

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
BIZNESA, VADĪBAS UN EKONOMIKAS FAKULTĀTE
Ekonomikas nodaļa

JAUNIEŠU NODARBINĀTĪBAS PROBLĒMAS LATVIJĀ

Problem of employment of youth in Latvia

BAKALAURA DARBS

Ekonomikas bakalaura studiju programma
Uzņēmējdarbības ekonomikas studiju virziens

Autors: Anastasija Paļčevska

Stud. apliecības Nr.ap14066

Darba zinātniskais vadītājs: Dr.oec., doc. Kārlis Purmalis

RĪGA, 2017

SATURS

Anotācija.....	3
Annotation.....	3
Ievads.....	4
1. Jauniešu nodarbinātības problēmas teorētiskie aspekti	7
1.1. Nodarbinātības un bezdarba jēdziens.....	7
1.2. Jauniešu darba iekārtošanas īpatnības.....	10
1.3. Jauniešu darba tirgus un tā specifika.....	14
1.4. Problēmas ar iekārtošanos darbā pēc mācību iestādes pabeigšanas.....	17
2. Jauniešu nodarbinātības problēmas izpēte Latvijas darba tirgū.....	25
2.1. Bezdarbs un nodarbinātība Latvijā.....	25
2.2. Jauniešu atbalsta programmas Latvijā.....	30
2.3. Jauniešu anketēšanas rezultātu analīze.....	35
2.4. Bezdarba līmeņa samazināšanas iespējas jauniešu vidū.....	41
3. Nodarbinātības problēmu salīdzinājums dažādās valstīs.....	46
Secinājumi.....	62
Izmantoto avotu un literatūras saraksts.....	65
Pielikumi.....	68
1.pielikums. Anketas “Jauniešu nodarbinātība Latvijā” jautājumi.....	68

ANOTĀCIJA

Bakalaurā darbā "JAUNIEŠU NODARBINĀTĪBAS PROBLĒMAS LATVIJĀ" autors izskatīs jautājumu par jauniešu nodarbinātību Latvijā. Jauniešu bezdarbs joprojām ir viena no aktuālākajām problēmām jauniešu nodarbinātības sfērā. Pētījuma mērķis ir studentu un jauno speciālistu vietas noteikšana darba tirgū, kā arī faktoru noteikšana, kas jauniešiem traucē iegūt labu darbu. Autors arī aplūkos jauniešu nodarbinātības atbalsta programmas, kuras strādā Latvijas teritorijā, un veiks salīdzinošo analīzi par nodarbinātības un bezdarba līmeni Latvijā un ES valstīs. Uz pētījuma rezultātu bāzes tiks izdarīti secinājumi un noformulētas dažas rekomendācijas par darbiekārtošanas optimizāciju.

ANNOTATION

In Bachelor work "PROBLEM OF EMPLOYMENT OF YOUTH IN LATVIA" author will consider the question of employment of young people in Latvia. Youth unemployment remains one of the most acute problems in the field of labour. A research aim is an exposure of place of students and young specialists at the market of labour, and also exposure of factors that prevent from getting a good job. An author also will consider the programs of support employments of young people, working on territory of Latvia, and will conduct a comparative analysis of employment and unemployment in Latvia and the EU. On the basis of results of research will be drawn conclusion and formulated some recommendations for optimization of employment of young people.

IEVADS

Šobrīd viena no aktuālākajām sociālajām problēmām ir bezdarba problēma starp profesionālo izglītības iestāžu absolventiem. Jauniešu darba tirgu raksturo šādas negatīvas tendences: pieaug reģistrēto un slēpto bezdarbu mērogs jauniešu vidū, kā arī palielinās tā ilgums.

Jebkuras valsts nākotne ir šodienas jauno vīriešu un sieviešu rokās. Tāpēc, vadītājam, kuram rūp savas valsts un sabiedrības attīstība, ir jāuzskata jauniešus par valsts nacionālajām interesēm. Kā likums, jaunatnes politