija	6,5	12,4
Vokietija	5,2	7,9
Estija	7,7 (a)	17,2 (a)
Airija	11,9	24,3
Graikija	26,8 (a)	57,7 (a)
Ispanija	25,1	53,5
Prancūzija	10,4	23,2
Kroatija	16,8	49,0 (a)
Italija	12,6	43,3
Kipras	16,4	42,3 (a)
Latvija	11,5 (a)	19,7 (a)
Lietuva	11,2	19,6
Liuksemburgas	6,1	17,0
Vengrija	7,8 (a)	20,0 (a)
Malta	6,8	12,7
Olandija	7,2	11,0
Austrija	4,9	9,5
Lenkija	9,7	24,6
Portugalija	14,6	36,1
Rumunija	7,1	24,1 (c)
Slovėnija	9,6	19,6 (a)
Slovakija	14,0	32,9
Suomija	8,5	19,8
Švedija	8,1	24,1
Didžioji Britanija	6,6 (a)	18,4(a)

Pastabos: būklė IV 2014 m., bei (a) - III 2014, (b) - XII 2013

Šaltinis: Eurostat (2014)

Aptariant jaunimo nedarbo lygio mastus (visą darbinio amžiaus populiaciją, lyginant su iki 25 metų amžiaus kategorija), dramatiškiausia padėtis stebima Viduržemio regiono valstybėse (Graikija, Italija, Kipras, Portugalija) bei Kroatijoje, kur kas antras šio amžiaus grupės asmuo neturi darbo. Geriausias vaizdas stebimas Vokietijoje, Austrijoje, Olandijoje, Danijoje ir Maltoje, kur tokių asmenų yra tarp vienos dešimtosios ir vienos aštuntosios, o pirmose dviejose valstybėse jaunų žmonių nedarbo rodikliai išlieka vienaženkliai. Lyginamosios analizės duomenimis, jauni žmonės yra be darbo žymiai dažniau negu vyresni. Tačiau amžiaus intervale iki 25 metų nedarbo lygio santykis su visos profesiskai aktyvios populiacijos nedarbo lygiu būna įvairus. Paprastai vienam statistiskam bedarbiui tenka maždaug du darbo neturintys jaunuoliai, ir tas santykis yra panašus į santykį, būdingą visai ES-28. Tačiau daugelyje šalių tai atrodo kitaip: Italijoje jaunimo nedarbo lygis yra tris su puse karto didesnis už bendrąjį nedarbo lygį, Belgijoje, Kroatijoje, Rumunijoje, Švedijoje, Didžiojoje Britanijoje yra stebimas santykis 3:1. Mažiausi skirtumai (žemiau ES 28 santykio vertės) stebimi Austrijoje, Vokietijoje, Olandijoje, Maltoje, Lietuvoje ir Latvijoje.

Jaunimo bedarbystės reiškinio negalima paaiškinti vienu paprastu veiksmu. Austrijoje ir Vokietijoje, taip pat kitose valstybėse, kur nedarbo rodiklis yra mažiausias, žemas jaunimo nedarbo lygis yra didžiaja dalimi dualinės švietimo sistemos veiksmingumo nuopelnu (kur leidžia derinti mokyklinį ir praktinį mokymąsi darbo vietoje), tačiau taip pat teigiamai koreliuoja su žemu bendru nedarbo lygiu (tai geros būklės darbo rinkoje funkcija). O Viduržemio regiono valstybėse dualinio švietimo sistemos stoka eina koja kojon su bendrai bloga padėtimi darbo rinkoje. Savo ruožtu, Didžiojoje Britanijoje ir Švedijoje, abiejose stipriai išsivysčiusiose valstybėse, nežymiai paliestose krizės pasekmių ir pasižyminčiose žemais globalinio nedarbo rodikliais, jauni žmonės žymiai dažniau praranda darbą arba negali jo susirasti už vyresnius. Didžioji Britanija tai įdomus pavyzdys, kadangi remiantis darbo rinkos vidutinės trukmės tendencijų analize, jaunimo nedarbas nėra sąlygotas tiktai ekonominio nuosmukio (auga nuo 2005 m., taigi prieš įvykus recesijai)¹⁵, taip pat nėra tiesioginiu būdu susijęs su išsilavinimo lygiu ('išsilavinusių bedarbių'¹⁶ reiškinio sustiprėjimas). Priežasčių reikėtų ieškoti darbo rinkos paklausoje, o didelės svarbos veiksmu yra faktas, jog nedaug darbdavių randa naujus darbuotojus tiesiogiai iš švietimo sistemos, taigi dėl susiklosčiusios padėties kaltinti galima dualinio švietimo sistemos stoka Didžiojoje Britanijoje¹⁷. Be to, ne mažiau svarbi problema yra nepatenkinami rezultatai per bendrųjų žinių tikrinimo

¹⁵ <http://www.yeuk.org.uk/wp-content/uploads/2013/04/UKCES-the-youth-employment-challenge.pdf>, psl. 5.

¹⁶ Ang. *Graduate unemployment*

¹⁷ <http://www.yeuk.org.uk/wp-content/uploads/2013/04/UKCES-the-youth-employment-challenge.pdf>, psl. 12.

egzaminus¹⁸. Panašios diagnozės nustatomos Švedijai, kur pagrindine tokio aukšto jaunų žmonių nedarbo lygio priežastimi (palyginus su visa populiacija) yra laikomos švietimo sistemos disfunkcijos ir institucinių priemonių stoka jaunimui įgauti profesinę patirtį¹⁹. Iš kitos pusės, pasigirsta nuomonės, kad turime džiaugtis nepaprastai gera padėtimi Austrijoje, tačiau ją sunku iki galo racionaliai paaiškinti²⁰.

2 lentelė. Bedarbių procentas (%) skirtingo 15-29 metų amžiaus kategorijų tarpe ES, euro zonoje, ES valstybėse narėse bei EEE valstybėse

Valstybė/regionas	15-24	15-29	15-19	20-24	20-29
ES-28	9,8	10,6	5,7	13,5	12,7
ES-15	10,2	11,0	6,4	13,7	13,0
Euro zona	9,8	11,2	5,1	14,1	13,9
Belgija	7,3	8,2	2,5	11,7	10,7
Bulgarija	8,4	10,2	3,8	11,7	12,4
Čekija	6,0	6,2	2,6	8,6	7,6
Danija	8,1	8,1	8,3	7,8	8,0
Vokietija	4,0	4,6	2,5	5,4	5,5
Estija	7,4	7,8	3,0	10,6	9,4
Airija	10,6	11,3	5,7	15,9	13,9
Graikija	16,6	24,5	5,4	28,5	33,5
Ispanija	21,0	24,0	9,8	30,9	29,9
Prancūzija	9,0	10,0	4,7	13,2	12,5
Kroatija	14,4	15,7	8,9	19,8	19,4
Italija	10,9	12,4	4,6	16,6	15,8
Kipras	15,0	16,4	3,7	24,7	21,2
Latvija	9,1	9,4	3,3	13,3	11,5
Lietuva	6,9	8,5	1,4	11,6	11,7
Liuksemburgas	4,0	5,2	2,5	5,6	6,4
Vengrija	7,4	8,3	2,5	11,6	10,7
Malta	6,9	6,2	6,9	6,8	5,9
Olandija	7,7	7,3	8,5	6,9	6,7
Austrija	5,4	5,6	4,7	6,1	6,0
Lenkija	9,1	10,0	2,5	14,7	12,9
Portugalija	13,5	15,5	6,6	19,8	19,4
Rumunija	7,3	7,7	3,5	10,1	9,2
Slovėnija	7,3	10,2	1,8	11,8	13,5
Slovakija	10,4	12,2	3,8	15,7	15,5

¹⁸ <http://www.yeuk.org.uk/wp-content/uploads/2013/04/ACEVO-Youth-Unemployment-The-crisis-we-cannot-afford.pdf>

¹⁹ <http://www.unric.org/en/youth-unemployment/27411-sweden-highest-ratio-of-youth-unemployment>

²⁰ <http://www.social-europe.eu/2013/04/why-is-youth-unemployment-so-low-in-austria-a-critical-assessment>

Suomija	10,3	9,4	9,6	11,0	9,4
Švedija	12,8	11,2	12,1	13,4	10,8
Didžioji Britanija	12,0	10,1	11,3	12,7	9,7

Pastabos: būklė 2013 m.

Šaltinis: Eurostat (2014)

Į jaunų žmonių nedarbo reiškinį reikėtų žvilgtelėti taip pat kitu kampu, t.y. į bedarbių procentą, lyginant su bendra duotojo amžiaus žmonių intervalo populiacija. ES-28 valstybėse 15-24 metų intervale 2013 m. šis procentas siekė 9,8%, „senosios Europos Sąjungos“ valstybėse buvo tiksliai nežymiai aukštesnis (10,2%). Žemiausios šio rodiklio vertės buvo užfiksuotos Vokietijoje, Austrijoje ir Norvegijoje, taip pat Turkijoje. Įdomu tai, kad mažas nedarbas taip pat stebimas daugelyje ES-13 valstybių (naujos valstybės narės), tokių kaip Baltijos šalys, Rumunija, Slovėnija, Vengrija bei Lenkija. Tuo tarpu aukštesnės už Europos vidurkį nedarbo vertės yra stebimos daugelyje „senosios Europos Sąjungos“ valstybių, ypatingai išskiriant Viduržemio regiono šalis, taip pat Švediją ir Didžiąją Britaniją. Tačiau labiausiai dėmesio vertu tarp 2 lentelėje paryškintų amžiaus intervalų vis tik yra jaunas žmones nuo 20 iki 29 metų amžiaus apimantis intervalas ir jo palyginimas su 20-24 metų amžiaus intervalu. Jeigu jaunesniojo intervalo vertė yra aukšta, ir, palyginamuoju aspektu, auga arba išsilaiko panašiam lygyje, tai rodo į blogą darbo rinkos padėtį, ir, nepagerėjus bendrajai ekonominei konjunktūrai, tokia ir liks. Kitais žodžiais tariant, tokios darbo rinkos segmentacija yra pažengusi ir stabili. Ir vėlgi, tas sindromas stipriausiai veikia Viduržemio regiono PIGS (Portugalija, Italija, Graikija, Ispanija) grupės valstybes. Taupymo politikos rėmuose vykdomos darbo rinkos reformos (Italija, Ispanija) labai skirtingai vertinamos, o dėl jaunų žmonių padėties pagerėjimo jų rezultate perspektyvų yra ginčijamasi ²¹.

²¹ G. Meardi, 'Mediterranean Capitalism' under EU Pressure: Labour Market Reforms in Spain and Italy, 2010–2012, *Warsaw Forum of Economic Sociology* 3:1(5), psl. 51-81.

3 lentelė. Nedirbančių, nesimokančių ir nedalyvaujančių mokymuose (NEETs) asmenų procentas (%) skirtingose amžiaus kategorijose 15-29 metų amžiaus intervale ES, euro zonoje, ES valstybėse narėse

Valstybė/regionas	15-24	15-29	15-19	20-24	25-29
ES-28	13,0	15,9	6,7	18,6	21,0
ES-15	-	-	-	-	-
Euro zona	12,8	16,0	6,7	18,4	21,6
Belgija	12,7	14,9	6,8	18,0	19,2
Bulgarija	21,6	25,7	15,2	26,3	32,3
Čekija	9,1	12,8	3,1	13,7	18,8
Danija	6,0	7,5	3,2	8,7	10,8
Vokietija	6,3	8,7	2,6	9,5	13,0
Estija	11,3	14,3	4,4	16,2	18,9
Airija	16,1	18,6	10,5	22,1	22,7
Graikija	20,6	28,9	10,2	31,6	42,3
Ispanija	18,6	22,8	10,1	26,4	29,5
Prancūzija	11,2	13,8	6,6	15,9	18,9
Kroatija	18,6	20,9	12,0	25,2	26,3
Italija	22,2	26,0	11,4	32,0	32,9
Kipras	18,7	20,4	7,4	28,4	22,8
Latvija	13,0	15,6	5,6	18,3	19,7
Lietuva	11,1	13,7	3,1	18,0	19,4
Liuksemburgas	5,0	7,2	2,7	7,4	11,0
Vengrija	15,4	18,8	7,1	22,6	24,5
Malta	9,9	11,1	9,9	9,8	13,4
Olandija	5,1	7,1	2,2	7,8	11,1
Austrija	7,1	8,3	4,7	9,1	10,4
Lenkija	12,2	16,2	3,7	19,4	22,7
Portugalija	14,2	16,7	7,3	20,5	21,1
Rumunija	17,2	19,6	10,1	22,6	23,4
Slovėnija	9,2	12,9	3,8	13,7	18,7
Slovakija	13,7	19,0	5,5	20,4	27,8
Suomija	9,3	10,9	5,2	13,1	13,8
Švedija	7,5	7,9	4,0	10,3	8,7
Didžioji Britanija	13,3	14,7	7,3	18,5	17,1

Pastabos: būklė 2013 m.

Šaltinis: Eurostat (2014)

Didele jaunų žmonių Europos darbo rinkoje padėties problema yra, vadinamas, NEETs (*Not in Employment, Education and Training*) reiškinys, apibūdinanti **nedirbančius, nesimokančius ir mokymuose nedalyvaujančius** žmones, jiems labiausiai gresia ilgalaikė darbo rinkos atskirtis, o to pasekmėje – socialinė atskirtis. Šio reiškinio mastas šokiruoja, visos ES mastu šiuo metu kas aštuntas žmogus iš (15-24) metų amžiaus intervalo, ir netgi kas šeštas iš (15-24) amžiaus intervalo bei kas penktas iš (25-29) metų amžiaus intervalo priskiriamas šiai kategorijai. Daugiausiai NEETs

bendrame jauniausiojo profesinės veiklos amžiaus intervale aptinkama Viduržemio regiono bei Pietryčių Europos naujose valstybėse narėse (Bulgarija, Kroatija, Rumunija), bet ir Airijoje, Vengrijoje. Tačiau dėmesį reikia atkreipti į NEETs tarp ‘jaunųjų suaugusiųjų’ (vyresnių kaip 19 metų amžiaus). Ir jeigu šiose dvejose amžiaus kategorijose valstybių su didžiausiu NEETs žmonių procentu reitingas yra panašus, kaip ir visoje 15-29 populiacijoje bei 15-24 metų intervale, tai de facto neaktyvių jaunų žmonių procentas yra pavojingai aukštas, ypač Pietų valstybėse. Skiriami du pagrindiniai NEET statuso įgijimą sąlygojantys rizikos veiksnių tipai: sutrikimas (edukacinis) bei nepasitenkinimas²², pirmuoju atveju turima omenyje socialinius veiksnius (mokyklą, šeimą, asmens individualias savybes), o antruoju – neigiamą jaunimo požiūrį, sąlygojantį pernelyg ankstyvą išėjimą iš mokyklos.

Jeigu netgi jauniems žmonėms pavyksta peržengti darbo rinkos slenkstį, jie laikosi įsitikinimo, kad darbo rinka segmentuota, o jie patys susiduria su sunkumais patekti į centrinę rinkos segmentą (rinkos kamieną) ir gali įstrigti jos periferijose. Pasilikimo antrinėje darbo rinkoje pasekmė yra profesinio stabilumo nebuvimas, o tolimesnėje perspektyvoje tai reiškia nestabilų gyvenimą, kadangi antrinė darbo rinka siūlo tikrai trumpalaikį užimtumą, darbą nepilnu etatu, o taip pat darbą įforminamą nestandartinėmis formomis, t.y. kitais negu darbo sutartis pagrindais (laikinas darbas, civilinės sutartys, savo individualios veiklos įsteigimas ne dėl verslių idėjų, o dėl galimybių susirasti samdomąjį darbą nebuvimo). Jauni žmonės, dirbantys dažniau nei vidutiniškai (ypatingai moterys) atlieka darbus pagal terminuotas darbo sutartis (42%) ir dirba nepilną etatą (32%). Ilgesnis užstrigimas periferinėje darbo rinkoje užkertą kelią imtis daugybės socialinių vaidmenų, o galiausiai gali demotyvuoti ir sąlygoti išėjimą iš darbo rinkos.

4 lentelė. Žmonių, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis, procentas (%) įvairiose 15-29 metų amžiaus intervalo kategorijose ES, euro zonoje, ES valstybėse narėse

Valstybė/regionas	15-24	15-29	15-19	20-24	25-29
ES-28	42,7	31,6	57,4	38,5	22,0
ES-15	43,3	32,6	57,2	38,7	22,1
Euro zona	52,2	38,0	72,4	46,0	25,4
Belgija	32,0	20,2	68,3	27,9	12,7
Bulgarija	13,1	9,7	29,3 (a)	11,9	7,8
Čekija	28,9	19,1	53,0	27,5	13,4
Danija	21,1	19,7	19,4	22,2	17,1
Vokietija	53,5	39,1	75,1	45,2	21,9

²² *NEETs Young people not in employment, education or training: characteristics, costs and policy responses in Europe*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2012, psl. 53.

Estija	12,4	7,7	31,7	10,6	4,3
Airija	34,2	22,2	57,7	28,9	12,4
Graikija	26,8	19,9	48,9	25,5	17,4
Ispanija	65,5	49,3	81,5	64,1	41,8
Prancūzija	58,8	39,8	85,2	52,9	24,6
Kroatija	49,0	37,7	64,7	46,9	32,1
Italija	54,2	39,6	70,8	52,8	30,7
Kipras	22,0	18,2	28,0 (a)	20,6	16,3
Latvija	10,0	6,3	21,1 (b)	8,3	3,8
Lietuva	8,1	5,0	-	7,1	4,3 (c)
Liuksemburgas	32,5	22,4	57,1	27,0	15,6
Vengrija	24,6	18,0	46,1	23,4	14,7
Malta	20,3	13,4	29,7	17,8	6,0
Olandija	52,6	43,9	59,4	47,7	30,0
Austrija	35,9	24,4	77,7	15,4	9,1
Lenkija	68,5	50,6	91,6	66,8	40,9
Portugalija	60,1	47,3	74,0	58,3	40,3
Rumunija	6,4	3,6	15,8 (d)	6,0	2,5
Slovėnija	74,4	48,7	95,8	71,8	34,6
Slovakija	21,0	13,0	50,2	19,4	8,8
Suomija	42,7	34,3	53,1	38,9	25,0
Švedija	55,5	41,7	76,7	48,9	25,0
Didžioji Britanija	32,0	10,4	20,7	11,8	6,0

Pastabos: būklė 2013 m., kur: (a) – 2010, (b) – 2008, (c) – 2007, (d) – 2005

Šaltinis: Eurostat (2014)

Dažnai jauniems žmonėms tenka dirbti pagal terminuotas darbo sutartis. Visoje ES tokiu pagrindu dirba keturi iš dešimties 15-24 metų žmonės, ir kas trečias 15-29 metų amžiaus asmuo. Šiame kontekste ypatingo dėmesio nusipelno vyriausios amžiaus kategorijos jaunuoliai (vyresni nei 25 metų amžiaus) todėl, kad dažniausiai jie atsiduria tokiaame gyvenimo etape, kuomet baigiasi jų mokymasis aukštesniame lygmenyje ir padidėja socialinis spaudimas imtis atitinkamo elgesio, kaip savarankiškumas (išsikraustymas iš tėvų namų) bei nuosavo namų ūkio kūrimas. Darbas pagal terminuotą darbo sutartį šiai situacijai nėra palanki aplinkybė. Visos ES-28 mastu dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis jaunuolių, kuriems netrukus sukaks 30 metų, yra 22%. Ypatingai aukšta tokių asmenų procentinė išraiška yra Ispanijoje, Lenkijoje bei Portugalijoje. Stabiliausia jaunų žmonių padėtis stebima Baltijos šalyse, Rumunijoje ir Didžiojoje Britanijoje.

Taip pat jauni žmonės dažnai dirba nepilną darbo laiką. Nors dažnai svarbiausiu už tokį įdarbinimo formą pasisakančiu argumentu yra tai, kad tokiu būdu dirbdami jauni žmonės gali lengviau derinti darbą su mokslais, negu dirbant visą darbo dieną, tačiau ne visada darbui ne pilną darbo etatą sutinkama savo valia, dažnai tai daroma dėl būtinybės. Geriau šį reiškinį leidžia suprasti, vadinamo,

priverstinio įdarbinimo nepilnu darbo etatu, statistika. Šią sąvoką reikia suprasti kaip būseną, kuomet asmuo, dirbantis nepilną etatą, norėtų dirbti pilnu etatu, tačiau dėl nuo jo nepriklausančių priežasčių tai neįmanoma. Visgi šio veiksnio (ir jo reikšmės darbo rinkai, taip pat jaunuolių padėčiai toje rinkoje) negalima nagrinėti be bendro konteksto, susijusio su įdarbinimu nepilnam etatui. Pavyzdžiui, Bulgarijoje tikrai 6% 15-24 metų amžiaus žmonių dirba nepilną etatą, tačiau iš jų daugiau kaip pusė norėtų dirbti ilgiau. Savo ruožtu, Danijoje du trečdaliai jaunuolių (15-24) dirba nepilną darbo laiką, iš jų beveik 9% laiko save nuskriaustais dėl tokios padėties.

5 lentelė. Nepilną etatą bei, vadinamų, nepilną etatą priverstinai dirbančių asmenų procentas visų tokiu būdu dirbančiųjų atžvilgiu (%) skirtingose amžiaus kategorijose 15-29 metų intervale ES, euro zonoje ir ES valstybėse narėse

Valstybė/regionas	Dirbantys nepilną etatą		Dirbantys nepilną etatą priverstinai	
	15-24	15-29	15-24	15-29
ES-28	31,9	16,5	29,7	34,1
ES-15	35,1	19,0	28,9	33,3
Euro zona	31,4	17,3	29,1	35,2
Belgija	26,5	9,7	21,7	19,7
Bulgarija	6,0	3,2	50,8	55,6
Čekija	11,7	4,8	13,0	18,4
Danija	65,6	41,6	8,7	12,0
Vokietija	23,1	15,9	11,3	13,8
Estija	20,5	8,3	b.d.	8,3
Airija	46,6	25,1	34,5	42,0
Graikija	21,0	11,4	67,8	72,3
Ispanija	39,8	21,2	58,6	68,2
Prancūzija	23,5	10,5	54,6	54,4
Kroatija	5,9	3,4	25,3	32,9
Italija	28,4	14,4	79,9	79,6
Kipras	23,6	13,5	60,7	67,0
Latvija	13,3	7,7	20,3	25,8
Lietuva	16,0	8,2	b.d.	24,6
Liuksemburgas	22,7	8,2	18,9 (a)	22,3
Vengrija	9,0	4,7	52,4	55,6
Malta	23,7	13,3	18,2	20,0
Olandija	77,7	51,4	9,3	12,8
Austrija	19,9	13,0	14,6	14,6
Lenkija	16,2	6,7	28,9	35,4
Portugalija	23,0	12,8	47,4	57,1
Rumunija	18,0	11,7	72,1	73,7
Slovėnija	42,5	16,1	4,9	9,8
Slovakija	9,2	4,2	47,5	40,4

Suomija	39,4	18,3	22,1	23,1
Švedija	48,6	25,4	43,4	43,7
Didžioji Britanija	39,9	20,4	29,6	28,8

Pastabos: būklė 2013 m., kur (a) - 2012

Šaltinis: Eurostat (2014)

Rezultate, jauni žmonės jaučia rimtą grėsmę, kad nors ir dirba atlygintiną darbą, ir taip gyvens skurde. Jaunimas turi ypatingai daug šansų pateikti į „neturtingų dirbančiųjų“ asmenų grupę, t.y. tapti žmonėmis, kurie dirba didesnę metų dalį, o jų pajamos yra mažesnės už 60% darbo pajamų medianos (dažniausios vertės). Jaunesnių kaip 25 metų amžiaus intervale dirbančiųjų, kuriems gresia skurdas, yra 9% ir viršija tokių žmonių iš vyresnių amžiaus kategorijų procentą. Kas įdomu, didžiausia dirbančiųjų, kuriems gresia skurdas, dalis stebima turtingose ES-15 valstybėse, Skandinavijoje (Danija ir Švedija), siekia netgi 20%, kas aiškinama tuo, jog šiose valstybėse yra žemesnis išsikraustymo iš tėvų namų ir savarankiško gyvenimo pradėjimo vidutinis amžius, todėl prarandama materialinė tėvų parama, bent iš dalies²³.

Dėl ekonominių ir kultūrinių veiksnių vidutinis jaunų Europos gyventojų išėjimo iš tėvų namų amžius yra aukštas, nors, kaip parodo statistika, visos ES-28 kontekste, nepaisant krizės, jis nepadidėjo. „Lizde tupinčio sindromas“, nors jį sąlygoja duotosios šalies kultūros modeliai (pvz., išsilaikantis daugelio kartų šeimos modelis), ypatingai ryškus ten, kur jauni žmonės patiria didžiausias įžengimo į darbo rinką ir išsikovojojimo joje patenkinamą poziciją problemas, apie ką gali liudyti teigiama jaunų žmonių nedarbo lygio koreliacija su amžiumi, kuriame jie pradeda savarankišką gyvenimą.

6 lentelė. Jaunų žmonių išėjimo iš tėvų namų apytikslis amžiaus vidurkis (metai) ES, euro zonoje ir ES valstybėse narėse

Valstybė/regionas	2004	2012
ES-27	26,2	26,1
Euro zona	26,2	26,1
Belgija	25,6	24,9
Bulgarija	28,3	29,7
Čekija	26,8	27,0
Danija	b.d.	21,1
Vokietija	24,1	23,8
Estija	25,3	24,3
Airija	b.d.	25,4

²³ *Working poor in Europe*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2010, prieinama: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/25/en/1/EF1025EN.pdf>

Graikija	27,7	29,1
Ispanija	29,0	28,9
Prancūzija	23,7	23,5
Kroatija	30,1	32,7
Italija	29,9	29,7
Kipras	26,1	26,9
Latvija	28,0	27,9
Lietuva	28,3	26,0
Liuksemburgas	26,3	26,2
Vengrija	27,5	28,7
Malta	29,0	30,4
Olandija	23,5	23,6
Austrija	25,2	25,6
Lenkija	28,5	28,5
Portugalija	28,2	28,8
Rumunija	27,7	29,1
Slovėnija	30,8	29,1
Slovakija	29,5	30,9
Suomija	22,4	21,9
Švedija	b.d.	19,9
Didžioji Britanija	23,6	23,9

Pastabos: būklė 2013 m.

Šaltinis: Eurostat (2014)

Didele problema yra vis augantis jaunų žmonių iš pasiturinčių Vakarų visuomenių įsitikinimas, kad jie negyvens geriau už savo tėvus. Ši problema verta dėmesio, kadangi, visų pirma, netikėjimas ateitimi turi racionalių prielaidų (išliekanti netikrumo dėl darbo tendencija bei tai, kad ekonominio augimo prognozės artimiausiems metams yra liūdnos nuotaikos), o antra – reiškia galutinį „auksiniame kapitalizmo amžiuje“ išsisknijusios vizijos (laikotarpis nuo antrojo pasaulinio karo pabaigos iki 70-ųjų metų) išnykimą, kad kiekviena nauja karta turės aukštesnį gyvenimo lygį už savo pirmtakus. Jaunų Europos gyventojų, ypač iš „senosios ES“ valstybių, pesimizmas kontrastuoja bendraamžių iš šalių, priskiriamų prie kylančių ekonomikų²⁴, rodoma didesne viltimi dėl ateities.

²⁴ <http://www.theguardian.com/politics/2014/apr/14/developing-nations-more-optimistic-richer-countries-survey>

II SKYRIUS

EUROPOS BENDRASIS VEIKSMŲ PLANAS JAUNIMO UŽIMTUMUI DIDINTI – ATSAKAS Į JAUNŲ ŽMONIŲ SOCIALINĖS ATSKIRTIES IR MARGINALUMO DARBO RINKOS KONTEKSTE GRĖSMĘ

Pasaulinė ekonomikos krizė, kurios pasekmės vis dar jaučiame Europoje, prasidėjo nuo suirutės Amerikos būsto kreditų rinkoje 2007 m., vėliau 2008 m. rugsėjo 15 dieną simboliškai buvo paskelbtas Lehman Brothers banko bankrotas. Finansų pasaulio krizė persismelkė į realios ekonomikos pasaulį, ką vaizduoja BVP nuosmukis visoje Europos Sąjungoje, 2009 m. siekė 4,3%. Šiame skyriuje bus pristatytos krizės pasekmės jaunų žmonių darbo rinkai bei Europos socialinių partnerių organizacijų atsakas į šį vis stiprėjantį iššūkį.

Jaunimas Europos darbo rinkoje – dabartinė būklė

Dabartinėse diskusijose dėl jaunų žmonių ir jų padėties darbo rinkoje nurodoma, kad nedarbo lygis tai nėra tinkamas rodiklis jaunimo padėčiai pavaizduoti. Pirmiausia, jis dažnai yra klaidingai suprantamas: nedarbo lygis – tai nedirbančių asmenų santykis su visais ekonomiškai aktyviais asmenimis (o ne su visa populiacija), išreikštas procentine išraiška tam tikrame amžiaus intervale. Kadangi didelė jaunuolių dalis iki 24 metų amžiaus mokosi visuotinėje švietimo sistemoje (ypatingai aukštąjį išsilavinimą siekiantys įgyti asmenys) ir neieško darbo, negalime jų laikyti ekonomiškai neaktyviais žmonėmis. **Todėl analizuojant jaunų žmonių padėtį, atsirado sąvokos: „disconnected youth“²⁵ bei šiuo metu populiarus terminas NEET²⁶. Šie terminai apibrėžia žmones iki 24 metų amžiaus, kurie nesimoko, nedirba, ir nedalyvauja mokymuose.** NEET rodiklis atskirose valstybėse buvo pristatytas I skyriuje. Čia galima pastebėti, kad ekonominiai, kultūriniai ir socialiniai veiksniai įtakoja reikšmingus skirtumus tarp valstybių, kalbant apie jaunų 15-19 metų amžiaus žmonių dalį, kurie mokosi ir tą mokymąsi derina su laikiniais darbais nepilną etatą arba su stažuotėmis pas darbdavį. Tai vaizduoja žemiau esanti lentelė (Nr. 7)

7 lentelė. Jaunimas (15-19 metų), mokymąsi derinantis su laikiniais darbais (%)

Valstybė	Žmonių, derinančių mokymąsi su laikiniais darbais, procentas
Olandija	52

²⁵ A. Fernandes, T. Gabe, *Disconnected Youth: A Look at 16 to 24 Years Old Who Are Not Working or In School*, 2009; F. Pfeiffer, R. Seiberlich, *A Socio- economic Analysis of Youth Disconnectedness*, IZA 2010.

²⁶ *NEETs Young people not in employment, education or training* op. cit

Šveicarija	50
Danija	49
Australija	44
Kanada	33
Norvegija	26
Naujoji Zelandija	25
Vokietijos Federacinė Respublika	25
Didžioji Britanija	22
USA	18
OECD vidurkis	14
Suomija	13
Švedija	13
Airija	8
Prancūzija	7
Korėja	5
Belgija	4
Ispanija	2
Portugalija	2
Italija	2

Šaltinis: *Education at Glance 2013*

Pabrėžtina, kad aukščiau pateiktoje lentelėje, remiantis *Education at Glance 2013*²⁷, pateikti duomenys liečia labai jaunos žmones (15-19 metų). Tačiau atskleidžia tam tikrus socialinius įgūdžius, susijusius su laikino darbo suradimu, kurie gali įtakoti vėlesnę padėtį darbo rinkoje. Reikia atkreipti dėmesį, kad tokioms valstybėms kaip: Ispanija, Portugalija ar Italija, pasižyminčioms žemu 15-19 metų jaunų žmonių įsitraukimu į laikinus darbus, būdingas nerimą keliantis jaunų žmonių virš 19 metų amžiaus nedarbo rodiklis.

Jaunų žmonių padėtis darbo rinkoje – tai kompleksinė ekonominiu ir socialiniu požiūriu problema. Tai taip pat problematika, kurioje susiduriame su stereotipais, dažnai kartojamais, kuriuos sunku aptikti tyrimuose.

Literatūroje skiriama daug dėmesio priklausomybei tarp ekonominės konjunktūros ciklo fazės ir jaunų žmonių darbo rinkoje padėties²⁸. Reikia aiškiai pasakyti, kad pati ekonominė situacija (nagrinėjama pvz. per BVP augimą arba nuosmukį) visiškai nepaaiškina jaunų žmonių darbo

²⁷ Už: *Precarious Futures? Youth Employment in an international context*, prieinama: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/326119/14.07.02_Youth_Report_for_web_V3.pdf, psl. 16.

²⁸ Žr.: B. Contini, *Youth Employment in Europe: Institutions and Social Capital Explain Better than Mainstream Economics*, IZA 2010; D. Bell, D. Blanchflower, *Youth Unemployment, Déjà Vu?* IZA 2010; D. Bell, D. Blanchflower, *Young People and the Great Recession*, IZA 2011

rinkoje padėties atskirose ES valstybėse²⁹ ir, kas ypač svarbu, nepaaiškina šios situacijos pokyčių dinamikos. Atsimintina, kad rodiklis, iliustruojantis santykį tarp bendro nedarbo lygio ir jaunų žmonių nedarbo lygio atskirose valstybėse skiriasi³⁰. Tyrimai rodo, kad jaunų žmonių nedarbas yra jautresnis konjunktūros ciklo fazei negu bendras nedarbas. Tačiau nereikia pamiršti, kad jaunų žmonių nedarbo lygiui didelės įtakos turi vykstantys demografiniai pokyčiai.

Literatūroje bandoma taip pat ieškoti kitų veiksnių nei vien konjunktūros ciklas įtakos jaunų žmonių darbo rinkoje padėčiai. Prie tokių veiksnių priskiriamas duotojoje valstybėje funkcionuojančių pramoninių santykių (*industrial relations*) pobūdis, jaunimo kvalifikacijų pritaikymas prie darbdavių poreikių, sprendimų lankstumo darbo rinkoje laipsnis bei dominuojanti korporacinė kultūra³¹.

Verta skirti kiek laiko jaunų žmonių kvalifikacijų neatitikimo darbdavių lūkesčiams problemos aptarimui. Iš parengto *Mc Kinsey Center for Government* darbo matome, kad 61% apklaustų verslininkų abejoja, ar surastų darbo rinkoje jaunos žmones, turinčius jų versle reikiamas kvalifikacijas. Galima pastebėti įdomų sutapimą. Valstybės, kuriose didesnė verslininkų dalis nurodo, kad kvalifikacijų neatitikimas sudaro rimtą problemą verslui, taip pat susiduria su aukštu jaunų žmonių nedarbo lygiu. Tai vaizduoja žemiau esanti lentelė, rodanti darbdavių respondentų procentinę išraišką, nurodančių, kad darbo jėgos kvalifikacijų neatitikimas sudaro rimtą problemą jų verslui³².

8 lentelė. Darbdavių nuomonė apie darbo jėgos kvalifikacijų neatitikimą egzistuojantiems poreikiams (%)

Valstybė	Nuomonių, patvirtinančių darbo jėgos kvalifikacijų neatitikimą egzistuojantiems poreikiams, procentas
Didžioji Britanija	18
Vokietijos Federacinė Respublika	26

²⁹ H. Dietrich, *Youth Unemployment in Europe, Theoretical Considerations and Empirical Findings*, 2012

³⁰ D. Blanchflowers, R. Freemann, “The Declining Economic Status of Young Workers in OECD Countries”, w: D. Blanchflowers, R. Freemann (red.), *Youth Unemployment and Joblessness in Advanced Countries*, University of Chicago Press, 2000.

³¹ M. Gangal, *Unemployment Dynamics in the United States and Western Germany Economic Restructuring, Institutions and Labor Market Processes*, 2003.

³² M. Mourshed, J. Patel, K. Suder, *Education to Employment. Getting Europeans Youth into Work, Report of MacKinsey Center for Government*, 2014, prieinama:

www.mckinsey.com/insights/social_sector/converting_education_to_employment_in_europe

Švedija	31
Portugalija	31
Ispanija	33
Prancūzija	35
Graikija	45
Italija	47

Šaltinis: M. Mourshed, J. Patel, K. Suder, *Education to Employment. Getting Europeans Youth into Work, Report of MacKinsey Center for Government*, 2014, prieinama:

www.mckinsey.com/insights/social_sector/converting_education_to_employment_in_europe

Kaip teigiama literatūroje, kvalifikacijų neatitikimas šiuo metu tai vienas svarbiausių veiksnių, į kurį reikėtų atsižvelgti, analizuojant jaunų žmonių padėtį darbo rinkoje³³. Tuo pačiu reikia atsiminti, kad *skills mismatch* tyrimas metodologiškai yra labai sudėtingas ir dažnai kelia kontroversijas. Netgi priėmus tezę, kad pirmoje eilėje turi būti kuriamos naujos darbo vietos ES, tai yra klausimas, kurio taip pat nereikia pamiršti. Kaip pavyzdį žemiau pateikiame lentelę (Nr. 9), parodančią neatitikimo skalę tarp žmonių su per aukštu arba per žemu išsilavinimu, palyginus su darbo rinkos poreikiais.

9 lentelė. Jaunų žmonių su per aukštu ir per žemu išsilavinimu procentas (%)

Valstybė	Jaunimas su per aukštu išsilavinimu	Jaunimas su per žemu išsilavinimu
Austrija	8,7	31,1
Belgija	18,5	24,0
Kroatija	13,3	6,3
Kipras	33,2	10,8
Čekija	6,8	18,2
Danija	8,9	38,6
Estija	16,5	38,6
Suomija	10,6	18,4
Prancūzija	14,6	16,6
Vokietija	4,7	44,2
Graikija	15,3	18,1
Vengrija	10,4	5,5
Arija	18,2	16,6
Italija	5,3	35,9
Latvija	17,4	13,5
Lietuva	16,5	13,1
Olandija	5,9	45,0
Lenkija	11,6	23,2
Portugalija	9,0	36,6

³³ R. Gomez- Salvador, N. Leiner- Killinger, *An analysis of youth unemployment in the euroarea*, Occasional paper, Frankfurt 2008, prieinama:

<http://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/scpops/ecbocp89.pdf>

Rumunija	14,5	29,4
Slovakija	11,7	27,5
Slovėnija	14,7	20,2
Ispanija	12,7	35,8
Švedija	11,1	19,7
Didžioji Britanija	24,0	25,5

Šaltinis: V. A. Floreani, *Fixing Europes' youth unemployment and skill mismatch. Can public financial support SMEs be effective*, 2014, MPRA Papers, psl. 19

Pirmiausia, reikia apžvelgti „premią už mokymąsi“. Žemiau esanti lentelė (Nr. 10) parodo nedarbo lygį pasirinktose valstybėse 2007 ir 2011 metais, priklausomai nuo nedirbančių žmonių išsilavinimo lygio.

10 lentelė. Nedarbas ir išsilavinimo lygis (%)

	ISCED 0-2		ISCED 3-4		ISCED 5-6	
	2007	2011	2007	2011	2007	2011
Vokietija	42,1	32,3	9,9	8,3	4,4	4,4
Ispanija	18,4	51,8	14,2	40,1	11,9	34,8
Prancūzija	40,0	44,3	18,8	22,5	13,0	15,4
Olandija	10,3	10,5	3,7	4,9	1,9	4,2
Švedija	22,0	33,3	10,2	15,8	9,0	9,9
Didžioji Britanija	25,7	37,3	11,1	18,1	6,5	13,4

Šaltinis: T. Dolphin, G. Gottfried, L. Raikes, A. Silim, S. Thompson, *European Jobs and skills, A Comprehensive Review 2014*, psl. 133, http://www.ippr.org/assets/media/publications/pdf/European-jobs-and-skills_Apr2014.pdf

Iš lentelės matome, kad premija už aukštąjį išsilavinimą (ISCED 5-6), palyginus su viduriniu išsilavinimu (ISCED 3-4) egzistuoja, tačiau situacija atskirose valstybėse pakankamai stipriai skiriasi: yra matoma Vokietijoje (2011 m. 8,3%, lyginant su 4,4%) arba Prancūzijoje (22,5 %, lyginant su 15,4%), tačiau yra nedidelė Olandijoje. Taip pat verta atkreipti dėmesį į santykinai nedidelį nedarbo lygį tarp asmenų su pagrindiniu išsilavinimu Ispanijoje 2007 m., lyginant su Vokietija arba Prancūzija, ką galima paaiškinti Ispanijos bumo statybos srityje, kuris vyko 2004-2008 metų laikotarpyje.

11 lentelė. Rodo nedarbo lygio skirtumus pagal išsilavinimo profilius (o ne vien pagal jo lygį). Tai 2009 m. duomenys

11 lentelė. Nedarbas ir išsilavinimo profilis (%)

	Bendras išsilavinimas ISCED 304	Profesinis išsilavinimas ISCED 3-4	ISCED išsilavinimas 0-2
Vokietija	21,2	9,6	43,1
Ispanija	27,8	30,0	44,7
Prancūzija	21,7	25,5	44,2
Olandija	7,5	4,7	13,1
Švedija	17,6	18,1	38,0
Didžioji Britanija	15,3	16,4	30,0

Šaltinis: T. Dolphin, G. Gottfried, L. Raikes, A. Silim, S. Thompson, *European Jobs and skills, A Comprehensive Review 2014*, psl. 134, http://www.ippr.org/assets/media/publications/pdf/European-jobs-and-skills_Apr2014.pdf

11 lentelėje verta atkreipti dėmesį ne tiek į skirtumus tarp asmenų, neturinčių jokios kvalifikacijos, kurie yra reikalingi darbo rinkoje (ketvirtas stulpelis), tačiau pabrėžti, kad ne visur pavyksta pasiekti efektą, kad profesinis išsilavinimas palyginus su bendruoju profiliu (paruošiančiojo aukštajam išsilavinimui) garantuoja geresnę padėtį darbo rinkoje. Jeigu Vokietijos atveju matome prarają (9,6% asmenų su profesiniu išsilavinimu, palyginus su 21,2 su tokio paties lygio, tačiau bendruoju išsilavinimu), tai tokio efekto nesimato Ispanijoje, Prancūzijoje arba Didžiojoje Britanijoje.

Kaip parodo žemiau esanti lentelė (Nr. 12), vienas yra tikra: visais atvejais (2009 m. duomenys) darbo derinimas su aukštojo išsilavinimo įgijimu didina absolventų šansus darbo rinkoje.

12 lentelė. Nedarbas ir užimtumas mokymosi metu (%)

	Nedirbama besimokant	Dirbama mokantis
Ispanija	39,9	28,3
Prancūzija	37,0	18,8
Olandija	11,3	6,3
Švedija	29,3	15,1
Didžioji Britanija	22,7	14,0

Šaltinis: T. Dolphin, G. Gottfried, L. Raikes, A. Silim, S. Thompson, *European Jobs and skills, A Comprehensive Review 2014*, psl. 137, http://www.ippr.org/assets/media/publications/pdf/European-jobs-and-skills_Apr2014.pdf

Nepakanka pabrėžti bet kokios praktikos atlikimo aukštojo mokymosi metu, reikšmę. Atrodo, kad svarbus veiksnys yra ne vien įgytas išsilavinimas, bet tam tikros padėties susiformavimas. Daugumos tyrėjų dėmesį patraukia (ir tuo pačiu nerimą kelia profesinėms sąjungoms) labai žemos kokybės potencialūs įdarbinimo spąstai (pvz., pasikartojančios labai trumpalaikės darbo sutartys,

priverstinas darbas nepilną etatą, darbas be galimybių mokytis)³⁴. Jaunas žmogus po ilgalaikio nestabilaus darbo laikotarpio tampa „pažymėtas” jo neigiamomis pasekmėmis profesinės karjeros vystimesi arba atlyginimo dydžio srityje, netgi jo vėlesnėse gyvenimo fazėse.

Autoriai, kurie pastebi asmenų stigmatizaciją, kurie buvo bedarbiais ankstyvoje gyvenimo fazėje, nurodo, kad tokie žmonės sukaupia mažiau patirties, sukuria silpnesnį socialinį kapitalą ir turi mažesnius atlyginimų lūkesčius (kas, žinoma, atsispindi žemesniuose atlyginimuose)³⁵. „Būsimo” atlyginimo praradimas, jeigu asmuo patyrė nedarbo epizodą, įžengiant į darbo rinką, ypač gerai matomas JAV, bet stebimas ir ES (stipriausiai Didžiojoje Britanijoje)³⁶.

Prieš priimant Bendrąjį veiksmų planą jaunimo užimtumui didinti, pamąstymus galima užbaigti lentele apie prognozuojamą nedarbo lygį 2015- 2018 metams Europos Sąjungoje, kurią paruošė Tarptautinė darbo organizacija.

13 lentelė. Prognozuojamas nedarbo lygis Europos Sąjungoje (2015- 2018) (%)

	2015	2016	2017	2018
Bendras nedarbo lygis	8,4	8,2	8,0	7,9
Vyrų nedarbo lygis	8,3	8,0	7,8	7,6
Moterų nedarbo lygis	8,5	8,4	8,3	8,2
Jaunų žmonių nedarbo lygis	17,4	16,8	16,3	16,0
Suaugusiųjų nedarbo lygis	7,3	7,1	7,0	6,9

Šaltinis: Global Employment Trends 2014, MOP, psl. 36

Veiksmai jaunimo užimtumui didinti – Europos socialinių partnerių iniciatyva

Sudėtingėjanti jaunų žmonių padėtis Europos darbo rinkoje kelia nerimą ne tik viešosioms valdžioms atskirose ES valstybėse narėse bei Europos Sąjungos institucijoms, bet ir socialiniams partneriams. Verslininkų organizacijos ypatingą dėmesį skiria *skills mismatch*. Profesinės sąjungos pagrindine problema laiko žemos kokybės įdarbinimo spąstus. Galimybių paieška imtis bendrų

³⁴ G. Martin, *A Portrait of the Youth Labour Market in 13 Countries, 1980-2007*, Monthly Labour Review 2009, 3, 21

³⁵ W. Arulampalam, *Is Unemployment Really Scarring? Effects of Unemployment Experiences on wages*, The Economical Journal, 2001, 111.

³⁶ M. Gangl, *Scar Effects of Unemployment: An Assessment of Institutional Complementarities*, American Sociological Review, 2006, 71.

veiksmų tapo vienu iš dabartinio Europos socialinių partnerių bendrų veiksmų plano prioritetu³⁷. Intensyvių derybų, kurias, iš vienos pusės, vykdė Europos profesinių sąjungų konfederacija, o iš kitos – susivienijusi Europos Sąjungos verslininkų organizacijų reprezentacija (BusinessEurope, CEEP, UEAPME), rezultate, 2013 m. birželio mėnesį buvo susitarta dėl Bendrojo veiksmų plano jaunimo užimtumui didinti.

Pirmoje dokumento dalyje partneriai nurodo bendro pobūdžio iššūkius bei tuos, kurie pasižymi tam tikra specifika. Pagrindiniai iššūkių - tai:

- didesnis geresnių darbo vietų skaičiaus sukūrimas ir patrauklesnių karjeros galimybių užtikrinimas jauniems žmonėms;
- mokymų ir švietimo kokybės bei vaidmens pagerinimas visuose lygmenyse, siekiant panaikinti darbo rinkos neatitikimus;
- pramonės vaidmens, ypač mažo ir vidutinio dydžio įmonių (SME) bei viešųjų paslaugų optimizavimas, kaip tvaraus ir Europoje augimą skatinančio veiksnio.

Specifinio pobūdžio iššūkių – tai:

- didesnis geresnių darbo vietų skaičiaus sukūrimas bei tinkamų bendrų sąlygų užtikrinimas sklandesniam perėjimui prie užimtumo;
- švietimo ir profesinių mokymų (VET) patrauklumo skatinimas, bei jų kokybės užtikrinimas;
- universalių ir konkrečių kompetencijų bei gebėjimų įgijimo skatinimas;
- aukštos kvalifikacijos darbuotojų augančios paklausos tenkinimas;
- pusiausvyros pagerinimas tarp gebėjimų paklausos ir pasiūlos.

Dokumento įvadinėje dalyje išvardyti teiginiai, esantys tam tikru manifestu, reiškiančiu bendrus požiūrius ir ketinimus dėl veikimo būdų dabartinėje situacijoje. Europos socialiniai partneriai:

- įsitikinę, kad investavimas ir didesnis geresnių darbo vietų skaičiaus kūrimas – tai būdas pagerinti jaunimo užimtumo darbo rinkoje padėtį;
- mano, kad daug galima pasiekti aukštos kokybės švietimo ir mokymų sistemų dėka, kurie suteiks jauniems žmonėms reikiamų gebėjimų, tuo pačiu atsižvelgiant į jų lūkesčius, bei užtikrins darbo rinkos našumą bei stabilumą;
- pabrėžia sprendimų ir priemonių, kurių tikslas tvaraus ir sąžiningo augimo bei naujų darbo vietų Europoje kūrimo skatinimas, svarbą;

³⁷ *Work Programme of the European Social Partners 2012-2014*, prieinama: resourcecentre.etuc.org/spaw_uploads/files/SD_work_prog_2012-2014.pdf.

- nori prisidėti prie tinkamų bendrųjų paskatų ir sąlygų kūrimo, kurių dėka jaunų žmonių įdarbinimas taps darbdaviams patraukliu pasirinkimu, ypač per socialinių partnerių kolektyvines derybas;
- nori skatinti lankstumą tiek tarp įmonių, tiek tarp darbuotojų, bei užtikrinti tiems antriesiems dinamiškesnės karjeros galimybes;
- primena, kad sąžiningos, atviros ir našios darbo rinkos – fundamentas, gerinant jaunimui priejimą prie užimtumo ir integravimąsi su juo;
- pabrėžia bendrą socialinių partnerių atsakomybę visuose politinio išitraukimo lygmenyse konstruktyvaus, autonominio socialinio dialogo pagalba, atsižvelgiant į nacionalinių pramoninių santykių sistemų įvairovę;
- sutaria, kad šis iššūkis yra platesnės dimensijos, reikalingas glaudesnis bendradarbiavimas su viešosiomis valdžiomis, taip pat su švietimo ir mokymo institucijomis, įdarbinimo tarnybomis, o taip pat atviras dialogas su jaunimo organizacijomis visuose lygmenyse;
- atkreipia dėmesį, kad dabartiniai ir būsimi sprendimai turi atitikti kartų solidarumo principus;
- pabrėžia bendrą darbdavių, viešųjų valdžių ir organizacijų atsakomybę už investavimą į gebėjimų vystymą.

Priimto dokumento struktūra yra labai įdomi. Potencialūs socialinių partnerių bendri veiksmai ir rekomendacijos buvo sugrupuotos remiantis keturiais prioritetais: **mokymas, pereinamasis laikotarpis, užimtumas, verslumas**. Kiekviena iš šių sričių reikalauja **socialinių partnerių veiksmų** bei **rekomendacijų viešajai valdžiai ir sąjungos institucijoms**. Abi tų rekomendacijų rūšys dalijamos į trumpalaikes ir ilgalaikes. Žemiau dėmesys atkreiptas tikrai svarbiausioms jų.

Mokymo srityje socialinių partnerių trumpalaikiai veiksmai yra:

- dalyvavimas profesinio paruošimo sistemų valdyje;
- kliūčių profesinio paruošimo sistemų vystyme identifikavimas ir panaikinimas kiekvienoje šalyje;
- dalyvavimas projektuojant ir kuriant Europos Sąjungos aljansą dėl profesinio paruošimo;
- darbas gerinant mokslo, technologijų, inžinerijos ir matematikos įvaizdį bei patrauklumą vidurinėje ir aukštoje mokyklose, reikėtų pritraukti daugiau moterų į STEM (*science, technology, engineering and mathematics*) studijų kryptis.

Ilgalaikiai veiksmai yra:

- švietimo skatinimas, kuris geriau atitiktų darbo rinkos ir jaunų žmonių poreikius, tuo pačiu stiprinant jaunų žmonių asmeninį tobulėjimą ir jų užimtumą;
- dualinio švietimo elementų stiprinimas egzistuojančiuose darbu paremtose mokymosi modeliuose.

Trumpalaikės rekomendacijos:

- Europos Komisija turėtų pridėti „darbu paremtose mokymosi vaidmenį“, kaip vieną iš kintamųjų prie savo siūlomo „įdarbinimo galimybių“ rodiklio;
- Europos Komisija ir valstybės narės turėtų remti ir koordinuoti Europos ir šalių kampanijas, siekiant pakeisti požiūrį į profesinį paruošimą ir mokymus Europos visuomenėse bei skatinti darbu paremtą aukštos kokybės mokymąsi;
- Valstybės narės, bendradarbiaudamos su socialiniais partneriais, turėtų apsvarstyti valstybinių ir/arba sektorinių mokymų fondų įsteigimą;
- Valstybės narės turėtų skatinti darbdavius priimti į darbą daugiau profesinio mokymo studentų ir stažuotojų, suderinant tai su socialiniais partneriais;
- Valstybės narės turėtų pasiūlyti asmenims, per anksti baigusiems švietimo procesą bei žemos kvalifikacijos jauniems žmonėms būdus ir priemones pakartotinam įžengimui į švietimo ir mokymų sistemą, arba pasiūlyti antros galimybės edukacines programas tam, kad sumažintume jų gebėjimų nesuderinamumo su darbo rinkos reikalavimais grėsmę.

Ilgalaikės rekomendacijos, tai, visų pirma, nurodymas, kad:

- ES ir valstybės narės turėtų platinti darbu paremtus mokymosi modelius bei dualinio švietimo sistemas viduriniame ir aukštame švietime, visoje Europoje, įskaitant profesinio paruošimo schemas bei efektyvias, aukštos kokybės ir patvarias įvadinio bei nuolatinio profesinio švietimo ir mokymų schemas (VET).

Antrajame prioritete: **pereinamasis laikotarpis**, prie trumpalaikių partnerių veiksmų priskiriami:

- darbo vietų patrauklumo ir vertės skatinimas „deficitiniuose“ regionuose, kaip būsimos karjeros pasirinkimą (pvz., ekologinis ūkis, informacinės ir ryšių technologijos, sveikatos sritis, švietimas, pramonė ir pan.), organizuojant, kur tai pagrįsta, švietimo kampanijas, atvirų durų dienas, „testavimo“ galimybes, socialinių partnerių ir mokyklų/mokslo įstaigų bendras iniciatyvas ir pan. ir/arba sektoriaus arba darbo vietos įvaizdžio atkūrimas visuose jų aspektuose, tuo pačiu užtikrinant darbo saugos taisyklių laikymąsi visuose sektoriuose;
- dalyvavimas vyriausybės veiksmuose, kuriais siekiama įdiegti jaunimo garantijų sistemą šalies lygmenyje;

- dalyvavimas jaunimo garantijų iniciatyvos projektavime, stebėsenoje ir įvertinime, diegiamų šalies lygmenyje, siekiant kontroliuoti jų efektyvumą ir finansinį naudingumą jaunų bedarbių aktyvavimo požiūriu.

Ilgalaikėje perspektyvoje iškeliamas:

- prioritetas – paramos suteikimas jauniems žmonėms, ieškantiems darbo, kurie nori pakeisti savo karjeros kelią ir jų gebėjimų pritaikymas prie sektorių, kenčiančių nuo tinkamų kandidatų stokos, nediskriminuojant kitų amžiaus grupių atstovų.

Trumpalaikės rekomendacijos viešajai valdžiai būtų tokie:

- Valstybės narės turėtų analizuoti, o esant poreikiui spręsti problemas, susijusias su mokesčių ir pašalpų teikimo sistema kiek įmanoma neutraliausiu fiskalinio požiūriu būdu, atlyginimų politiką organizuojant taip, kad būtų skatinama įdarbinti jaunos žmones, tuo pačiu užtikrinant jiems pilną priėjimą prie socialinės apsaugos;
- Valstybės narės, bendradarbiaujant su darbo tarnybomis, turėtų atsižvelgti į darbo paieškos metodus mokyklos mokymo programose, kad jauni žmonės būtų geriau pasiruošę savo pirmojo darbo paieškai.

Tarp ilgalaikių šios srities rekomendacijų vertėtų pabrėžti šias:

- Valstybės narės turėtų organizuoti viešąsias įdarbinimo tarnybas kaip sėkmingas „pereinamąjį laikotarpį valdančias agentūras“, kurios galėtų pasiūlyti jauniems žmonėms tikslų pasiūlymą, palengvinantį jiems pereiti iš švietimo pasaulio į darbo pasaulį, o vėliau tarp kitų užimtumo etapų;
- Valstybės narės turėtų užkirsti kelią jaunų žmonių išėjimui iš mokyklų be jokios kvalifikacijos įgijimo, pasinaudojant tokiais sprendimais, kaip coachingas bei mentorių sistema mokyklose, išlyginamosios programos, taip pat pasitelkiant sisteminius sprendimus, tokiais kaip mokytojų perkvalifikavimas darbui su mokiniais, per anksti iškrentančiais iš švietimo sistemos. Taip pat yra reikalinga ankstyvo įspėjimo sistema.

Trečiojo prioriteto srityje: **užimtumas**, socialiniai partneriai nurodo šiuos trumpalaikius tikslus:

- jaunų žmonių užimtumo didinimo konkrečių sąlygų aptarimas, siekiant remti jų pirmojo darbo radimą, taip pat kuriant specialias rėmimo ir švietimo programas;
- neterminuotų darbo sutarčių, kaip pagrindinės įdarbinimo formos, skatinimas;

- vadovaujantis šalies pramoninių santykių sistemomis, optimalios pusiausvyros tarp užimtumo lankstumo ir įdarbinimo saugumo užtikrinimas, įskaitant garantijas visoms darbo santykių formoms, atsižvelgiant į darbo rinkos segmentaciją;
- mentorių iniciatyvų rėmimas, kuomet vyresni ir/arba labiau patyrę darbuotojai perduoda žinias jaunesniems darbuotojams;
- sklandesnės jaunų darbuotojų integracijos į darbo vietą skatinimas per auklėjimą ir coaching'ą;
- individualių profesinio augimo planų skatinimas, suderintų kartu su darbdaviu ir darbuotoju;
- Europos lygmenyje tolimesnis ištraukimas į diskusijas apie skaidrumą bei formalių ir neformalių kompetencijų bei kvalifikacijų identifikavimą, skatinant visą Europą apimančią identifikacijos ir kvalifikacijų įvertinimo sistemą profesinio švietimo ir mokymų programų sistemoje;
- dalyvavimas Europos iniciatyvose, remiančiose potencialią jaunų žmonių, ieškančių darbo, judumo naudą, tokių kaip „tavo pirmasis darbas EURES“, tuo pačiu vengiant protų nutekėjimo reiškinio kai kuriose valstybėse, kuris gali sulėtinti jų tolimesnį vystymąsi.

Ilgalaikiuose uždaviniuose yra pabrėžiama šių aspektų reikšmė:

- kova su fiktyvaus įdarbinimo atvejais, siekiant išvengti tokios politikos žalingų pasekmių tiek darbdaviams, tiek darbuotojams;
- dalyvavimas jaunimo užimtumo šalies planų stebėsenoje, įvertinime ir analizėje.

Viešosioms valdžioms bei Europos Sąjungos institucijoms yra siūlomos šios trumpalaikės rekomendacijos:

- ES ir valstybės narės turėtų parengti konkrečią jaunų žmonių užimtumo politiką, artimai bendradarbiaujant su socialiniais partneriais bei atsižvelgiant į atskirų ekonomikos sektorių poreikius;
- ES ir valstybės narės turėtų investuoti į inovacijas, tyrimo ir vystymo darbus bei švietimą ir mokymus, kad palengvintų jaunuoliams pirmojo darbo suradimą ir tolimesnę profesinę patirtį.

Ilgalaikė rekomendacija skamba taip:

- ES turėtų remti jaunus žmones ir palengvinti jų geografinį ir sektorinį judumą, ypač tu jaunų žmonių atveju, kas darbo paieškoje linkęs išvažiuoti į užsienį. Tai gali suvaidinti svarbų vaidmenį, derinant paklausą ir pasiūlą darbo rinkoje, tuo pačiu užkertant kelią galimam protų nutekėjimo efektui ir atsižvelgiant į judžių asmenų teises ir naudą.

Kalbant apie ketvirtąjį prioritetą: **verslumas**, trumpalaikiais veiksmais yra nurodoma:

- verslaus mąstymo mokyklose ir visoje bendruomenėje skatinimas bei jaunų verslininkų stigmatizavimo vengimas, jiems patyrus nesėkmę.

Ilgalaikiai rekomenduojami veiksmai - tai:

- partnerystės skatinimas tarp didelių ir mažų įmonių, siekiant identifikuoti ir remti rinkos vystymo galimybę, ypatingai atsižvelgiant į aukštos pridėtinės vertės produktus ir paslaugas;
- moterų ir grupių, kurioms gresia atskirtis dėl specifinių aplinkybių, verslumo rėmimas;
- įmonių veiklos socialinių ir ekologinių iššūkių sprendimas Verslo socialinės atsakomybės srityje.

Rekomendacijose atkreipiamas dėmesys į šių žingsnių ėmimosi poreikį:

- Valstybės narės turėtų diegti profiliuotas mokesčių lengvatas ir remti jaunuosius verslininkus, kalbant apie priėjimą prie finansavimo;
- Valstybės narės turėtų skatinti ekologiškai ir socialiai atsakingą verslumą aukštųjų mokyklų mokymo programose;
- Valstybės narės turėtų užtikrinti, kad savo verslo vedimo statusas nėra priverstinis arba juo nebūtų piktnaudžiaujama.

Kaip galima pastebėti iš anksčiau pateiktos informacijos, Bendrasis veiksmų planas jaunimo užimtumui didinti buvo sukurtas labai ambicingai. Tačiau reikia atsiminti, kad tokio tipo Europos socialinio dialogo dokumentų diegimo veiksmingumas stipriai priklauso nuo šalies socialinių partnerių noro ir gabumų. Kadangi tai geranoriško pobūdžio dokumentai. Europos Komisija čia atlieka vien asistavimo funkciją. Todėl labai svarbūs tampa tinkamai vykdomi skatinimo ir stebėsenos veiksmai. Remiantis ES Socialinio dialogo komiteto priimtomis darbo taisyklėmis, kasmet turi būti ruošiama bendra šalies socialinių partnerių informacija apie jų įsitraukimą, įgyvendinant pasirinktus – priklausomai nuo konkrečios valstybės narės padėties – plano elementus.

III SKYRIUS

VEIKSMŲ, SKIRTŲ JAUNŲ ŽMONIŲ ĮTRAUKIMUI IR INTEGRACIJAI Į DARBO RINKĄ DIDINTI EUROPOS SĄJUNGOS LYGMENYJE, APŽVALGA: ANTRINIŲ ŠALTINIŲ DOKUMENTŲ IR DUOMENŲ ANALIZĖ

Kaip jau buvo minėta, šiandien maždaug 6 mln. vyresnio nei 25 metai amžiaus žmonių Europoje neturi darbo, o 7,5 mln. nesimoka, nedirba ir nedalyvauja mokymuose. Jaunų žmonių nedarbo lygis Europoje 2013 m. pirmąjį ketvirtį siekė 23,5%, tad buvo daugiau kaip du kartus aukštesnis nei visos populiacijos nedarbo lygis. Apie šias problemas buvo jau kalbėta I ir II skyriuose. Šiame skyriuje aptarsime svarbiausius Europos Sąjungos lygmenyje nuveiktus darbus. ES savo dokumentuose nurodo, kad aukštas NEET rodiklis bei jaunimo nedarbo lygis, iš vienos pusės, reiškia didelius neišnaudotus resursus, kuriuos prarasti Europa negali sau leisti, o iš kitos pusės – reiškia rimtą socialinę krizę, kuri neturėtų toliau tęstis. Jeigu dabartinių tendencijų greitai neatgręšime, šiandieninis jaunimo nedarbo lygis gali kelti grėsmę jų ilgamečiai užimtumo perspektyvai, kas neigiamai atsilieps būsimam ekonominiam augimui ir socialinei sanglaudai³⁸.

Siekdama įveikti neleistinai aukštą jaunimo nedarbo lygį, Europos Komisija 2012 m. gruodžio 5 d. priėmė jaunimo užimtumo teisinių priemonių paketą. Jame yra paraiška dėl Tarybos rekomendacijos dėl Jaunimo garantijų iniciatyvos nustatymo³⁹, taip pat paketas inicijavo antrąjį konsultacijų su socialiniais partneriais etapą dėl stažuočių kokybės rėmų⁴⁰, ir jame atsirado Europos sąjungos iniciatyva dėl profesinio paruošimo bei apibrėžti jaunų žmonių judumo didinimo metodai⁴¹.

Skyriuje bus aptartos šios iniciatyvos:

- 1. Jaunimo garantijų iniciatyvos kūrimas ir diegimas**
- 2. Europos socialinio fondo investicijos į jaunimą**
- 3. Jaunimo užimtumo didinimo iniciatyvos kūrimas ir diegimas**
- 4. Judumo skatinimas Europos Sąjungos darbo rinkoje EURES pagalba**
- 5. Aukštos kokybės stažuočių ir profesinės praktikos užtikrinimo veiksmai**
- 6. Darbo komitetų steigimas ir jų veiksmai jaunimo užimtumui didinti**
- 7. „Erasmus Plus“ programa**

³⁸ Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų bei Regionų komitetams, Susitelkime dėl Europos jaunimo. Raginimas spręsti jaunimo nedarbo problemą, COM (2013) 447 final. Briuselis 2013-06-19.

³⁹ COM (2012) 729 final

⁴⁰ COM (2012) 728 final

⁴¹ COM (2012) 727 final

1. Jaunimo garantijų iniciatyva

Jaunimo garantijų iniciatyvos esmė – realizuoti užduotį, kad visi jauni europiečiai gautų aukštos kokybės užimtumo, tolimesnio mokymosi, profesinės praktikos arba stažuotės pasiūlymus per keturis mėnesius nuo mokyklos užbaigimo arba nuo darbo praradimo dienos.

Igyvendinant „Europa 2020“ strategiją ir jai artimą iniciatyvą „Judus jaunimas“, Komisija paragino valstybes nares užtikrinti visiems jauniems žmonėms darbo vietas, jų tolimesnę mokymąsi arba dalyvavimą aktyvavimo veiksmuose per keturis mėnesius nuo mokyklos užbaigimo dienos. Panašų kreipimąsi pakartojo Europos taryba 2012 m. birželio 29 d. ir apie jį kalbama metinėje 2013 m. ekonominio augimo analizėje⁴². Kiekvieną kartą pabrėžiama galimybė iš dalies finansuoti garantijas jaunimui iš ESF lėšų. Danijos pirmininkavimo metu buvo organizuoti mokymai apie Jaunimo garantijų užtikrinimo galimybes. Mokymuose Horsens mieste (2012 m. balandžio 24-25 d.) dalyvavo tam tikrų valstybių narių socialinės apsaugos ir darbo ministrai. Susitikimo metu buvo pabrėžta, kad švietimo ir mokymo politika turėtų būti efektyviau susieta su užimtumo politika, ir, kad pastangos turėtų būti nukreiptos į ypatingų poreikių grupes, t.y. į jaunimą be kvalifikacijų/mokyklos užbaigimą patvirtinančių atestatų, ir, kad veiksmai būtų pritaikyti prie valstybės konteksto bei prie specifinių atskirų atvejų aplinkybių. Taip pat buvo pabrėžta, kad viešojo valdžia turi remti jaunimą, bet ir jaunimas turėtų įsitraukti į šį procesą bei imtis atsakomybės ir įsipareigojimų. Konferencijoje „Darbo vietos Europai“ (2012 m. rugsėjo 6-7 d.) Briuselyje, kurioje dalyvavo visos suinteresuotosios šalys, įskaitant socialinius partnerius ir jaunimo organizacijas, didžioji dalyvių dauguma išreiškė savo paramą Jaunimo garantijų iniciatyvos visoje ES nustatymui. Tarybos rekomendacijoje dėl Jaunimo garantijų iniciatyvos nustatymo nurodoma, jog būtini yra veiksmai, kad visos valstybės narės užtikrintų jauniems žmonėms iki 25 metų amžiaus geros kokybės darbo, tolimesnio mokymosi, profesijos apmokymo arba stažuotės pasiūlymus per keturis mėnesius nuo darbo praradimo arba formalaus mokymosi užbaigimo dienos. Taryba taip pat pastebi, jog būtina gerinti partnerystę, pavyzdžiui, per bendradarbiavimo stiprinimą tarp darbdavių ir atitinkamų darbo rinkos subjektų (įdarbinimo agentūrų, įvairių valstybės ir vietos valdžios administracijos organų, profesinių sąjungų ir jaunimo reikalų tarnybų), siekiant padidinti jaunimo užimtumą bei praplėsti galimybes jauniems žmonėms dalyvauti profesiniuose mokymuose ir stažuotėse. Taip pat taryba pabrėžia ankstyvos intervencijos ir aktyvavimo reikšmę, ypač su papildomais sunkumais susiduriančių jaunų žmonių atveju (skurdas, neigalumas, žemas išsilavinimo lygis arba priklausymas etninėms mažumoms, migracinei aplinkai). Paramos

⁴²COM (2013) 750 2012 m. lapkričio 28 d.

priemonės, skirtos integravimui į darbo rinką, nurodomos dviejose srityse: kvalifikacijos kėlime bei darbo rinkoje. Pirmoje srityje pabrėžiama būtinybė jaunimui, pernelyg anksti baigiančiam mokslus arba žemos kvalifikacijos jaunimui, pasiūlyti galimybę sugrįžti į mokymosi ir švietimo procesą antrosios galimybės švietimo programų dėka. Labai svarbu kelti skaitmeninių įgūdžių bei informacinių ir komunikacinių technologijų (IKT) kvalifikacijas. Taip pat reikia skatinti mokyklas (pagrindinio ir vidurinio ugdymo), profesinio ugdymo mokymo įstaigas, įdarbinimo tarnybas remti ir nuolat teikti profesinį konsultavimą verslumo bei savo verslo vedimo temomis. Su darbo rinka susijusių priemonių srityje, Taryba atkreipia dėmesį, jog būtina sumažinti su darbo užmokesčiu nesusijusias išlaidas, siekiant padidinti jaunų žmonių įdarbinimo perspektyvas bei skatinti darbo jėgos judumą per geresnę darbo pasiūlymų informavimo sistemą⁴³.

2. Europos socialinio fondo investicijos į jaunimą

Europos socialinio fondo lėšų suma 2007- 2013 metais siekė beveik 80 milijardų euro. Šių lėšų dėka, buvo realizuoti plataus masto paramos veiksmai, kurių tikslas jaunų žmonių integracija į darbo rinką bei žmogiškojo kapitalo vystymas. Paskutinėje ES finansinėje perspektyvoje visame biudžete net 68% lėšų galėjo būti skirtos projektams, įvairiai susijusiems su jaunimu. Iš 16 mln. ESF projektų dalyvių 2012 m., daugiau kaip ketvirtadalis – tai asmenys iki 24 metų amžiaus⁴⁴.

3. Jaunimo užimtumo didinimo iniciatyvos kūrimas ir diegimas

Jaunimo užimtumo didinimo iniciatyvą parėmė ES biudžeto 6 milijardų eurų suma. Šios lėšos buvo nukreiptos į 15-24 metų nesimokantį, nedirbantį, mokymuose nedalyvaujantį jaunimą (NEET), šias lėšas papildė ESF suteikta parama Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimui.

Jaunų žmonių užimtumo iniciatyvos funkcionavimo būdą Europos Komisija pristatė Parlamentui ir Tarybai 2013 m. kovo mėnesį. Konkrečias priemones derins Komisija su valstybėmis narėmis sanglaudos politikos programavimo proceso rėmuose. Kas svarbu, visi šios iniciatyvos rėmuose remiami veiksmai bus nukreipti ne į sistemas ar struktūras, o į konkrečius NEET kategorijos asmenis. Taigi, jaunimo užimtumo didinimo iniciatyva papildys šalies lygmenyje vykdomus

⁴³ Tarybos rekomendacijos dėl jaunimo garantijų iniciatyvos nustatymo, COM (2012) 729 final, Briuselis 2012-05-12

⁴⁴ Žr. Info graphic: Equipping Europe's youth for the job market, galima rasti <http://ec.europa.eu/esf/BlobServlet?docId=434&langId=en>

veiksmus, įskaitant Europos socialinio fondo remiamus veiksmus arba Jaunimo garantijų programų įgyvendinimą⁴⁵.

4. Judumo skatinimas Europos Sąjungos darbo rinkoje EURES pagalba

Šiuo metu EURES portalas suteikia priėjimą prie daugiau kaip 1,4 mln. darbo pasiūlymų ir jame užsiregistravo apie 31 tūkst. darbdavių. Dabartiniu metu vykdomos reformos skirtos maksimaliai išnaudoti EURES tinklo potencialą. 2013 m. buvo atlikta bandomoji programa „Tavo pirmasis darbas su EURES“. Šios bandomosios programos pagalba buvo siekiama padidinti jaunų žmonių judumą, padedant jiems rasti pirmąjį darbą kitoje nei gimtojoje valstybėje narėje. Darbo pasiūlymą papildė kalbos ir kitų kursų išlaidų padengimas, o įsidarbinus mažose ir vidutinio dydžio įmonėse, buvo padengiamos kelionės išlaidos ir siūloma integracinė programa. 2012 m. bandomosios programos dėka, darbą susirado 5 tūkst. jaunų žmonių iš 6 programoje dalyvavusių valstybių narių. 2014 m. įgyvendinant projektą „Tavo pirmasis darbas su EURES“ iš ESF lėšų bus finansuoti kalbų kursai, kelionės ir integracijos išlaidos priimančioje valstybėje.

5. Aukštos kokybės stažuotiųjų ir profesinės praktikos užtikrinimo veiksmai

Remiantis 2013 m. gruodžio 4 dienos Tarybos rekomendacija dėl stažuotiųjų kokybės nustatymo, Taryba siūlo valstybėms narėms kurti stažuotiųjų sistemą laisvoje rinkoje, remiantis žemiau išdėstytais principais. Norint vesti stažuotę, būtų reikalaujama sudaryti rašytinės formos sutartį tarp stažuotojo ir stažuotę siūlančios įmonės. Sutartis turėtų būti pasirašyta prieš pradedant stažuotę. Stažuotės sutartyje turėtų būti nustatyti didaktiniai tikslai, darbo sąlygos, informacija apie atlyginimo mokėjimą arba stažuotę siūlančios įmonės išlaidų padengimą, šalių teisės ir pareigos, atitinkančios ES ir šalies įstatymus. Taip pat sutartyje turėtų būti apibrėžtas stažuotės trukmės laikas. Taryba nurodo, jog būtina užtikrinti protingą stažuotės trukmę, kuri dažniausiai neturėtų viršyti 6 mėnesių laikotarpio, išskyrus atvejus, kuomet ilgesnis stažuotės laikotarpis yra pagrįstas, pvz. vidinių mokymų programų atveju, siekiant rasti darbuotoją arba praeiti stažuotę, organizuojamą kitoje valstybėje narėje. Stažuotės sutartyje turėtų būti įrašas, kad stažuotojas arba stažuotę siūlantis subjektas gali raštu nuraukti sutartį, įspėjus apie tai prieš dvi savaites. Taryba ragina stažuotes siūlančius subjektus patvirtinti stažuotės metu įgytas žinias, gebėjimus ir kompetencijas sertifikatu arba rekomendacija.

⁴⁵ Komisijos pranešimas Europos parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų bei Regionų komitetams, Jaunimo užimtumo didinimo iniciatyva, Strasbūras, 2013-03-12, COM (2013) 144 final.

Aptarinėjant stažuoočių problematiką, reikia atkreipti dėmesį į du klausimus. Pirma, Europos socialiniai partneriai neapsisprendė imtis derybų šia tema. Jau po pirmojo Komisijos įvykdyto konsultacijų etapo pasireiškė skirtumai tarp Europos profesinių sąjungų konfederacijos ir BUSINESSEUROPE požiūrių. Europos profesinių sąjungų konfederacija pabrėžė problemą, kad daug stažuotojų stažuotes atlieka net kelerius metus. Dažnai vykdo tas pačias užduotis, kaip ir įdarbinti asmenys, tačiau negauna palygintinos naudos. Darbdavių organizacija pabrėžė, kad abejoja, ar ES iniciatyva, susijusi su šia problematika, yra reikalinga. Stažuoočių kokybės problema gali būti išspręsta šalies lygmenyje. Buvo taip pat pabrėžiama, kad ES neturi reikiamų kompetencijų nustatinėti atlyginimų dydžius, tad neturi kompetencijos aptarinėti stažuotojų atlyginimų problematikos. Antra, reikia pabrėžti, kad aukščiau aptartos Tarybos rekomendacijos dėl stažuoočių kokybės nustatymo – tai vis sunkiau pasiekiamo kompromiso išraiška valstybių narių atveju, kurių dalis vyriausybių labai liberaliai žiūri į potencialų darbo rinkos reguliavimą. Kaip matome, rekomendacijos yra gana švelnaus pobūdžio. Nenurodo nei į stažuotojų darbo atlyginimo būtinybę, nei neįveda griežtų nurodymų, kokia maksimali turėtų būti stažuotės trukmė. Galutinės Tarybos rekomendacijos, rodos, yra švelnesnės negu pirminis Europos komisijos pasiūlymas⁴⁶.

6. Darbo komitetų steigimas ir jų veiksmai jaunimo užimtumo didinti

2012 m. Europos komisija kartu su valstybėmis narėmis, kuriose jaunų žmonių nedarbo lygis kėlė ypatingą nerimą, įsteigė darbo komitetus, užsiimančius jaunų žmonių užimtumo klausimais. Šių komitetų tikslas buvo užtikrinti, kad ES struktūrinių fondų lėšos būtų panaudojamos maksimaliai efektyviai. Komunikate Komisija nurodo darbo komitetų veiksmų rezultatus, pasitelkdama trijų valstybių narių pavyzdžius: Portugalijos, Ispanijos, Italijos⁴⁷.

Jaunimo užimtumo reikalų darbo komitetų darbo rezultatų pavyzdžiai:

- Portugalijoje „Impulso Jovem“ iniciatyva atnešė reikšmingą struktūrinių ES fondų perprogramavimą ir iki 2015 m. pabaigos atneš naudą 90 000 jauniems žmonėms bei užtikrins paramą 4 500 mažoms ir vidutinėms įmonėms. Pavyzdžiui, 143 mln. eurų iš ES

⁴⁶ Komisijos Komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui pasiūlyti „Stažuoočių kokybės sistema, COM (2012) 728 final, 2012-12-05

⁴⁷ Komisijos pranešimas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui, Susitelkime dėl Europos jaunimo. Raginimas spręsti jaunimo nedarbo problemą, COM (2013) 447 final. Briuselis. 2013-06-19, 7 psl.

finansavimo perkelta veiksmų finansavimui, kurie apima stažuotes reikšmingiausiuose ekonomikos sektoriuose, taip pat paramą 18-30 metų asmenų užimtumui užtikrinti, per darbdavių mokamos socialinio draudimo įmokos grąžinimą.

- Ispanijoje daugiau kaip 286 mln. eurų iš ESF finansavimo buvo perkelta jaunimu veiksmų įgyvendinimui. Iki šiandienos vykdomi veiksmai apima mokymus ir pratybas, skirtas užimtumui didinti, kuriuose sudalyvavo apie 9 500 jaunuolių. Tokios dotacijos, kaip socialinio draudimo įmokų sumažinimas įmonėms, įdarbinančioms jaunimą, buvo suteiktos 142 000 jaunų žmonių atveju. Naujos verslumo skatinimo ir jaunimo užimtumo didinimo strategijos rėmuose buvo apibrėžta 100 tolimesnių priemonių, padėsiančių kovoti su jaunų žmonių nedarbu. Šiems veiksams skirta 3,485 milijardų eurų, iš kurių dalį finansuos ESF. Keletas ypatingų priemonių finansuojamos iš Europos regioninės plėtros fondo lėšų regionuose, kuriuose jaunų žmonių nedarbo lygis yra aukščiausias.
- Italijoje, sanglaudos veiksmų plano rėmuose, 1,4 milijardo eurų suma buvo skirta jaunas žmones remiantiems veiksams, įskaitant 452 mln. eurų vertės jaunimo užimtumo planui Sicilijoje, 65 300 studentų iš pietinių regionų mokymams bei 13 000 naujoms stipendijoms, susijusioms su judumo sritimi. Antrame etape papildoma 620 mln. eurų suma buvo skirta naujiems veiksams, remiantiems jaunas žmones ir jaunimą, kuris nesimoka, nedirba, įskaitant vaikų priežiūrą, verslumo skatinimą ir kovą su per ankstyvu išėjimu iš mokyklos. ESF taip pat iš dalies finansuos veiksmus, remiančius profesijos įgavimo programas (100 mln. eurų) bei užtikrinančius konsultavimą ir darbo tarpininkavimą mokiniams bei jauniems absolventams (36 mln. eurų).

7. „Erasmus Plius” programa

Į „Erasmus Plius” programos sudėtį įeina „Leonardo da Vinci” programa, susijusi su profesiniu švietimu ir mokymais – šios programos rėmuose 225 tūkst. aukštųjų mokyklų studentų pasinaudojo profesine praktika kitoje valstybėje narėje, o 500 tūkst. mokinių praėjo praktikas. Kitose Erasmus plus programos finansavimo fazėse parama judumo didinimui bus reikšmingai padidinta taip, kad pasiektų beveik 5 mln. jaunų žmonių, iš kurių 700 tūkst. dalyvaus švietimo ir profesinio ruošimo išvykose.

IV SKYRIUS

GERIAUSI JAUNŲ ŽMONIŲ ĮTRAUKIMO IR INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ PAVYZDŽIAI PASIRINKTOSE EUROPOS SĄJUNGOS VALSTYBĖSE NARĖSE: MAKRO LYGIS (VIEŠOJI POLITIKA)

Šiame skyriuje aptarsime viešosios valdžios veikslių pavyzdžius, nukreiptus į jaunų žmonių įtraukimą ir integraciją į darbo rinką. Susidomėjimo sulaukė penkios ES valstybės narės: Austrija, Suomija, Lietuva, Lenkija ir Italija. Ataskaitos poreikis labiausiai atitinkančios išrinktos „geriausios praktikos“ apima, visų pirma, teisės aktus (įstatymus ir vykdomuosius aktus), tačiau taip pat viešąsias programas, kurių tikslas – jaunų žmonių įėjimo bei išsilaikymo darbo rinkoje pozicijos stiprinimas ir jos gerinimas. Bendras šių praktikų vardiklis – tai, kad jos buvo neseniai priimtose ir įsirašo į Europos Jaunimo garantijų iniciatyvos bei Europos bendrojo veikslių plano jaunimo užimtumui didinti apibrėžtą kontekstą.

Austrija

Austrija – tai valstybė, kuri gali didžiuotis ypatingai aukštais jaunų žmonių sėkmingo įtraukimo ir integracijos į darbo rinką rezultatais, apie ką liudija trys pagrindiniai šios ataskaitos rodikliai: nedarbo lygis, užimtumo lygis bei NEETs procentas. 2008+ krizės pasekmės Austrija išgyveno pakankamai švelniai: šalies nesunaikino finansinė krizė, ją beveik aplenkė ekonominė depresija, šalis neišgyvena sunkumų dėl pernelyg didelės viešosios skolos problemos. Be to, panašiai kaip ir Vokietija, ši šalis turi išvystytą ir efektyviai veikiančią dualinio švietimo sistemą, leidžiančią suderinti mokymąsi mokykloje su profesine praktika, todėl tokia opi ir sunkiai išsprendžiama kitų ES valstybių narių sklandaus perėjimo iš mokymosi etapo prie profesinio darbo problema Austrijos visuomenei nekelia rimto nerimo. Jaunimo garantijų iniciatyvos prototipas, t.y. Mokymų garantija buvo įdiegta Austrijoje keletą metų iki ES Jaunimo garantijų iniciatyvos suformulavimo.

Du žemiau aprašyti atvejų analizės pavyzdžiai – tai Austrijos Jaunimo garantijų iniciatyvos variantas bei „Youth Coaching“.

Jaunimo garantijos iniciatyva

Austrija įvedė Jaunimo garantijų iniciatyvą 2008 m. kaip Mokymosi garantiją (*Ausbildungsgarantie*)⁴⁸, kurios tikslas – užtikrinti visiems jauniems žmonėms galimybę baigti

⁴⁸ Iš tikrųjų pažodžiui *Ausbildungsgarantie* turėtų būti verčiama „švietimo garantija“ arba „išsilavinimo garantija“, tačiau oficialiuose Austrijos dokumentuose anglų kalba yra naudojamas terminas „Training Guarantee“.

profesinį mokymąsi. Žinotina, kad Austrijos švietimo sistema, dėl giliai išsisknijusio dualinio švietimo modelio, yra labai efektyvi (NEET lygis nesiekia 7%, o amžiaus intervale iki 19 metų, siekia tikrai 5%), tad Mokymų garantija turėjo ją vien užsandarinti. Mokymosi garantija tapo atspirties tašku, kuriant kompleksinę institucijų ir programų sistemą, siekiant išlaikyti ir gražinti jaunas žmones į švietimo sistemą bei į darbo rinką. 2013 m., ES priėmus Jaunimo garantijų iniciatyvą, Austrijoje buvo parengtas jos įgyvendinimo planas. Jame numatytas pravesti šiuos veiksmus:

- **Ateitis jaunimui** (*Aktion Zukunft Jugend*): programa, skirta jauniems 19-24 metų amžiaus žmonėms, siūlanti jiems viešųjų įdarbinimo tarnybų siuntimą darbei galimybes bei profesinio konsultavimo paslaugas, pakartotinius mokymus, profesinių kvalifikacijų kėlimą arba subsidijuojamos darbo vietos gavimą, kiekvienas iš šių instrumentų turėtų būti įdiegtas duotojo asmens atveju per tris mėnesius.
- **Mokymų garantija** (*Ausbildungsgarantie*): šios programos pagrindu visiems nepilnamečiams (iki 18 metų amžiaus) ir socialiai pažeidžiamiems, turintiems mokymosi problemų, per anksti paliekantiems mokyklą, o taip pat jauniems suaugusiems (18-24 metų amžiaus) priklauso teisė būti nusiųstam darbei, siekiant profesinio paruošimo, kurią vykdo Profesinio paruošimo centras (*Überbetriebliche Ausbildungseinrichtung*). Jeigu kas nors neturi galimybių praeiti profesinio pasiruošimo įmonėje, gali kreiptis į specializuotą centrą, kuriame profesinis paruošimas pagal mokymosi formą ir galutinį egzaminą atrodo analogiškai, kokį siūlo įmonės. 2013 m. gruodžio mėn. apie 9000 mokinių (7,6% šiuo būdu visų besimokančiųjų) praėjo profesinį paruošimą specializuotose centruose.
- **Coaching'as Jaunimui** (*Jugendcoaching*): Coaching'o Jaunimui tikslas – paramos jauniems žmonėms, turintiems sunkumų su mokslo tęsimu, užtikrinimas, ypatingai renkantis švietimo kelią arba asmenims, kurie pasitraukė iš švietimo sistemos arbo darbo rinkos. Detaliai šią programą aptarsime atskiroje skiltyje.
- **Coaching'as Praktikantams** (*Coaching für Lehrlinge und Lehrbetriebe*) – profesinį paruošimą praeinantys mokiniai bei jų darbdaviai gali kreiptis dėl remiamojo coaching'o, kurio esmė – konsultavimas mokymosi metu darbo vietoje. Šios programos tikslas – minimalizuoti pavojų, kad mokiniai nutrauks profesijos mokymąsi. Kvalifikuoti treneriai turi pravesti pirminius pokalbius su problematiškais praktikantais ir padėti jiems pasirinkti papildomus užsiėmimus bei pasiruošti galutiniams egzaminams. Be praktikantams skirto coaching'o, taip pat egzistuoja platus jiems skirtų paruošiamųjų ir tobulinamųjų kursų pasiūlymas, kuriuos veda mokymų įmonės.

- **Pasiruošę švietis ir mokytis (*AusbildungsFit*):** kadangi dauguma jaunų žmonių stokoja pagrindinių kvalifikacijų ir socialinių kompetencijų arba susiduria su rimtomis problemomis (sveikatos, finansinėmis arba šeimyninėmis), kurios trukdo jiems pradėti reguliariai mokytis arba dirbti, jiems reikalingas kryptingas, kompleksinis ir lengvai prieinamas individualizuotų instrumentų pasiūlymas, palengvinantis jaunų žmonių (re)integravimą į švietimo sistemą bei į darbo rinką. *AusbildungsFit* programą sudaro stažuotės, pedagoginė globa, pagrindinių žinių ir kvalifikacijų mokymasis per kūrybinį darbą, sportą, o taip pat kitos pedagoginės paslaugos. 2013 m. bandomoji programa apėmė 17 projektų, vykdomų septyniose valstybėse narėse. Įgyvendinimas visos valstybės teritorijoje planuojamas 2015 m.
- **Gamybinės mokyklos (*Produktionsschulen*):** programa, kelianti tikslą užtikrinti stabilumą ir motyvaciją, specializuotas žinias ir pagrindines kvalifikacijas. Šios programos pagrindiniai klientai – tai jauni 15 -19 metų amžiaus asmenys, ja gali taip pat pasinaudoti jaunimas iki 25 metų amžiaus, patiriantis sunkumus darbo paieškoje. Programą sudaro mokymai, derinantys praktinį darbą, mokymąsi per kūrybinį darbą, socialinių darbuotojų globą bei profesinio orientavimo paslaugas.
- **Strategija Jaunimui:** turi tapti įvairių į jaunus žmones adresuotų politikų ir instrumentų integracijos plotmė. Strategijoje išskiriamos aštuonios veiksmų sritys, suformuluotos remiantis „ES Jaunimo strategija 2010-2018 metams“, iš jų kyla trys svarbiausi strateginiai tikslai, kurių svarbiausiu Austrijoje laikomas „Užimtumas ir mokslas“. Iš arčiau šios srities tikslai yra: Austrijos siekis 2020 m. išlaikyti poziciją tarp trijų lyderiaujančių ES valstybių narių pagal jaunimo nuo 15 iki 24 metų užimtumą, iki 2020 m. Austrija ketina pasiekti žemiausią asmenų, per anksti baigiančių mokslus, rodiklį ES; padidinti jaunų verslininkų (iki 30 metų amžiaus), pradedančių Austrijoje plėtoti savo verslą, skaičių.
- **Kovos su pernelyg ankstyvu išėjimu iš mokyklos strategija** – priimta 2012 m., jos tikslas – tęsti pernelyg ankstyvo išėjimo iš mokyklos mąsto mažinimą.
- **Į NEETs nukreiptos programos** – vietos programos, skirtos jauniems žmonėms iš NEETs kategorijos.

Coaching'as Jaunimui (*Jugendcoaching*)

Coaching'as Jaunimui – tai svarbi ankstyvos intervencijos priemonė (prevencija nuo mokinių iškritimo iš švietimo sistemos), taip pat aktyvavimo ir (re)integracijos priemonė (pvz. kalėjimuose bausmę atliekančių asmenų konsultavimas, siekiant juos vėl įtraukti į švietimo sistemą). Iš vienos pusės, ši programa nukreipta į mokinius, besimokančius paskutinėse klasėse (vyresnius kaip 15

metų amžiaus), o iš kitos pusės – į vyresnius asmenis, kurie per anksti paliko mokyklą (iki 19 metų amžiaus, o neįgalųjų atveju – iki 25 metų amžiaus). Dalyvavimas šioje programoje yra nemokamas ir savanoriškas. Programa suskirstyta į tris etapus: 1) **įvadinis pokalbis**, suteikti potencialiam dalyviui bendros informacijos bei susipažinti su jo situacija, pokalbis baigiasi sprendimu, ar asmuo turi ypatingų poreikių, kuriuos galima bus patenkinti tolimesnėje programos dalyje; 2) **konsultavimas**, kurio metu išaiškinami tokie klausimai kaip: ar pretenduojantis jaunas žmogus nori ir turėtų tęsti mokymąsi mokykloje, ar galbūt jam verta pasirinkti profesinį paruošimą, kokie yra jo profesiniai pomėgiai, galimos problemos, apsunkinančios mokslą arba darbą; 3) **globa**, jaunas žmogus, bendradarbiaudamas su konsultantu, gali nuspręsti, jog toliau lankys mokyklą, tačiau jeigu to nenori arba negali padaryti, tuomet konsultantas susisieks su programos partneriškais institucijomis, tokiomis kaip, pvz., viešosios įdarbinimo tarnybos, išoriniai profesinio konsultavimo centrai, darbo birža arba profesinio rengimo centras, ir, programos globojamas dalyvis tuomet turi galimybę įgauti praktinės patirties darbe, šis etapas gali trukti iki vienerių metų, o jam pasibaigus, asmuo gauna ataskaitą su rekomendacijomis ateičiai. Coaching'as Jaunimui atsirado iš prieš tai buvusios programos *Clearing* ir buvo pradėtas vykdyti 2012 m., pirmaisiais metais buvo įgyvendintas bandomasis šios programos variantas dviejose vietovėse (Štirija ir Viena). Bandomojoje programoje sudalyvavo 12,5 tūkst. dalyvių. Rezultatai buvo daug žadantys, kadangi net 85% globotinių programą pabaigė, o vos 15% išėjo prieš pasibaigus programai arba ją paliko be joms iškeltų individualių tikslų. Tad nuo 2013 m. programa apėmė visą Austriją, buvo planuojama, kad joje sudalyvaus 35 tūkst. žmonių, toks pat dalyvių skaičius numatytas 2014 metams, programai numatyta skirti 26 mln. eurų sumą.

Suomija

Suomija – tai šalis, kurioje Jaunimo garantijų iniciatyva buvo priimta dar praeitame amžiuje. Jos taikymas duoda gerus rezultatus, kadangi didžiulė jaunimo dalis, pasilikusi be darbo, gauna darbo arba tolimesnio mokymosi pasiūlymus. Suomija niekada nesuprovokavo pažengusios darbo rinkos segmentacijos dėl amžiaus. Suomija dar jaučia 2008+ krizės pasekmes, tačiau tas poveikis nėra toks dramatiškas, kaip pietų Europos valstybėse. Švietimo sistema, nors stokoja nuoseklių sprendimų, užtikrinančių dualinį švietimą, kaip tai vyksta Austrijoje, tačiau spaudžia į mokymosi visą gyvenimą galimybių kūrimą, o, pirmiausia, nėra sudaromos kliūtys absolventams, įgijusiems skirtingų profilių išsilavinimą, suteikiant jiems galimybę tęsti mokslą (iš profesinių mokyklų išeinantys asmenys gali studijuoti).

Du toliau aprašyti atvejų analizės pavyzdžiai – tai Suomijos Jaunimo garantijų iniciatyvos versija (įdiegta dar prieš priėmus šį sprendimą ES) bei, vadinama, *Sanssi card* t.y. subsidijuojamo jaunų (iki 30 metų amžiaus) bedarbių įdarbinimo forma.

Jaunimo garantijų iniciatyva

Jaunimo garantijų iniciatyva (*Nuorisotakuu*) funkcionuoja Suomijoje nuo 1996 m. Programa yra tarpžinybinė, jos dabartinis kasmetinis biudžetas - 60 mln. eurų. Garantijų rėmuose yra siūlomas švietimas, profesinis paruošimas ir praktika, mokymai bei reabilitacijos paslaugos. Efektyvumas yra aukštas, 2011 m. 83,5% jaunų bedarbių gavo darbo pasiūlymą trijų mėnesių bėgyje nuo įsiregistravimo. Pasibaigus pirmajam Jaunimo garantijų iniciatyvos funkcionavimo laikotarpiui (1996-2005), įsigaliojo jų antroji versija (2005-2012), o nuo 2013 m. galioja aktuali versija, kurios pagrindinis skirtumas nuo anksčiau galiojusios yra amžiaus viršutinės ribos pakėlimas iki 30 metų, kad šie asmenys galėtų naudotis siūloma parama. Pagrindinė garantijos prielaida – užtikrinti jauniems žmonėms (iki 25 metų amžiaus arba 30 - absolventų atveju) paramą trijų mėnesių laikotarpyje nuo jų įsiregistravimo bedarbiais dienos. Į paramą įeina, pvz., darbo pasiūlymas, bandomasis įdarbinimas, galimybė mokytis, vieta profesinio paruošimo arba reabilitacijos įstaigoje. Svarbus Garantijos elementas yra jaunų suaugusiųjų (25-29 metų amžiaus, kurie baigė vien pagrindinę mokyklą, spaudimas tęsti mokslus (o tokių žmonių kategorija, remiantis darbo grupės, rengiančios naujų Garantijų prielaidas, nustatymais, sudarė daugiau kaip 100 tūkst. žmonių). Už Garantijos nuostatų įgyvendinimą atsako valstybinių ir nevalstybinių institucijų bei organizacijų (taip pat nevyriausybinių) tinklas, o darbuotojų lygmenyje - darbdaviai. Tačiau pagrindinis šio tinklo mazgas – valstybinė darbo tarnyba.

Garantija apima tris pagrindines veiksmų sritis:

1. Švietimas (vadinama Švietimo garantija)

Už ją atsako Švietimo ir kultūros ministerija. Pagrindinis tikslas siekti, kad kiekvienas asmuo, pabaigęs pagrindinę mokyklą 2013 m. bei vėlesniais metais tęstų mokslus vidurinėje mokykloje, praeitų profesinį paruošimą, profesinę praktiką, mokytųsi jaunimo mokymo arba socialinės reabilitacijos įstaigoje. Papildomas tikslas - sukurti jauniems žmonėms neturintiems vidurinės mokyklos baigimo diplomo, profesinio mokymosi galimybę, tam turėtų padėti speciali mokymų programa 2013-2016 metams. Šie tikslai bus pasiekti per: profesinio švietimo išplėtojamą (ypatingai regionuose, kur santykinai mažiau negu kitose šalies dalyse jaunimo mokosi profesinėse mokyklose); pirmumo mokinių priėmimo į profesines mokyklas teisės sudarymas (IVT lygmuo)⁴⁹ tiems kandidatams, kurie turi tiksliai pagrindinį išsilavinimą; per profesinio paruošimo pasiūlymo

⁴⁹ Ang. *Initial Vocational Training*, t.y. pradinis profesinis paruošimas.

išvystymą (pvz., didinant finansavimą profesinio paruošimo išlaidoms, kad skatintume darbdavius priimti didesnę mokinių skaičių profesijos mokymuisi, šiuo metu jie gauna atitinkamai po 800, 500 ir 300 eurų per mėnesį už vieną profesiniam paruošimui priimtą asmenį, atitinkamai už pirmuosius, antruosius ir trečiuosius jo mokymosi metus); specialieji švietimo veiksmai jauniems imigrantams (imigrantų vaikams), nukreipti į jų mokyklinių žinių gerinimą bei kalbos mokymąsi (išlaidos padengiamos švietimo kuponais); tarpinės švietimo programos, padedančios įgyti profesines kvalifikacijas (užbaigus vidurinę arba profesinio paruošimo mokyklą) jaunesniems kaip 30 metų žmonėms (su užbaigta vien pagrindine mokykla arba be jos), kurie neatitinka jokių kitų Jaunimo garantijų iniciatyvos instrumentams keliamų reikalavimų.

2. Darbo rinka

Šią sritį koordinuoja Užimtumo ir ekonomikos ministerija. Tikslinė grupė – bedarbiai iki 25 ir 25-29 metų amžiaus, kurie neseniai (t.y. 12 mėnesių laikotarpyje prieš įsiregistravus bedarbiais) gavo profesinės arba aukštesnės mokyklos diplomą. Požiūris į abi grupes šiek tiek skiriasi: jaunesnieji (su brandos atestatu) skatinami tęsti mokslą, vyresniesiems – padedama susirasti darbą. Du pagrindiniai šioje srityje naudojami instrumentai – „Sanssi” kortelė (detaliau aprašyta žemiau) bei individualūs įdarbinimo planai, ruošiami jauniems bedarbiams darbo tarnybose. Individualus įdarbinimo planas yra ruošiamas, parengus duotojo asmens švietimo ir mokymų poreikių profilį, kas turi būti atlikta nedelsiant, asmeniui įsiregistravus į bedarbių registrą. Jeigu toks asmuo nedalyvavo profesiniuose mokymuose, pirmiausiai jam yra parengiama galimybė juose sudalyvauti. Pasiūlymas gali apimti tokias priemones, kaip įdarbinimas bandomajam laikotarpiui, coaching’as, karjeros planavimas ir profesinis konsultavimas.

3. Jaunimas

Šią sritį koordinuoja Švietimo ir kultūros ministerija. Šioje srityje turi būti naudojamos „minkštosios“ priemonės, siekiant vystyti jaunų žmonių socialines kompetencijas, taigi sukurti kultūrinę bazę individualiame lygmenyje, kuri leistų duotajam asmeniui mokytis mokykloje arba įgyti profesinę kvalifikaciją. Ypatingai aktualu, kad pasiektume padidintos rizikos jaunus žmones, kad jie pasiliktų švietimo sistemoje. Tai įgyvendinama „ėjimo pas jaunimą” (*youth outreach*) dėka, kuri realizuoja vietos valdžia, užmegzdama asmeninę ryšį su jaunais žmonėmis, priklausančiais NEETs kategorijai. Kita veiksmų sritis – tai „pratybos jaunimui”, į kurias galima patekti per darbo biržas, nevyriausybinės organizacijas arba per konsultantus, vykdančius „ėjimo pas jaunimą“ veiksmus.

Sanssi (Šansų) kortelė

Sanssi (šanso) kortelė – tai viešojo subsidijavimo įdarbinimo forma, sudaro Jaunimo garantijų iniciatyvos elementą. Tačiau dėl šio aktyvizavimo instrumento specifikos, sulyginančios skatinimo elementus ir darbuotojams, ir darbdaviams, ypatingai privačiame sektoriuje, jį verta aptarti plačiau. Ši kortelė – santykinai naujas instrumentas, buvo įvestas 2010 m. gegužės mėnesį.

Asmenys, iki 30 metų amžiaus, kurie neseniai (per pastaruosius 12 mėnesių) baigė formalųjį švietimą, gali tokią kortelę gauti darbo biržoje, o vėliau ją pateikti potencialiam darbdaviui. Remiantis šia kortele, darbdavys gali kreiptis dėl atlyginimo mokėjimo jos savininkui dalinio padengimo - iki 700 eurų per mėnesį dydžio per laikotarpį iki 10 mėnesių, išskyrus profesinę praktiką, kurios atveju finansavimas skiriamas visą praktikos trukmės laikotarpį. Reikia paminėti, kad pradiniam kortelės funkcionavimo laikotarpyje (2010-2013), maksimali subsidijavimo vertė buvo 650 eurų. Subsidijavimas suteikiamas tiek asmeniui dirbant pilnu etatu (pilnos sumos padengimą galima gauti, jeigu darbuotojas šiame ūkio sektoriuje įdarbinamas mažiausiai 85% vidutinio darbo laiko), tiek nepilnu etatu, tačiau tuomet jo dydis nustatomas proporcingai. Darbo sutartis turi būti pasirašyta terminuotam laikotarpiui, o atlyginimo dydis atitikti atitinkamus darbo kolektyvinės sutarties nuostatus. Atlyginimo subsidijavimu kortelės pagalba gali naudotis platus darbdavių spektras: įmonės, asociacijos, fondai, taip pat vietos savivaldos organus atstovaujantys darbdaviai.

Oficialiais duomenimis *Sanssi* kortelės efektyvumas santykinai aukštas: nuo 2010 m. antrosios pusės iki 2012 m. pradžios ji buvo išduota maždaug 24 tūkst. jaunų žmonių (daugiau kaip 14 tūkst. vyrų ir beveik 10 tūkst. moterų), iš kurių darbdaviai įdarbino daugiau kaip 5 tūkst. (22%), iš jų – daugiau kaip 3 tūkst. vyrų ir daugiau kaip 2 tūkst. moterų (atitinkamai, 22% ir 23% kiekvienos lyties kortelių turėtojų).

Šis santykinai naujas aktyvizavimo instrumentas buvo teigiamai priimtas srityse, kurioms ir buvo adresuotas: 2012 m. apklausos duomenys parodė, kad 75% darbdavių, pasinaudojusių atlyginimų subsidijavimu kortelės pagalba ir 60% ją turinčių jaunų žmonių buvo ja patenkinti.

Lietuva

Lietuva yra ta šalis, kurią stipriai paveikė 2008+ krizė. Taip pat šiai valstybei įėjus į ES, ji labai nukentėjo nuo didelės emigracijos bangos į UE-15 valstybes. Remiantis statistiniais duomenimis,

daugeliu aspektų jaunų lietuvių padėtis primena jų bendraamžių padėtį Lenkijoje užimtumo ir darbo rinkos kontekste.

Du toliau aprašyti atvejų analizės pavyzdžiai susiję su Lietuvos darbo birža, pirmuoju atveju yra pristatyta Jaunimo darbo centro veikla, plačiai prieinamas darbo tarpininkavimo ir profesinio konsultavimo paslaugas teikiantis institucijų tinklas, o antras pavyzdys, tai iš dalies ES struktūrinių lėšų finansuojamas projektas „Pasitikėk savimi“, skirtas jauniems NEETs kategorijos žmonėms.

Jaunimo darbo centras

Jaunimo darbo centras funkcionuoja nuo 1999 m. prie Lietuvos darbo biržos – Lietuvos viešoji įdarbinimo institucija. Šiuo metu Lietuvoje veikia 23 vietiniai Centro skyriai. Jų misija – padėti jaunimui (iki 29 metų amžiaus) įžengti į darbo rinką, ugdant gebėjimus, reikalingus konkuruoti darbo rinkoje ir motyvuoti juos mokytis visą gyvenimą.

Ypatingai Centrai užsiima šia veikla: teikia informavimo ir konsultavimo paslaugas darbo ieškantiems jaunimui; supažindina jaunimą su atskirų profesijų specifika; veda informacinius renginius ir mokymus, padeda pasiruošti kvalifikaciniam pokalbiui, pataria kaip save pateikti *vis-a-vis* potencialiam darbdaviui bei motyvuoja ieškoti darbo ir skatina jaunimo verslumą. Centrai rengia darbo mugės ir tarpininkauja tarp ieškančiojo darbo ir darbdavio, čia taip pat naudojamosi internetine Talentų banko platforma⁵⁰. Bankas – tai duomenų bazė, kurioje gali registruotis darbo ieškantys asmenys, o darbdaviai gali talpinti darbo pasiūlymus. Iš techninės pusės, Centrai suinteresuotiesiems siūlo nemokamą prieigą prie Interneto darbo pasiūlymų paieškai, profesijų aprašymus bei informacinę medžiagą apie profesijas, siūlo atlikti asmenybės profesinio kryptingumo testus, susipažinti su stojimo į aukštąsias mokyklas sąlygomis, siūlo pagalbą ruošiant tokius dokumentus, kaip CV ir motyvaciniai laišakai.

Remiantis 2013 m. duomenimis, Centrai aptarnavo beveik 145 tūkst. klientų, kur daugiau kaip 50 tūkst. jaunų žmonių pasinaudojo galimybe savarankiškai ieškoti darbo, naudodamiesi techninėmis Centro siūlomomis priemonėmis⁵¹.

Projektas „Pasitikėk savimi“

2013 m. rudenį Lietuvos darbo birža paleido Europos socialinio fondo finansuojamą projektą „Pasitikėk savimi“⁵². Šis projektas truks beveik dvejus metus ir yra įgyvendinamas 15 visos šalies

⁵⁰http://www.ldb.lt/jaunimui/ieskantiems/Puslapiai/talentu_bankas.aspx

⁵¹<http://www.ldb.lt/jaunimui/apie/Ataskaitos/2013%20m.%20JDC%20veiklos%20ataskaita.pdf>

miestų teritorijose per centrinę Darbo biržą ir jos regioninius skyrius, bendradarbiaujant su 32 nevyriausybinėmis organizacijomis. Projekto tikslas – remti jaunų žmonių integravimąsi į darbo rinką bei stiprinti švietimo sistemą socialinės rehabilitacijos paslaugų teikimo ir paruošimo darbui srityje. Projekto veiksmuose dalyvaus tikslinė beveik 2 tūkst. jaunuolių nuo 16 iki 25 metų amžiaus grupė, kurie nedirba, nesimoko, nedalyvauja aktyvios darbo rinkos politikos programose (tai *de facto* NEETs). Programa susitelkia ties socialine reabilitacija ir siekiama joje dalyvaujančius asmenis aprūpinti pagrindinėmis kultūrinėmis kompetencijomis ir savarankiško judėjimo darbo rinkoje įgūdžiais. Tikslas yra perkelti NEETs kategorijos asmenis į darbo rinkos prieangį, paruošti juos profesijos įgijimui ir/arba darbo radimui.

Lenkija

Lenkija – tai valstybės pavyzdys, kuriai netinka įprastos schemas. Iš vienos pusės, tai valstybė, kuri vienintelė nuo 2008 m. išvengė recesijos, taip pat kontroliuoja viešųjų finansų problemas. Iš kitos pusės, jos darbo rinkos būklė yra stipriai nutolusi nuo patenkinamos, o joje dirbančio jaunimo padėtis yra nelengva. Iš Lenkijos nuo 2004 m. išvažiavo, remiantis įvairiais duomenimis, nuo 1 iki 2 mln. piliečių. Darbo rinkos segmentacija pagal amžių yra giliai išsiskilusi, panašiai kaip įdarbinimo nesaugumas/netikrumas, ką dažniausiai patiria jauni žmonės. Be to, dualinis švietimas egzistuoja skeveldrų pavidalo.

Du toliau aprašyti atvejų analizės pavyzdžiai – tai 2014 m. įstatymo dėl užimtumo skatinimo atnaujinimas bei programa „Pirmasis verslas – Parama startuojant“ („Pierwszy biznes - Wsparcie w starcie“), siūlanti paramą pradėti savo verslą.

Užimtumo skatinimo ir darbo rinkos institucijų įstatymo atnaujinimas

2014 m. buvo atnaujintas įstatymas dėl užimtumo skatinimo ir darbo rinkos institucijų⁵², š.m. rugpjūčio mėn. pabaigoje pakeitimai įsigaliojo iš dalies. Šis atnaujinimas yra laikomas vienu iš toliausiai pažengusių darbo biržų reformų per pastaruosius dešimtmečius. Atnaujinimo tikslas – pagerinti darbo išteklių pasiskirstymą per įstaigas, ypatingai perleidžiant administracijai individualizuotą priėjimą prie darbo ieškančių asmenų. Tačiau pakeitimai pasižymi daugialypiškumu, jų plataus paketo dėka, į Lenkijos įstatymus perkeliama Jaunimo garantijų iniciatyvos prielaidos. Baziniai pakeitimai įstatyme dėl jaunų žmonių užimtumo skatinimo išskiria

⁵²http://www.ldb.lt/Informacija/ESParama/Puslapiai/esf_pasitikek_savimi.aspx

⁵³2014 m. kovo 14 dienos įstatymas dėl užimtumo skatinimo ir darbo rinkų institucijų bei keleto kitų įstatymų pakeitimo (Dziennik Ustaw, 2014 poz. 598).

bedarbių iki 30 metų kategoriją. Remiantis naujai įvestais įstatymais, jauni bedarbiai gali dabar naudotis šiais aktyvizavimo instrumentais, kaip:

Mokymų kuponas – bedarbio prašymu jį išduoda Rajoninė darbo birža (PUP), tai garantija šiam nukreiptam bedarbiui užbaigti jo pasirinktus mokslus ir padengti su mokymais susijusias išlaidas. Mokymų pagrįstumas turi būti pripažintas individualiame veiksmų plane, paruoštame bedarbiui bendradarbiaujant su kliento konsultantu. Tai įvyksta, kuomet mokymai yra būtini bedarbiui norint įsidarbinti, gauti kitą darbą arba sukurti savo verslą. Mokymais, kuriuos galima apmokėti (dalinais apmokėti) švietimo kuponu, yra laikomi kvalifikaciniai profesiniai kursai ir kursai, suteikiantys profesinius įgaliojimus. Mokymų kuponas padengia mokymų išlaidas (apmokėjimas už mokslą), taip pat kitas su mokymais susijusias išlaidas, tokias kaip būtini medicininiai arba psichologiniai tyrimai, transporto išlaidos nuvažiuoti į mokymus bei apgyvendinimo išlaidos, jeigu jos būtinos. Kuponas gali būti iki 100% vidutinio darbo užmokesčio dydžio, t.y. 3740 zlotų (2014 m. II kvartale). Taip pat buvo apibrėžta viršutinė vienkartinės išmokos formos subsidijavimo už transportą ir apgyvendinimą riba. Transporto išlaidoms padengti ši suma siekia 150 zlotų, mokymams trunkant iki 150 valandų, bei 200 zlotų, mokymams trunkant ilgiau kaip 150 valandų. Apgyvendinimo išlaidų atveju, suma siekia 550 zlotų, jeigu mokymai trunka trumpiau negu 75 valandos, 1100 zlotų, jeigu mokymai trunka nuo 75 iki 150 valandų bei 1500 zlotų, jeigu mokymai trunka ilgiau negu 150 valandų. Papildomai, bedarbiui mokymosi laikotarpiu priklauso finansavimas iš Darbo fondo ir kiekvieną mėnesį išmokama 120% nedarbo pašalpos dydžio mokymosi stipendija, jeigu mokymai trunka mažiausiai 150 valandų per mėnesį. Jeigu mėnesinis valandų skaičius yra mažesnis, tai stipendijos dydis yra nustatomas proporcingai, tačiau jis niekada negali būti mažesnis negu 20% nedarbo pašalpos dydžio. Stipendijos negalima gauti kartu su nedarbo pašalpa (šiuo atveju bedarbiui priklauso teisė pasirinkti paramos rūšį) ir su jokia kita stipendijos rūšimi, dienpinigiais arba kitos rūšies pašalpa, kurios dydis bent lygus mokymosi stipendijai.

Stażuotės kuponas – bedarbio prašymu išduodamas Rajoninės darbo biržos (PUP) seniūno vardu, bedarbis nukreipiamas pas jo nurodytą darbdavį 6 mėnesių laikotarpiui, jeigu darbdavys įsipareigos įdarbinti bedarbį 6 mėnesių laikotarpiui jam pabaigus stažuotę. Stažuotės pagrįstumas turi būti pripažintas individualiame veiksmų plane, paruoštame bedarbiui bendradarbiaujant su kliento konsultantu. Kuponą galiojimo laikotarpį nustato Rajoninė darbo birža (PUP), veikdama seniūno vardu. Darbdaviui, kuris įdarbins bedarbį deklaruotam 6 mėnesių laikotarpiui, išmokama 1500 zlotų dydžio premija. Stažuotės kuponu galima apmokėti: transporto išlaidas nuvykti iki ir nuo stažuotės atlikimo vietos (fiksuota išmoka iki 600 zlotų dydžio išmokama bedarbiui kiekvieną mėnesį iki 100 zlotų dydžio dalimis) bei padengti būtinų medicininių arba psichologinių tyrimų išlaidas.

Įdarbinimo kuponas – bedarbio prašymu išduodamas Rajoninės darbo biržos (PUP) seniūno vardu, padengia dalį atlyginimo dydžio ir socialinio draudimo įmokų, susijusių su bedarbio įdarbinimu, kuriam rajoninė darbo birža (PUP) suteikė tokį kuponą. Kupono pagrįstumas turi būti pripažintas individualiame veiksmų plane, paruoštame bedarbiui bendradarbiaujant su kliento konsultantu. Įdarbinimo kupono galiojimo laikotarpį apibrėžia PUP, veikdamas seniūno vardu. Norint realizuoti įdarbinimo kuponą, seniūnas turi sudaryti darbo sutartį su darbdaviu. Darbdavys, naudodamasis įdarbinimo kupono kompensacija, įsipareigoja įdarbinti bedarbį 18 mėnesių laikotarpiui. Gražinamosios išmokos dydis atitinka nedarbo išmokos dydį ir yra mokamas po vienerių metų, kuriems praėjus, darbdavys įsipareigoja įdarbinti tą asmenį kitiems 6 mėnesiams. Jeigu darbdavys nesilaikys įdarbinimo laikotarpio sąlygų, tuomet įsipareigoja gražinti visą subsidijavimo sumą kartu su palūkanomis, jeigu atleis asmenį metų bėgyje, arba, sumą, proporcingą likusiam įdarbinimo laikotarpiui, atleidus šį asmenį po vienerių metų, tačiau dar prieš 18 mėnesių. Jeigu darbo sutartį nutrauks nukreiptas bedarbis, ji bus nutraukta jam pažeidus darbo drausmę (Darbo kodekso 52 str.) arba darbo santykiai pasibaigs, darbdavys negražina iki to momento gauto finansavimo.

Kuponas apgyvendinimui – seniūno skiriamas bedarbiui, jam įsidarbinus darbo vietoje, atitolusioje nuo jo dabartinės gyvenamosios vietos, arba dirbant kitą atlygintą darbą arba vedant savo ekonominę veiklą, jeigu jų vykdymo metu gaus mažiausiai minimalaus atlyginimo vertės uždarbį ir bus socialiai apdraustas. Be to, atstumas nuo iki šiol buvusios gyvenamosios vietos iki vietovės, kurioje bedarbis apsigyvens, turi būti mažiausiai 80 km arba bendras atvykimo į darbo vietą ir atgal į namus viešuoju transportu trukmė viršys 3 valandas per dieną. Papildoma sąlyga – būti įdarbintam, dirbti kitą atlygintą darbą arba vesti savo verslą/ekonominę veiklą mažiausiai 6 mėnesius. Kuponas apgyvendinimui gali būti iki dviejų vidutinio atlyginimo mėnesių sumos dydžio ir turi būti panaudotas apgyvendinimo išlaidoms padengti (buto arba kambario nuomos išlaidoms).

Atleidimas nuo prievolės mokėti įmokas už įdarbintus iki 30 metų amžiaus bedarbius Darbo ir Garantuojamų darbuotojų išmokų fondams

Dar vienas įvestas jaunimo aktyvizavimo instrumentas yra galimybė suteikti darbdaviams atleidimą nuo prievolės mokėti įmokas už įdarbintus darbo biržos atsiųstus iki 30 metų amžiaus bedarbius į Darbo bei Garantuojamų darbuotojų išmokų fondus. Atleidimas nuo šios prievolės darbdaviui gali būti suteiktas 12 mėnesių laikotarpiui, jeigu su duotuoju bedarbiu bus sudaryta darbo sutartis. Tas sprendimas rėmėsi jau anksčiau buvusią galimybę būti atleistam nuo įmokų mokėjimo už vyresnius, t.y. po 50 metų amžiaus, asmenis.

Valstybinis švietimo fondas

Atnaujinimo dėka taip pat buvo įsteigtas Valstybinis švietimo fondas (Krajowy Fundusz Szkoleniowy - KFS). KFS sudaro Darbo fondo skirtos lėšos, numatytos darbuotojų ir darbdavių mokymosi visą gyvenimą tikslų įgyvendinimui. PUP gali skirti KFS lėšas tokių veiksmų finansavimui, kaip: kursai ir nenuosekliosios (podiplominės) studijos, vykdomos darbdavio iniciatyva arba gavus jo sutikimą; egzaminai, leidžiantys gauti dokumentus, patvirtinančius gebėjimų, kvalifikacijų arba profesinių įgaliųjų įgijimą; medicininiai ir psichologiniai tyrimai, reikalingi mokymuisi arba profesiniam darbui po mokslų užbaigimo; draudimas nuo nelaimingų atsitikimų, susijusių su pradėtu mokymusi. Tačiau reikia pažymėti, kad asmenims iki 45 metų, KFS lėšos bus prieinamos tikrai nuo 2016 m.

„Pirmasis verslas – parama startuojant”

Kitas paramos instrumento tipas – programa „Pirmasis verslas – parama startuojant”⁵⁴, įgyvendinamas bendrai su Darbo ir socialinės politikos ministerija (MPiPS) bei Lenkijos ūkio banku (BGK) 2013 m. Programos tikslas – skatinti verslumą ir padėti jauniems žmonėms įkurti savo verslą. 2014 m. buvo pradėtas įgyvendinti bandomasis šios programos etapas, vykdomas Mažosios Lenkijos, Švento Kryžiaus bei Mazovijos vaivadijose, planuojama apimti apie 350 asmenų, tačiau nuo spalio mėnesio programa apims visą šalį. Darbo neturintys bei neatliekantys jokio kito atlygintino darbo (įskaitant savo ekonominę veiklą mažiausiai vienerius metus) aukštųjų mokyklų absolventai 4 metų nuo studijų užbaigimo laikotarpio bei I ir II pakopos paskutinių studijų metų studentai gali gauti iki 60 tūkst. zlotų dydžio paskolą savo verslui pradėti (paraiškos priduodamos individualiai, todėl egzistuoja galimybė kelis kartus padidinti gaunamų lėšų dydį, jeigu du arba daugiau asmenų nori įkurti bendrą verslą). Palūkanų norma už paskolą siekia 0,25 Lenkijos nacionalinio banko vekselių rediskonto procentinės išraiškos (0,69% per metus). Kredito apsauga yra nuosavas vekselis *in blanco* bei nors vieno fizinio asmens laidojimas. Gražinimo laikotarpis yra iki septynerių metų, be to, paskolos gavėjas gali pasinaudoti metiniu atidėjimo laikotarpiu kapitalo įmokų mokėjime. Kas daugiau, programos rėmuose galima gauti paskolą už darbo biržos atsiųsto bedarbio įdarbinimą, paskolos dydis iki 20 tūkst. zlotų, su galimybe ją iš dalies panaikinti, jeigu bedarbiui sukurta darbo vieta bus išsaugota bent vienerius metus.

Italija

Italija – tai valstybė, labai stipriai paveikta 2008+ ekonominės krizės, krizė (pirminė finansinė krizė, ekonominis nuosmukis ir vėlesnė įsiskolinimų krizė) šią šalį paveikė labai drastiškai. Jaunų

⁵⁴ Daugiau informacijos apie programą: <http://www.wsparciewstarcie.info/>

žmonių užimtumo problemų kontekste ši krizė ne tiek atskleidė, kiek išeksponavo istoriškai senas problemas. Italija, panašiai kaip kitos Pietų Europos ES valstybės narės, jau daugybę metų kentėjo nuo išsisknijusios darbo rinkos segmentacijos problemos, didele dalimi prabėgančios ties amžiaus linijos (žr. I skyrių). Jauniems žmonėms grėsė ne tik ilgalaikis įkalinimas antriniame darbo rinkos segmente, bet jie taip pat neturėjo plačių profesinio mokymosi galimybių, net vidurinės mokyklos lygmenyje, todėl atsirado aukštųjų mokyklų vis didesnio jaunų žmonių pritraukimo efektas, kurių švietimo pasiūlymas neatitiko darbo rinkos poreikių. Tokios situacijos pasekmė – visų pirma, rekordinis nedarbo lygis, taip pat masinė jaunų italų emigracija į kitas Europos šalis, kurių darbo rinkos suteikia geresnes galimybes susirasti darbą. Du toliau pristatyti atvejų analizės pavyzdžiai – tai Mario Montiego (2011-2013) vyriausybės įstatymų leidimo iniciatyvos, kurių tikslas – pagerinti jaunų žmonių padėtį darbo rinkoje.

Monti-Fornero įstatymas

2012 m. birželio 28 d. priimtas įstatymas 92/2012 (Monti-Fornero įstatymas, taip pavadintas nuo tuometinio premjero ir darbo ministro pavardžių) apibrėžia taisyklės, kuriais siekiama padėti jauniems žmonėms įžengti į darbo rinką. Naujų įstatymų tikslas – įveikti darbo rinkos segmentaciją, kuri Italijoje yra tvirtai padalinta tarp stabilias įdarbinimo sąlygas turinčių darbuotojų (darbo sutartis) ir tarp „nesaugiai“ įdarbintų darbuotojų, dažniausiai jaunimo. Vienu iš bazinių įstatymo elementų yra profesinis paruošimas, nurodomas kaip pirmenybė jaunų žmonių įėjimui į darbo rinką. Minimali profesinio paruošimo trukmė turi siekti šešis mėnesius. Nuo 2013 m. sausio 1 dienos mokinių proporcija (priimamų į darbą profesinio paruošimo rėmuose tiesiogiai arba pagal neterminuotą darbo sutartį tarpininkaujant darbo agentūrai) palyginus su kvalifikuotais darbuotojais siekia 3:2 įmonėms, įdarbinančioms virš 10 darbuotojų ir 1:1 įmonėms, įdarbinančioms mažiau kaip 10 darbuotojų. Įmonės, įdarbinančios daugiau kaip 10 darbuotojų, naujus mokinius gali priimti tik tai įmonei prieš tai įdarbinus 50% mokinių (kurių profesinis paruošimas baigėsi per pastaruosius 36 mėnesius), be to, šis rodiklis pamažintas iki 30%, jeigu įmonė veikia trumpiau negu trejus metus, o jeigu ši sąlyga nebus išpildyta, mokiniai bus laikomi dirbančiais pagal terminuotą darbo sutartį.

2013 m. birželio 28 dienos dekretas Nr. 76 „Įvadinės skubios priemonės jaunimo užimtumui skatinti, socialinei sanglaudai stiprinti, dėl PVM ir kitų mokesčių”.

Dekreto (atnaujinto 2013 m. rugpjūčio 9 d.) tikslas – įgyvendinti Jaunimo garantijų iniciatyvos nuostatus.

1. Ypatingai siekiama paskatinti darbdavius įdarbinti pastoviam darbui 18-29 metų asmenis, kurie atitinka šiuos reikalavimus:

a) neturi reguliaraus darbo mažiausiai per šešių mėnesių laikotarpį;

b) nebaigė vidurinės mokyklos;

c) gyvena vieni ir yra teisėti mažiausiai vieno asmens globėjai.

2. Įdarbinus tokį asmenį, pas duotąjį darbdavį padidės įdarbinimo lygis.

3. Tokio darbuotojo atlyginimui yra skiriama vieno trečdaliao mėnesio pajamų dydžio dotacija, tačiau tikrai socialinio draudimo įmokų anuliavimo 18 mėnesių laikotarpyje formos. Dotacijos suma negali viršyti 650 eurų per mėnesį.

4. Dotacijos gali būti išmokamos 12 mėnesių bėgyje taip pat terminuotos darbo sutarties pakeitimo į neterminuotąją darbo sutartį atveju. Tačiau tokioje situacijoje reikia įdarbinti kitą darbuotoją, taip pat atitinkantį aukščiau minėtus reikalavimus (žr. 1 p.) tam, kad būtų išlaikyta aukščiau minėta įdarbinimo lygio augimo pas duotąjį darbdavį sąlyga. Reikia atkreipti dėmesį, kad įstatymų leidėjas nepatiksina, ar tas naujas darbuotojas turi būti įdarbintas neterminuotam laikotarpiui, ar galima su juo sudaryti terminuotą darbo sutartį.

V SKYRIUS

GERIAUSI JAUNŲ ŽMONIŲ ĮTRAUKIMO IR INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ PAVYZDŽIAI PASIRINKTOSE EUROPOS SĄJUNGOS VALSTYBĖSE NARĖSE: MIKRO LYGIS (ĮMONĖ)

Šis skyrius skirtas aptarti jaunų žmonių įtraukimo ir integracijos į darbo rinką veiksnių pavyzdžius, kurių imasi įmonės. Panašiai, kaip IV skyriuje, dėmesys skiriamas penkioms ES valstybėms narėms: Austrijai, Suomijai, Lietuvai, Lenkijai ir Italijai. Ataskaitos poreikiui pasirinktos „geriausios praktikos“ tarpusavyje skiriasi, tačiau jas jungiantis aspektas nesikeičia - ketinimas padėti jauniems žmonėms įžengti į darbo rinką, ypač užtikrinti sklandų perėjimą nuo mokyklos prie įsidarbinimo.

1 pavyzdys (Austrija) Mašinų ir metalo pramonės asociacija (*Fachverband für die Maschinen und Meterallwarenindustrie*)

Aprašomas atvejis yra specifiškas, kadangi nesusijęs vien su viena įmone, o su įmonių tinklu, kurios kartu sudaro Mašinų ir metalo pramonės asociaciją (*Fachverband für die Maschinen und Meterallwarenindustrie*), turinčią kartu apie 120 tūkst. darbuotojų bei 6 tūkst. profesinį paruošimą atliekančių mokinių. Į asociaciją suburtos įmonės įvedė taisyklę, remiantis kuria mokinių, atliekančių profesinį pasiruošimą, apgyvendinimo internate išlaidos yra visiškai padengiamos juos įdarbinančių darbdavių sąskaita. Tai didelis patogumas mokiniams, kadangi Austrijoje tai norma, jog internate gyvenantys mokiniai patys moka už apgyvendinimą iki jų gaunamo atlyginimo dydžio (darbas profesinio paruošimo rėmuose yra apmokamas), o tik galimą skirtumą apmoka darbdavys. Pavyzdžiui, jeigu mokinys uždirba 600 eurų, o mokestis už internatą siekia 1000 eurų, tuomet to mokinio darbdavys sumoka likusius 400 eurų. Tuo tarpu mokinių, praeinančių profesinį paruošimą Asociacijai priklausančiose įmonėse, apgyvendinimo išlaidas pilnai padengia darbdaviai. Ši taisyklė buvo įtraukta neapibrėžtam laikotarpiui į sektoriaus kolektyvinę sutartį, kurios šalimi yra Asociacija. Apgyvendinimo internate išlaidas pilnai turi padengti įmonės, kadangi šiam tikslui nėra skiriamos jokios viešosios lėšos.

2 atvejis (Austrija) Vienos miestas

Žemiau aprašytas atvejis taip pat nėra tipiškas, kadangi susijęs ne su pavieniu veiksmu arba programa, o su visa Vienos miesto savivaldybės veiksmų visuma. Viena išsiskiria iš visos šalies tik jai būdingais ypatumais: beveik kas ketvirti darbo santykiai užmezgiami sostinėje, kurioje sukuriamas vienas euras kiekvieniems keturiems Austrijos Bendrojo vidaus produkto eurams .

Miesto savivaldybė, kaip darbdavys, vykdo profesinį paruošimą, tiesiogiai siūlydamas šiuo metu vietas 641 mokiniui (praeinantiems praktiką maždaug 30 įvairių profesijų), ir dar apie 500 vietų, tarpininkaujant miestui priklausančioms įmonėms. Galiausiai, miestas papildo kitų 4 tūkst. mokinių išorinio profesinio paruošimo finansavimą. Teigiama, kad nuo miesto išitraukimo į profesinio paruošimo procesą, jį sėkmingai užbaigė apie 10 tūkst. asmenų⁵⁵.

Vienos miestas 2010 m. įvedė Vienos mokymų garantiją (*Wiener Ausbildungsgarantie*), kuri apima:

- **Mokymus:** Coachingo Jaunimui tipo veiksmai (*Jugendcoaching*), skirti mokiniams, susiduriantiems su problemomis mokykloje arba asmenims iki 19 metų, iškritusius iš švietimo sistemos, siekiant sukurti tokiems asmenims švietimo kelią, pasibaigus testiniam etapui (2010/11), nuo 2012 m. ši programa apėmė visą Vieną, o nuo 2013 m. visą Austriją: <http://www.neba.at/jugendcoaching/warum.html>
- **Kartelės sumažinimą:** Gamybinės mokyklos tipo veiksmai (*Produktionsschule*), Vienoje įdiegtas projektas *Spacelab*, kuriame socialinių darbuotojų prižiūrimi jauni iki 25 metų amžiaus žmonės, patekę į socialiai nepalankią padėtį, kuria individualius švietimo-profesinio tobulėjimo planus, siekiant juos įgyvendinti vidurinėje mokykloje arba per profesinį paruošimą.
- **Išorines praktikas:** jauni žmonės, kurie negali rasti praktikos įmonėje, gali pasinaudoti išorinio profesinio paruošimo centro paslaugomis, jiems siūloma Išorinė praktikų programa (*Überbetriebliche Lehrausbildungen, UBA*), kurią finansuoja Viešojo įdarbinimo tarnyba ir Vienos miestas.

3 atvejis (Suomija) K-Group (Kesko)

Pirmaujanti Suomijos mažmeninės prekybos įmonė Kesko (ir jos dukterinės įmonės, su kuriomis sudaro K-Group konglomeratą) užsiima maisto prekių, namų apyvokos reikmenų, statybinių ir apdailos medžiagų, automobilių ir mechaninių įrenginių platinimu. Kesko bendrovei priklauso apie 2000 parduotuvių Suomijoje, Švedijoje, Norvegijoje, Estijoje, Latvijoje, Lietuvoje, Rusijoje ir Baltarusijoje. 2013 m. Kesko pardavimų vertė viršijo 9,3 milijardo eurų. Kesko įdarbina maždaug 20 tūkst. darbuotojų, o K-Group apima maždaug 45 tūkst. darbuotojų.

2013 m. pradžioje Kesko valdyba skyrė 100 tūkst. eurų darbo vietų asmenims iš tikslinės grupės Jaunimo garantijų iniciatyva, sukūrimui. Programoje numatyta iki 2014 m. pabaigos į darbą priimti 1000 jaunuolių. Ir šis tikslas buvo pasiektas dar pirmajame pusmetyje: birželio mėnesio pradžioje

⁵⁵<https://www.wien.gv.at/verwaltung/personal/lehrlinge/ausbildung.html>

įmonė informavo, kad įdarbino apie 1188 jaunų žmonių⁵⁶. Programoje bendradarbiauja tarpusavyje įmonės ir darbo biržos. Darbo biržoje buvo sukurtos pareigos Kesko ryšių atstovui, kuris padėjo įmonei tarp užsiregistravusių bedarbių atrinkti jos poreikius geriausiai atitinkančius darbuotojus. Daug naujai priimtų Jaunimo garantijų iniciatyvos tikslinės grupės darbuotojų turi *Sanssi* kortelę, kurios dėka jų atlyginimai dotuojami iš viešųjų lėšų.

4 atvejis (Lenkija) Kompanija Węglowa S.A.

Kompanija Węglowa S.A. – tai didžiausia anglies akmens kasybos įmonė Europoje, kurioje dirba apie 60 tūkst. žmonių. Anglies kompaniją sudaro 15 kasyklų bei 5 gamyklos, kasyklos išgauna apie 40 mln. tonų anglies kasmet. Kompanija Węglowa – tai vienasmenė Valstybės išdo bendrovė, įkurta 2003 m. Pastaraisiais metais bendrovė patyrė rimtas ekonomines problemas, kas gali neigiamai įtakoti jos dualinio švietimo politikos vystymąsi, į kurią Kompanija Węglowa buvo stipriai įsitraukusi. Atsižvelgiant į profesinio švietimo krizę Lenkijoje ir nuolatinį specialybių, būtinų požeminių kasybos darbams atlikti, pagrindinio ugdymo ir vidurinių profesinių mokyklų absolventų mažėjimą, prie ko prisideda vis augantys sunkumai atstatyti žmogiškąjį kapitalą, įmonė užmezgė bendradarbiavimą su savivaldybių valdžia iš Silezijos ir aplinkinių vaivadijų, ypač su Rybnik, Żory, Tychy, Gliwice, Zabrze, Ruda Śląska, Bytom miestų merais; Wodzisławski, Bieruńsko-Lędziński, Oświęcimski, Mikołowski, Tarnogórski poviatų seniūnais, taip pat su gminos Chełm Śląski viršaičiu. 18 švietimo įstaigoms, globojant Kompanija Węglowa (technikumuose ir profesinėse mokyklose), priėmus susitarimus, jaunimas apmokomas įgyti kalnakasybos profesijas vidurinio ir profesinio mokymo lygmenyse. Susitarimų rėmuose, savivaldybių valdžios, būdamos savo teritorijoje esančių mokyklų valdymo organais, įsipareigojo išlaikyti klases, ugdančias nurodytų kalnakasybos specialybių jaunimą, o Kompanija Węglowa S.A. įsipareigojo šių specialybių besimokančius mokinius įdarbinti, jiems pabaigus mokslus. Profesijų, kurių mokosi mokiniai susitarimo apimtose klasėse, tai: požeminės kalnakasybos technikas, požeminės kalnakasybos mašinų ir elektros įrenginių eksploatavimo technikas elektrikas, požeminės kalnakasybos mašinų ir mechaninių įrenginių eksploatavimo technikas mechanikas, kalnakasybos automatikos specialybės technikas mechatronikas, požeminės eksploatacijos kalnakasys, požeminės kalnakasybos mašinų ir elektros įrenginių specialybės elektrikas, šaltkalvis bei mašinų ir įrenginių mechanikas montuotojas.

⁵⁶<http://www.kesko.fi/en/Media/Releases/Press-releases/2014/Youth-Guarantee-in-the-K-Group-programme-exceeds-expectations--As-many-as-1200-youths-have-found-employment-in-the-K-Group-with-the-help-of-the-Youth-Guarantee/>

Bendrovė Kompanija Węglowa suinteresuota paruošti žmones, galinčius dirbti po žeme, taigi dėl darbo sąlygų ir darbo saugos specifikos, pasiūlymas skirtas vyriškajai jaunimo daliai, baigusiai gimnazijos lygmens švietimą. Pasirašytų bendradarbiavimo susitarimų rėmuose, Kompanija Węglowa S.A. garantuoja susitarime dalyvaujančių mokyklų absolventams įdarbinimą įmonės skyriuose, priklausomai nuo turimos paklausos. Įdarbinami žmonės, baigę mokyklą ir atitinkantys tam tikras sąlygas, t.y. mokymosi metu įgiję reikiamas profesines kvalifikacijas (teigiamas profesinių kvalifikacinių egzaminų rezultatas) bei pateikęs teigiamą specializuotų medicininių tyrimų rezultatus, leidžiančius dirbti po žeme. Taip pat Kompanija Węglowa užtikrina galimybę atlikti profesinę praktiką po žeme savo sąskaita. Be to, remia mokyklas specializuotų vadovėlių ir leidinių įsigijimui, padeda įgyvendinti didaktinę programą, o taip pat, jeigu turi galimybių, padeda organizuoti praktinius užsiėmimus.

Bendradarbiavimas tarp Kompanija Węglowa S.A. ir pasirinktų švietimo įtaigų trunka nuo 2006 metų. Paskutinis priėmimas į vidurines ir profesines mokyklas įvyko 2013 metų rugsėjo mėnesį, tuomet mokslus pradėjo 1266 absolventai, šie mokiniai mokslus pabaigė 2016 arba 2017 metais.

Kas daugiau, veiksmai, nukreipti į „jaunų žmonių užimtumo didinimą“ apima sutarčių pasirašymą su žmonėmis, studijuojančiais kalnakasybos programų magistro studijas techninėse mokyklose, kurios atitinka Bendrovės poreikius. Šios sutartys garantuoja darbo gavimą Kompanijos Węglowa skyriuose, pabaigus studijas ir įgijus magistro laipsnį.

Šiuo metu Kompanijos Węglowa patiriami ekonominiai sunkumai kelia nerimą dėl įmonės ateities, ypač kalbant apie įdarbinimą, kadangi neaišku, ar restruktūrizacijos veiksmai, galintys sumažinti įdarbinimą, nesutrukdys įmonės globojamų jaunų mokyklos absolventų įdarbinimui.

5 atvejis (Lenkija) „MOS-t w przyszłość” („Tiltas į ateitį“)

Įgyvendinant PO KL (VI prioritetas, Rinka atvira visiems, 6.4 Inovaciniai veiksmai) nuo 2011 m. balandžio 1 dienos iki 2013 m. rugsėjo 30 dienos buvo įgyvendintas projektas „MOS-t w przyszłość („Tiltas į ateitį“) - naujų profesinio aktyvavimo formų sukūrimas Jaunimo socioterapijos centrų auklėtiniams.” Projektą įgyvendino Jaunimo socioterapijos centras Ustkos mieste, bendradarbiaujant su Slupsko miesto Vidurio Pamaro amatininkų ir verslumo rūmais.

Jaunimo socioterapijos centrai (MOS) – tai viešosios resocializacijos institucijos (jų veiklą koordinuoja vietos savivaldybė), užsiimančios jaunimu nuo 12 metų, kuriam dėl įvairių priežasčių

(raidos sutrikimai, mokymosi sunkumai, šeimyniniai arba aplinkos problemos) yra reikalingos ypatingos auklėjimo priemonės ir mokymo metodai. Jaunas žmogus į MOS yra priimamas tėvų pareiškimu arba šeimos teismo nutartimis ir būna jame dažniausiai iki 18 metų amžiaus (viršutinė amžiaus riba - 21 metai, jeigu asmuo ketina pabaigti gimnaziją). Centruose jaunuoliai praleidžia visą parą, juos galima lankyti ir jie gali laikinai išvykti iš centro.

Į projekto veiksmus buvo įtraukti paskutinių mokslo metų gimnazijos prie Jaunimo socioterapijos centro (MOS) mokiniai, t.y. 3 klasė bei auklėtiniai, kuriems sukako 18 metų. Pagrindiniu projekto parengimo motyvu šia tema buvo rimtų problemų suvokimas, kokias patiria MOS auklėtiniai, įžengiant į darbo rinką. Šie bandymai daugelyje atvejų baigiasi nesėkmėmis, kurias galima paaiškinti ne tik jaunų žmonių, paliekančių MOS, žinių ir profesinių kvalifikacijų stoka, bet taip pat nepakankamomis daugelio jų socialinėmis kompetencijomis.

Pagrindinis projekto tikslas buvo „sukurti priemones, kurios palengvins MOS jaunimui įeiti į darbo rinką ir pasirinkti jiems alternatyvų gyvenimo kelią“ (projekto partnerio informacija). Šios priemonės turi padėti tiek MOS, tiek profesinį paruošimą vykdančioms darbdavius jungiančioms organizacijoms, kas didžiaja dalimi reiškia amatininkus.

Veiksmai vykdomi dviejose programose: „Gyvenimo alternatyvų treningas“ bei „Profesinio mokymo programa, apmokant Jaunimo socioterapijos centrų auklėtinius atlikti apibrėžtą darbą“. Pirmoji iš programų susijusi su reabilitacijos ir socialinės reintegracijos sritimi, o antroji – su pagrindinių žinių ir gebėjimų įgijimu pasirinktose profesijose. Programos „Profesinis mokymas“ formalus tikslas - I lygmens kvalifikacijos įgijimas, remiantis Lenkijos kvalifikaciniais rėmais (KRR), vadinama „Profesijos asistento“ kvalifikacija. Šiam tikslui pasiekti buvo atliekamos profesinės praktikos pas pasirinktus darbdavius. Darbdaviai įsitraukdavo į projektą, tarpininkaujant partneriškai organizacijai, t.y. Išdui.

Programa „Profesinis mokymas“ vyko nuo 2012 m. sausio iki birželio mėnesio pas septynis darbdavius, atstovaujančius penkias profesijas: kirpėjo, staliaus, instaliacijų ir sanitarinių įrenginių montuotojo, automobilių mechaniko ir konditerio. Programai buvo atrinkti 23 asmenys. Bandomąją programos „MOS-t“ versiją galiausiai pabaigė 16 asmenų. Vienam iš dalyvių nebuvo leista laikyti egzamino. Egzaminą išlaikė, įgyjus „Profesijos asistento“ titulą, 15 asmenų.

6 atvejis (Italija) Finmeccanica

Italijoje įmonių grupė *Finmeccanica* ypatingai aktyviai veikia profesinių mokymų srityje ir padeda kurti sprendimus, padedančius jauniems žmonėms pereiti iš mokymosi sistemos į darbo rinką, o darbdaviams – padeda atstatyti žmoniškąjį kapitalą. *Finmeccanica* – tai holdingas, apimantis platų pramonės sektoriaus bendrovių spektrą, reprezentuojančių gynybos (ginkluotės) pramonę bei aukštųjų technologijų sektorių⁵⁷. Grupėje dirba beveik 64 tūkst. žmonių 22 šalyse, o 2013 m. pasiekė 16 milijardų eurų vertės apyvartą.

Vienas iš dažniausiai aptariamų įmonių sektoriaus Italijoje pavyzdžių, susijusių su jaunimo užimtumo veiksmis, yra „1000 giovani per Finmeccanica” (Tūkstantis jaunų žmonių Grupėje *Finmeccanica*) projektas⁵⁸, pradėtas Grupėje įgyvendinti 2013 m. vasarą, jį numatoma įgyvendinti iki 2014 m. pabaigos. Programos pagrindinė idėja buvo pritraukti į Grupės įmonių darbą vidurinių mokyklų bei techninių kryptių studijų absolventus iki 30 metų amžiaus. Programa, nepaisant sudėtingos ir daugiapakopės dalyvių atrankos, susilaukė didžiulio tikslinės grupės susidomėjimo. Remiantis įmonės paviešintais duomenimis, atrankoje dalyvavo daugiau kaip 56 tūkst. norinčiųjų, iš kurių programoje sudalyvauti buvo išrinkta virš 1500 asmenų. Programos dalyvius Grupės darbdaviai įdarbina, visų pirma, profesinio paruošimo procedūroje, tačiau taip pat leidžiama įdarbinti kitomis įdarbinimo formomis, remiantis galiojančiais darbo įstatymais (žr. Monti-Fornero įstatymas).

Programa, nors dar nepasibaigė, plačiai nuskambėjo visoje Italijoje, ypatingai Jaunimo garantijų iniciatyvos įdiegimo šioje šalyje kontekste, kas įvyko 2014 m. gegužės 1 dieną. Įmonė skelbia norą pasinaudoti projekto patirtimi, kuriant pavyzdinę įmonių sektoriaus ir švietimo sektoriaus bendradarbiavimo sistemą, siekiant atstatyti pramoninę kultūrą Italijoje. Tiesiai prieš Jaunimo garantijų iniciatyvos inauguraciją, *Finmeccanica* kartu su Darbo ministerija, Švietimo ministerija bei Nacionalinė darbdavių konfederacija *Confindustria* pasirašė „Memorandumą dėl veiksmų jaunų žmonių užimtumui skatinti Jaunimo garantijų iniciatyvos diegimo proceso Italijoje rėmuose”.

⁵⁷ *Finmeccanica* Grupei priklauso pvz. sraigtasparnių gamintojas *Agusta Westland*, turintis kapitalą Lenkijoje PZL Świdnik S.A.

⁵⁸ <http://www.finmeccanica.com/en/persone/1000-giovani-finmeccanica>

VI SKYRIUS

JAUNŲ ŽMONIŲ ĮTRAUKIMAS Į DARBO RINKĄ – KELIAS Į JŲ ĮTRAUKIMĄ PROFESINĖSE SAJUNGOSE

Profesinės sąjungos – tai organizacijos, atstovaujančios kolektyvinius darbo žmonių interesus. Šioje ataskaitoje aptariamų problemų kontekste, svarbiausias klausimas, kokį galima užduoti, pradedant diskusiją apie jaunų žmonių įsitraukimą į profesinių sąjungų veiklą, o tuo pačiu profesinių sąjungų sugebėjimą kalbėtis su kartomis, skamba taip: kaip šiuolaikinį jaunimą paversti darbo žmonėmis? Jeigu jie neris savo kelio užsitikrinti stabilią padėtį darbo rinkoje, o tik bus palikti patys sau, jie bus įkalinti šios darbo rinkos periferijose, jų motyvacija prisijungti prie profesinių sąjungų arba kitokių organizacijų, užsiimančių ir atstovaujančių jų kolektyvinius interesus, bus tikrai labai maža, kadangi šie žmonės nesugebės apibrėžti savo interesų darbo santykiuose jokiame kitame, negu individualiame, lygmenyje. O dreifas tarp vieno laikino užsiėmimo ir kito sąlygos, jog tokie asmenys išspruks profesinėms sąjungoms, kurios dėl savo organizacinės struktūros apribojimų, nesugebės jų pasekti. Tačiau darant prielaidą, kad pavyks sustabdyti dabartinio „nesaugaus“ trendo, turėtume užduoti sau kitą klausimą: ką profesinės sąjungos galėtų pasiūlyti jaunam nesaugumo/netikrumo apimtam jaunimui?

Dar iki sprogo globaliai krizei, buvo aprašytas asmens profilis, kurio atveju narystės profesinėse sąjungose tikimybė buvo santykinai mažiausia. Tai buvo jauna (iki 30 metų amžiaus) moteris, dirbanti nepilnu etatu pagal terminuotą darbo sutartį, dirbanti platinimo srityje (pardavimai, viešbučiai, restoranai, transportas) ir mikro-įmonėje (kurioje dirba iki 10 darbuotojų)⁵⁹. Kitais žodžiais, sunkiausiai profesinių sąjungų pasiekiamu potencialiu nariu buvo jaunas žmogus (atstovaujantis lytį, tradiciškai darbo rinkoje užimančią blogesnę padėtį), dirbantis paslaugų srityje, „nesaugiomis“ sąlygomis.

Profesinės sąjungos Europoje, panašiai kaip ir visame išvystytame pasaulyje, išgyvena krizę. Tolimesnėje perspektyvoje profesinės sąjungos praranda savo narius, o narystės profesinėse sąjungose lygis krenta net tose šalyse, kurios laikomos profsąjungų galios bastionais, kaip, pvz., šioje ataskaitoje analizuota Suomija. Tiesa, daugelyje Europos valstybių 2008 m. krizė sustabdė narystės profsąjungose mažėjimo tendencijas, netgi sukėlė jos išaugimą, tačiau negalima įvertinti kiek tai tvirtas ilgalaikės tendencijos atstatymas, o ne laikina korekcija. Profesinės sąjungos – tai organizacijos, kurios sensta, o tai kelia grėsmę jų tolimesniam egzistavimui, vyresnėms kartoms

⁵⁹*Industrial Relations in Europe in 2006, Europos Komisija, Briuselis.*

paliekant darbo rinką, o vadinasi ir profesines sąjungas. Be to, vis didėjantis profesinių sąjungų narių amžiaus vidurkis neigiamai veikia tų organizacijų įvaizdį, kuris atrodo svetimas jaunimo pasauliui. Taigi, būtina atnaujinti šį įvaizdį, tačiau tam reikia pokyčių ryšių strategijoje, tiek formos (kanalai, kuriais galima pasiekti šią tikslinę grupę, jai suprantama kalba), tiek turinio prasme (jaunimui aktualios problemos).

14 lentelė. Narystės profesinėse sąjungose lygis Europoje (%)

Valstybė	2000	2010
Prancūzija	8,0	7,9
Lenkija	17,2	14,1
Lietuva	17,3 (2001)	10,0
Ispanija	16,7	15,6
Estija	14,9	8,1
Portugalija	21,6	19,3
Vengrija	19,7 (2001)	12,0 (2009)
Latvija	20,5 (2003)	14,8 (2008)
Bulgarija	27,7	19,8 (2009)
Čekija	27,2	17,3 (2009)
Vokietija	24,6	18,6
Olandija	22,6	19,3
Graikija	26,5	24,0 (2008)
Didžioji Britanija	30,1	27,1
Slovakija	32,3	16,9
Austrija	36,6	28,4
Italija	34,8	35,5
Airija	37,2	36,6
Rumunija	45,8 (1998)	32,8 (2008)
Slovėnija	41,6	26,3
Liuksemburgas	43,7 (1998)	37,3 (2008)
Belgija	49,5	50,6
Malta	60,2	50,5
Kipras	65,5	49,0 (2011)
Danija	74,2	68,5
Suomija	75,0	70,0
Švedija	80,1	68,9

Šaltinis: ICTWSS (2014)

Profesinės sąjungos neignoruoja šių nerimą keliančių signalų ir imasi iniciatyvos naujoms, iki šiol profesinių sąjungų dėmesio nesulaukusioms, dirbančiųjų kategorijoms. Joms priklauso jauni žmonės. ES galima rasti „gerosios praktikos“ pavyzdžių, profesinių sąjungų paruoštų pasiūlymų jauniems žmonėms. Jie yra ypatingai populiarūs valstybėse, garsėjančiose korporatyviniais darbo santykiais, ypač Skandinavijoje. Šiame regione profesinės sąjungos jau prieš keletą metų susidūrė su jaunų žmonių „nutekėjimo“ iš profesinių sąjungų problema. Švedijoje, pvz., impulsą suteikė 90-ųjų m. pabaigoje įkurtas nuo profesinių sąjungų nepriklausomas savanoriško draudimo nuo nedarbo fondas (*Alfa-kassan*), kuris ištraukdavo narius iš profesinių sąjungų fondų, ypatingai iš jaunų darbuotojų kategorijos, pasižyminčių nestabilia darbo padėtimi. Verti pacitavimo pavyzdžiai: palaikomi tiesioginiai ryšiai su potencialiais nariais, apsilankoma jų mokyklose ir mokymo įstaigose. Danijoje Metalo darbuotojų profsąjunga (*Dansk Metal*) bei Verslo ir administracijos darbuotojų profsąjunga (*Handel og Kontorfunktionærernes Forbund*) turi specialias naujų narių atrankos tarp praktikantų ir stažuotojų techninėse mokyklose programas. Panašiai Suomijoje, Mokslinių darbuotojų profsąjungų konfederacija (*Akateemisten Toimihenkilöiden Keskusjärjestö*) reguliariai aplanko profesines ir aukštąsias mokyklas. Norvegijoje daugybė profesinių sąjungų leidžia mokiniams ir studentams įstoti į profesines sąjungas, ir netgi išlaiko specialius „studentų organizatorius“. Kas daugiau, Norvegijos profesinių sąjungų konfederacija (*Landsorganisasjonen i Norge*) kasmet organizuoja Vasaros patrulį, jauniems darbuotojams skirtą renginį. Vasaros Patrulis apsilanko darbo vietose bei teikia informaciją apie darbuotojų teises ir profesinių sąjungų vaidmenį jauniems žmonėms, dirbantiems sezoninius darbus atostogų metu. Šios iniciatyvos tikslas – taip pat kontroliuoti darbo sąlygas ir išsikišti, jų nesilaikymo atveju. Visose šiose valstybėse profesinės sąjungos įrodo, kad galima imtis pastangų kovoje su globalaus nūsiskimo nuo narystės profesinėse sąjungose tendencijos⁶⁰.

Taip pat negalima pamiršti fakto, kad jaunus žmones galima pasiekti per komunikacijos kanalus, kuriais jie naudojami kiekvieną dieną. Įdomias šia prielaida besiremiančias iniciatyvas galima rasti pvz., Airijoje, kur globojant Airijos profesinių sąjungų kongresui (ICTU) 2007 m. buvo paruoštas „Outreach planas“. Jį sudaro internetinių ir telefoninių paslaugų išankstinio apmokėjimo paketas, kuris laikomas ypatingai patraukliu jauniems ir išsilavinusiems darbuotojams. Panašiai profesinės sąjungos Olandijoje įgyvendino tikrai per internetą pasiekiamas paslaugas. Nepriklausoma

⁶⁰R. Pedersini, *Trade union strategies to recruit new groups of workers*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2010, prieinama: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0901028s/tn0901028s.htm>

specialistų ir vadybininkų profesinė sąjunga *De Unie* 2006 m. pradėjo siūlyti specialią narystės kategoriją už nedidelį metinį 10 eurų mokestį pasirinktoms interneto paslaugoms. Ši sumažinta narystės įmoka neleidžia naudotis dauguma tradicinių paslaugų, kaip, pavyzdžiui, nemokami teisiniai patarimai dėl individualių darbuotojų ginčų, nei dalyvauti streiko fonde. Tačiau leidžia jos mokėtojams gauti patarimus apie darbo teisę, mokymus ir karjeros kelio vystymą. Taigi, tai „interaktyvus leidimas“, per kurį jauni žmonės, sunkiai pasiekiami profesinėms sąjungoms, jeigu tos turėtų naudotis vien konservatyviais naujų narių pritraukimo metodais, gali vis tik būti pritraukti narystei. Net jeigu pritraukimas nepasisektų pirmuoju ėjimu, sėkmės galimybės ateityje ir taip bus didesnės, kadangi šie jauni žmonės jau turės teigiamos patirties ryšiuose su profesinėmis sąjungomis⁶¹.

Profesinės sąjungos taip pat ištiesia ranką jauniems žmonėms per specialias organizacines struktūras, kurių tikslinė grupė jie kaip tik ir yra. Tokių Europoje įgyvendinamų veiksmų pavyzdžiai turi ilgą istoriją. Jau 80-ais metais Generalinė Portugalijos darbuotojų konfederacija (*Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses*) nustatė tikslinę struktūrą (*Interjovem*), nukreiptą į mažumų grupes, esančias už tradicinių profesinių sąjungų klientūros, tarp jų ir jaunimą. Vidurio ir Rytų Europoje taip pat vyko panašios iniciatyvos. Bulgarijos nepriklausomų profesinių sąjungų konfederacija (*Конфедерацията на независимите синдикати в България*) 1999 m. įkūrė „Jaunimo forumą XXI amžiui“. Slovėnijoje Slovėnijos laisvų profesinių sąjungų unija (*Zveza svobodnih sindikatov Slovenije*) pasitelkdama savo sektorinių organizacijų pagalbą, sušaukdavo jaunimo komitetus (*Odbori ZA MLADE*) profsąjungose dalyvaujančiose darbovietėse, siekiant padidinti jaunų darbuotojų įsitraukimą į profesinių sąjungų veiklą⁶².

Lenkijos profesinės sąjungos taip pat imasi panašaus pobūdžio veiksmų. Didžiausios valstybinės profsąjungų centrinės buveinės, visos trys (NSZZ „Solidarność“, OPZZ ir Forum ZZ) įsteigė pareigybes ir/ar organizacinius skyrius, atsakingus už jaunų žmonių reikalus. Labai skubi užduotis yra parengti veiksmų strategiją ne tik skirtą jauniems žmonėms, bet daryti tai kartu su jais, kas leistų pajauti tapatumą, reikalingą, norint jaunimui ne tik stoti į profsąjungų organizacijas, bet ir aktyviai jose veikti.

⁶¹ Ibidem.

⁶² Ibidem.

APIBENDRINIMAS

Šios ataskaitos tikslas – pristatyti veiksų, diegiančių Europos bendrąjį veiksų planą jaunimo užimtumui didinti, sąlygas. Ataskaitą sudaro šeši skyriai, išskiriami įvadas, apibendrinimas, išvados ir rekomendacijos.

I skyriuje pristatyta sintetinė dabartinės jaunų žmonių padėties Europos darbo rinkoje diagnozė, atlikta, visų pirma, remiantis Eurostato statistiniais duomenimis. Ja remiantis matome, kad jaunų žmonių padėtis Europos Sąjungos užimtumo srityje kelia nerimą dėl aukšto nedarbo lygio jaunų žmonių, tiek iki 24, tiek iki 30 metų amžiaus, tarpe, jeigu remtumėmės platesniu jaunų žmonių apibrėžimu. Be to, jauni žmonės (suvokiami tiek siauro, tiek plačia prasme), dažniau dirba sąlygomis, keliančiomis pavojų jų saugumo/tikrumo jausmui, t.y. dirba terminuotai, nepilną etatą. Galiausiai, jauni žmonės priklauso didelei NEETs kategorijai (*Not in Employment, Education and Training*), t.y. nedirbantys, nesimokantys, mokymuose nedalyvaujantys asmenys. Įėjimo į darbo rinką perspektyvų ir jame stabilios padėties užėmimo nebuvimas dažnai pasireiškia sprendimo priėmimo dėl svarbių socialinių vaidmenų atidėjimu, pirmiausia, susijusių su šeimos sukūrimu, vaikų turėjimu ir įmokų mokėjimu į visuotinio socialinio draudimo sistemą.

II skyriuje aptartas yra Europos bendrasis veiksų planas jaunimo užimtumui didinti. Europos socialiniai partneriai pritarė ES politinių organų iniciatyvoms, kurios savo ruožtu yra reakcija į ekonominę krizę. Ten aprašytas yra Plano priėmimo kontekstas, ypač ekonominių ir kultūrinių veiksnių vaidmuo, įtakančių jaunų žmonių darbo rinkoje padėtį. Atkreipiamas dėmesys į koreliaciją tarp darbo jėgos kvalifikacijų neatitikimo (*skills mismatch*), ypač jaunų žmonių tarpe, su nedarbo lygiu jauniausiose darbingo amžiaus grupėse. Tolimesnėje skyriaus dalyje detalai yra aprašyta Plano genezė, struktūra ir turinys.

III skyriuje pristatyta veiksų, nukreiptų į jaunų žmonių įtraukimą ir integraciją į darbo rinką Europos Sąjungos lygmenyje, apžvalga, remiantis antrinių šaltinių dokumentų ir duomenų analize. Aptartos svarbiausios, į jauniausią darbingo amžiaus žmonių grupę nukreiptos iniciatyvos, įgyvendinamos ES lygmeniu, įskaitant *Jaunimo garantijų iniciatyvą*, jaunų žmonių veiksų finansavimo šaltinius iš Europos socialinio fondo, *Jaunų žmonių užimtumo iniciatyvą*, judumo Europos sąjungos darbo rinkoje skatinimą EURES programos pagalba, veiksmus, susijusius su stažuočių bei profesinių praktikų kokybės pagerinimu, jaunų žmonių užimtumo reikalų darbo grupių komitetus bei „Erasmus Plus“ programą.

IV skyriuje aptariamos geriausios jaunų žmonių įtraukimo ir integracijos į darbo rinką praktikos pasirinktose Europos Sąjungos valstybėse narėse makro mastu, per ką turima omenyje viešąją politiką. Aptarta dešimt viešosios politikos veiksnių pavyzdžių iš penkių valstybių (Austrija, Suomija, Lietuva, Lenkija, Italija). Šie veiksmai pasižymi įvairialypiškumu, tai pagrindinė viešosios veiksnių programos, taip pat teisės leidimo iniciatyvos. Dviejų valstybių atveju (Austrija ir Suomija) pristatyti nacionaliniai Jaunimo garantijų iniciatyvos variantai, kurių diegimas abejose valstybėse prasidėjo dar prieš 2013 m. Likusios skyriuje aprašytos „geriausios praktikos“, tai *Jugendcoaching* (Austrija), *Sanuosi* kortelė (Suomija), Jaunimo darbo centrai (Lietuva), projektas *Pasitikėk savimi* (Lietuva), užimtumo skatinimo ir darbo rinkos institucijų įstatymo atnaujinimas (Lenkija), programa „Pirmasis verslas – Parama startuojant“ (Lenkija), Monti-Fornero įstatymas (Italija) bei dekretas „Įvadinės skubios priemonės jaunimo užimtumui skatinti, socialinei sanglaudai stiprinti, dėl PVM ir kitų mokesčių“ (Italija).

V skyriuje pristatyta mikro perspektyva, kurioje analizuojamos geriausios jaunų žmonių įtraukimo ir integracijos į darbo rinką praktikos pasirinktose Europos Sąjungos valstybėse narėse darbdavio lygmenyje. Aptarti šeši veiksnių pavyzdžiai, kuriuos įgyvendina pavieniai darbdaviai (institucijos) arba jų tinklai: socialinė parama (apgyvendinimo finansavimas) profesinį paruošimą atliekantiems jaunuoliams pas darbdavius, priklausančius Mašinų ir metalo pramonės sąjungai (Austrija), Vienos miesto veiksmai, užtikrinantys jauniems žmonėms profesinio paruošimo vietas administracijos struktūrose ir komunalinėse įmonėse (Austrija), *Kesko* mažmeninės prekybos tinklo, priimančio į darbą jaunus žmones, diegiama programa, įgyvendinant Jaunimo garantijų iniciatyvos prielaidas (Suomija), bendrovės Kompania Węglowa bendradarbiavimas su profesinėmis mokyklomis, siekiant užtikrinti bendrovei naują personalą su reikiamomis kvalifikacijomis (Lenkija), projektas „MOS-t“, įgyvendinamas viešosios auklėjimo institucijos ir mažųjų ir vidutinių įmonių sektoriaus darbdavių, kurio tikslas – jaunų žmonių socialinė rehabilitacija, siekis išmokyti juos profesijos pagrindų (Lenkija), jaunų žmonių atrankos programa, siekiant juos profesiskai parengti dideliame pramoniniame holdingui Finmeccanica, kuris Italijoje laikomas pavyzdine Jaunimo garantijos iniciatyvos nutarimus įgyvendinančia iniciatyva (šioje šalyje įdiegta š.m. gegužės 1 dieną).

VI skyriuje keliamas klausimas, koku laipsniu jaunų žmonių įtraukimas į darbo rinką atveria jiems kelią narystei profesinėse sąjungose. Skyriuje atkreipiamas dėmesys į pagrindinę profesinių sąjungų ateities problemą - jaunų žmonių sėkmingas įėjimas į darbo rinką ir stabilios pozicijos joje išlaikymas, tai yra būtina jų pritraukimo į profesines sąjungas sąlyga.

IŠVADOS

Ataskaitos poreikiams sukauptos medžiagos analizė leidžia daryti išvadą, kad jaunų žmonių padėtis Europos darbo rinkoje yra sudėtinga, tačiau tuo pačiu padeda suvokti, kad adekvatesnė perspektyva apima atskirų valstybių narių *darbo rinkas*, o ne bendrą Europos rinką, kuriai dar toli iki vidinės sanglaudos. Darbo rinka, švietimo politika bei užimtumo institucinė aplinka valstybių narių lygmenyje stipriai skiriasi viena nuo kitos, kas tikriausiai yra ekonominio vystymosi disproporcijos, skirtingų istorinių patirčių, skirtingų pramoninių santykių modelių, rezultatu, o galiausiai, pažvelgus plačiau, skirtingų kapitalizmo modelių, kurie susiformavo ir egzistuoja įvairiose ES šalyse, rezultatu (geriausiai iliustruoja ataskaitoje detaliau pristatytų valstybių pavyzdžiai, analizuojant per viešosios politikos ir praktikos mikro lygmenyje prizmę). Tiesa, šie skirtumai nyksta tokių megatrendų, kaip Europos integracija (ypatingai migracijos procesai) ir globalizacija, rezultate, tačiau vis dar išlieka matomi. Nekyla abejonių, kad jaunų žmonių įtraukimo į darbo rinką problema – tai bendras visų ES valstybių narių iššūkis, neigiamų patirčių visuotinumą prasme, o ne jo sąlygų identiškumo ir kovos su juo būdų prasme. Žinoma, santykinai geresnėje padėtyje yra tos šalys, kurių švietimo sistemos yra susijusios su darbo rinkomis per dualinio švietimo sprendimus. Ataskaitoje aptartos Austrija, Suomija – tai šalys, kurios jaunimo perėjimo iš mokyklos į darbą problemą, atrodo, didele dalimi kontroliuoja būtent dualinio švietimo dėka. Kitame poliuje atsiduria Italija, stipriai paveikta darbo rinkos segmentacijos pagal amžių bei išgyvenanti profesinio rengimo žlugimo pasekmes. Abi Vidurio Rytų Europos šalys, į kurias buvo pažvelgta ataskaitoje, tiesa, nėra tokioje dramatiškoje padėtyje kaip Italijos atvejis problemos masto prasme, tačiau jos pobūdis struktūriniu požiūriu yra panašus tiek Lietuvoje tiek Lenkijoje. Bendras iššūkis visoms valstybėms narėms yra, be abejonių, kvalifikacijų neatitikimas (*skills mismatch*), nors ir jis pasireiškia įvairiu intensyvumu. Nedarbo (beje, ne tik tai jaunų žmonių tarpe) ir glaudžiai su juo susijusio užimtumo klausimo neišsprendžia racionaliai išspręsti, jeigu nepavyks parengti sprendimų, suartinančių darbo rinkos paklausos ir pasiūlos polius. Priešingu atveju turėsime reikalo su neefektyviu išteklių pasiskirstymu, tiek globaliame lygmenyje (darbo rinkos kaip tokios), tiek mikro (darbdavio) ir individualiame lygmenyse (išsilavinusių žmonių, tačiau turinčių žinias ir kvalifikacijas, kurios nėra pakankamai paklausios).

Teigiama Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo patirtis Suomijoje (keliasdešimties metų patirtis) bei Austrijoje (kelerių metų patirtis) įrodo, kad tokio pobūdžio viešosios politikos programavimo veiksmai duoda teigiamus rezultatus. Todėl tiek Europos Jaunimo garantijų iniciatyvos, tiek Europos bendrojo veiksmų plano jaunimo užimtumui didinti priėmimas – tai

potencialiai didelės reikšmės įvykiai. Valstybių narių lygmenyje Europos Jaunimo garantijų iniciatyvos diegimo veiksmus jau pradėjo įgyvendinti keletas valstybių narių, o šalies veiksmų planus priėmė Prancūzija ir Italija. Kiti ataskaitoje aptarti jaunų žmonių įtraukimo į darbo rinką veiksmai, vykdomi ES lygmenyje, taip pat duoda teigiamus rezultatus, ir juose glūdi dar didelis, vis dar neišnaudotas potencialas.

REKOMENDACIJOS

1. Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimas

Atsižvelgiant į pakankamai nepalankią jaunų žmonių padėtį darbo rinkoje ir jų įžengimo į ją problemas, susijusias su pažengusia segmentacija, svarbi rekomendacija būtų nuoseklus Jaunimo garantijų iniciatyvos nuostatų diegimas. Teigiamą šio viešosios politikos instrumento patirtis, sukaupia valstybėse, pradėjusiose įgyvendinti iniciatyvą anksčiau negu ji buvo priimta ES lygmenyje (Austrija, Švedija, Suomija), leidžia daryti aiškią prielaidą, kad būtina diegti sprendimus, remiančius jauniausias darbingo amžiaus žmonių grupes. Suomijoje, kurios pavyzdys buvo analizuojamas šioje ataskaitoje, Garantijų veiksmų efektyvumas yra labai aukštas: 2011 m. 83,5% jaunų bedarbių gavo darbo pasiūlymą trijų mėnesių laikotarpyje nuo jų įregistravimo. Tačiau reikia aiškiai pabrėžti, kad efektyvus Garantijų pagrindinio tikslo pasiekimas, kokiu yra geros kokybės darbo užtikrinimas jaunuoliams iki 25 metų amžiaus per keturis mėnesius nuo formalaus švietimo užbaigimo arba darbo praradimo, arba, tolimesnio švietimo, profesijos mokymosi arba profesinės praktikos atlikimo pasiūlymų užtikrinimas, reikalauja atitinkamų viešosios administracijos institucijų funkcionavimo pagerinimo (ypatingai darbo biržų) tose valstybėse, kuriose iniciatyva dar nepradėta įgyvendinti. Garantijų iniciatyvos nutarimų operacionalizavimui valstybės lygmenyje taip pat reikia tikslaus kriterijų apibrėžimo, kuriais remiantis darbo pasiūlymas bus laikomas „geru“. Lenkijos atveju būtina taip pat didinti rajoninių darbo biržų veiklos efektyvumą. Visų institucinių sprendimų įdiegimui būtina užtikrinti tinkamą rajoninių darbo biržų užnugarį. Įstaigų darbuotojų skaičius, išsilavinimas ir įsitraukimas didele dalimi tai raktas pagerinti viešojo tarpininkavimo įdarbinime efektyvumą. Lenkijos darbo pasiūlos būklės aiškesniam vaizdai susidaryti būtina išspręsti bendrą sveikatos draudimo prieinamumo problemą. Kadangi šis draudimas suteikiamas bedarbio statusą turinčiam asmeniui, rajoninėse darbo biržose užsiregistruoja asmenys, kurie nėra motyvuoti pradėti legaliai dirbti, o tiesiog siekia gauti priėjimą prie viešosios sveikatos priežiūros paslaugų. Taip pat sisteminė problema yra socialinių partnerių patenkinamai nevykdoma kontrolė, kaip yra panaudojamos Darbo fondo lėšos. Atrodo, jog būtina išspręsti sisteminės problemas, su kuriomis susiduria viešosios įdarbinimo tarnybos, kad galėtume efektyviai diegti Jaunimo garantijų iniciatyvą.

2. Dualinio švietimo ir mokymosi visą gyvenimą programų vystymas

Ataskaitoje pateikti prieinami statistiniai bei kitų šaltinių duomenys patvirtina vyraujančią nuomonę, kad dualinis švietimas teigiamai įtakoja jaunų žmonių įėjimą į darbo rinką procesą, jo dėka reikšmingai sumažėja nedarbo lygis, užimtumo problema, bei prie, vadinamos, NEETs grupės

priskiriamų piliečių procentas. Suvokdami, kad efektyvios dualinio švietimo sistemos kūrimas tai sunkus uždavinys ir ilgai trunkantis procesas, ir pradėjus jį kurti, turime atsiminti, kad valstybėse narėse, neturinčiose savo švietimo sistemoje dualinio švietimo sprendimų (arba jais besinaudojančių labai ribotai, pvz., Lenkijoje) svarbu diegti mokymosi visą gyvenimą sprendimus, kas ne tik atitinka ES strateginius prioritetus, bet didina darbingo nuo 30 metų amžiaus žmonių darbo turėjimo potencialą ('įdarbinamumą'), tai prisideda prie kartų solidarumo kūrimo. Kalbant apie antrąją rekomendaciją, reikia taip pat atkreipti dėmesį į galimybę profsajungoms imtis kartu su darbdavių organizacijomis veiksmų, kurių tikslas būtų pagerinti profesinių mokyklų įvaizdį. Geriausių praktikų ir patirčių iš egzistuojančios profesinio švietimo sistemos skatinimo dėka, galima pakeisti profesinių mokyklų įvaizdį visuomenėje. Reikėtų apmąstyti bei socialiniams partneriams imtis bendrų darbų, skatinant plačiai suprantamą profesinį konsultavimą visuose švietimo etapuose (ypatingai kreipiant dėmesį į gimnazijos etapą). Įvairių socialinių akcijų, parodančių vaikams, mokiniais ir jaunimui skirtingų profesijų atlikimo realybę, dėka, jie galės sąmoningiau priimti tolesnio švietimo sprendimus.

3. Stipresnis socialinių partnerių įsitraukimas į švietimo politiką, ypač mokymosi visą gyvenimą programą

Į socialinių partnerių atsakomybės ribas įeina švietimo politikos formavimas, ypač nukreiptos į tas jaunų žmonių kategorijas, kuriems gresia padidintos socialinės atskirties iš darbo rinkos rizika. Šiam tikslui pasiekti būtina stiprinti bendradarbiavimą tarp viešosios valdžios ir verslininkų, rengiant ir įgyvendinant mokymo programas bei jungiant mokyklinį mokymąsi su profesine praktika. Darbdavių organizacijai tai svarbu iš žmogiškojo kapitalo atkūrimo ir ekonomikos vystymosi perspektyvos. Profesinėms sąjungoms tai, iš vienos pusės, yra užduotis, įeinanti į jų darbuotojų klasės interesų atstovavimo misiją, o iš kitos pusės (pažvelgus į šią problemą instrumentiškiau ir pragmatiškiau), tai investicija į savo socialinės bazės vystymą, užtikrinant jaunosios kartos atstovams įėjimo į darbo rinką galimybes (tuo pačiu įgyjant darbo žmonių statusą), tai sėkmingesnis santykių su jaunais žmonėmis iš periferinės darbo rinkos (įdarbintų pagal nestandartines arba „saugumo“ nesuteikiančias darbo sutartis) kūrimas, ir, galiausiai, tai galimybė atkurti gerą struktūrą tarp kartų, o tolimesnėje perspektyvoje – reiškia profesinių sąjungų organizacinę vystymąsi. Tiek valstybei, tiek socialiniams partneriams, svarbiausias tikslas yra užkirsti kelią atskirčiai bei stiprinti socialinę sanglaudą, subalansuoti socialinių draudimų sistemas, ir per tai kurti realias Europos socialinio modelio (ESM) principų diegimo galimybes. Šioje vietoje svarbu mokėti numatyti edukacinius poreikius, susijusius su darbo rinkos poreikiais bei priderinti aukštųjų mokyklų aukštojo mokslo ir nenuosekliųjų studijų švietimo pasiūlymus. Kitas svarbus

dalykas yra kultūrinių stereotipų laužymas, susijusių su profesijų, studijų kryptimis, suvokiamomis „vyriškomis“ arba „moteriškomis“. Profesinėms sąjungoms būtina stipriau įsitraukti į mokymosi visą gyvenimą sprendimų derybas sektoriaus lygmenyje. Esant silpnam (o dažniausiai jam visai nesant) socialiniam dialogui sektorių lygmenyje Lenkijoje, atrodytų, kad darbuotojų mokymosi visą gyvenimą problematika, aptariama sektorių lygmenyje, gali tapti stimulu, reanimuojant socialinio dialogą šiame lygmenyje.

4. Socialinių partnerių (profesinių sąjungų) kova su kliūtimis, stiprinančiomis darbo rinkos segmentaciją

Socialiniai partneriai (profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos) turėtų susikcentruoti į veiksmus, kurių tikslas naikinti kliūtis, trukdančias jauniems žmonėms pateikti į pagrindinį (centrinį) darbo rinkos segmentą. Profesinėms sąjungoms tai sunki užduotis, kadangi verčia jas kelti vidinę įtampą, susijusią su centriniame segmente esančių asmenų interesų pažeidimu, į kurią dažnai įeina profesinių sąjungų nariai, atstovaujantys vyresnio darbingo amžiaus grupes. Veiksmai turėtų telktis, iš vienos pusės, į pokyčius viešojoje politikoje, o iš kitos pusės, bendrovių lygmenyje, į vidinių ribų darbo rinkose atvėrimą. Taip pat reikia pasirūpinti vidinio solidarumo tarp kartų kūrimu atskirų bendrovių rėmuose, pvz., vedant derybas dėl efektyviai veikiančių mentoringo programų, kurių pagalba vyresni ir jauni žmonės galėtų keistis gebėjimais ir patirtimi.

5. Profesinių sąjungų paslaugų pasiūlymo, skirto netradicinei profesinių sąjungų klientūrai, vystymas (pvz., jaunimui dirbančiam pagal nestandartinės sutartis)

Profesinės sąjungos, atsižvelgiant į padėtį ir globalines tendencijas darbo rinkoje, ypatingai netipiško įdarbinimo ekspansiją ir nuolat augantį įdarbinimą pagal „saugumą“ nesuteikiančias darbo sutartis, turėtų siekti atsiverti šioms dirbančiųjų kategorijoms. Potencialiais veikimų būdais, kuriais galėtume tai padaryti, galėtų būti paslaugų pasiūlymo vystymas tos kategorijos žmonėms, dalyvavimas mokymosi visą gyvenimą programose, o taip pat persiorientavimas į vietos bendruomenių veiklą.

6. Profesinių sąjungų įvaizdžio atnaujinimas

Svarbiausias dalykas yra pažadinti profesinėse sąjungose sąmoningumą, jog būtina atnaujinti jų socialinį įvaizdį visuomenėje. Tai galima pasiekti, remiant jaunos veikėjus savo gretose ir kuriant veiksmingus karjeros kelius kartų pasikeitimui svarbiausiose profsąjungų struktūros pareigose. Svarbu, kad profesinės sąjungos plačiai bendradarbiautų su nevyriausybinėmis organizacijomis bei

protingai kurtų įvaizdį, pasinaudojant socialinių žiniasklaidos priemonių bei socialinių kampanijų pagalba.

7. Profesinių sąjungų naudojamų atrankos metodų, adresuotų į darbo rinką įžengiantiems jauniems žmonėms, vystymas

Norint sėkmingai įgyvendinti dvi minėtas rekomendacijas, svarbu sukurti profesinėms sąjungoms jaunų žmonių pasiekimo strategijas, kurie ieškosi pirmojo darbo arba pradeda dirbti laikinus/sezoninius darbus. Lenkijos darbo rinkos patologijos (pvz., labai aukštas įdarbinimo pagal terminuotas darbo sutartis rodiklis arba aukštas savo individualią veiklą vedančiųjų skaičius, neleidžiant jiems veiksmingai jungtis, nes nėra laikomi pagal darbo kodeksą apibrėžtais darbuotojais), kurios sąlygoja, jog pirmasis darbas dažniausiai būna netipiškas, šio postulato įgyvendinimui labai trukdo. Todėl reikėtų pagalvoti apie vidurinių mokyklų paskutiniųjų klasių mokinių pasiekimo galimybę.

8. Tikslinių, į jaunus žmones besikoncentruojančių struktūrų profesinėse sąjungose kūrimas

Profesinės sąjungos turėtų kurti į jaunus žmones besiorientuojančias organizacines struktūras. Būtina, kad egzistuotų tokio tipo struktūros, kad iš apačios mobilizuotume jaunimą stoti į profesines sąjungas, juos aktyvinti ir sąlygoti natūralų kartų pasikeitimą. Tokiai struktūrai rekomenduotina „atvira“ (platforma) formulė, leidžianti jauniems žmonėms veikti, negu „uždara“ (organizacinis skyrius). Tokia struktūra turėtų būti lanksti ir atlikti švietimo vaidmenį, supažindinant jaunimą, kas yra darbuotojų organizacijos ir kokią naudą jiems gali atnešti. Kas daugiau, tokia struktūra užsiimtų „nesaugaus įdarbinimo“ reikalais, užmezgant ryšius su nedarbingiu jaunimu (dar besimokančiu mokykloje), kad juos paruoštų narystei profesinėse sąjungose, kuomet jie jau atsidurs darbo rinkoje. Apsvarstymui lieka - paruošti jauniems žmonėms „specialiai pritaikytą“ paslaugų pasiūlymą (pvz., prieinamą tik per internetą).

9. Jauniems tėvams skirtos socialinės infrastruktūros kūrimas

Jaunų tėvelių poreikiai yra susiję su lopšelių ir darželių tinklo prieinamumu, o taip pat su kitomis lanksčiomis vaikų globos ir priežiūros institucinėmis formomis. Šios infrastruktūros elementą taip pat sudaro darbuotojui priimtinos lankstaus darbo laiko priemonės arba dalinio teledarbo sprendimai, palengvinantys gyvenimą šeimyninius įsipareigojimus turintiems asmenims. Tai daugelyje atvejų brangiai kainuojantys sprendimai (pvz., dalinio teledarbo atveju darbdavys turi organizuoti ir apmokėti dvi darbo vietas, skirtas vienam darbuotojui), taigi jiems reikalinga

viešosios paramos priemonė. Profesinės sąjungos kolektyvinėse derybose ir diskusijose turi dažniau kelti problematiką apie asmeninio ir profesinio gyvenimo derinimą (pvz., aptariant darbo taisykles).

10. Neapmokamo darbo reiškinių civilizavimas.

Profesinės sąjungos turėtų intensyviau įsitraukti į bet kokių profesinių praktikų, stažuotių ir pan. atviroje rinkoje, civilizavimo procesą. Darbdavių organizacijų ir atskirų įmonių dialogo objektas turėtų būti bendrų nurodymų įmonių organizuojamoms stažuotėms sukūrimas. Tokiu būdu profesinės sąjungos taip pat galės pasiekti naujus potencialius narius.

11. Tarpvalstybinio bendradarbiavimo kūrimas tarp siunčiančių ir priimančių valstybių profesinių sąjungų

ES viduje vykstantys migracijos procesai aiškiai susiję su padėtimi darbo rinkoje (tą rodo didelio masto migracija iš Lenkijos nuo 2004 m., arba dabartiniai migracijos procesai Ispanijoje). Todėl būtina sustiprinti bendradarbiavimą tarp organizacijų ir grįžti prie diskusijos profesinių sąjungų viduje apie apipusės tarpvalstybinės narystės pripažinimo. Taip pat reikia priimti sprendimus, susijusius su darbuotojų judumu korporacijų viduje, skirtingų valstybių rėmuose.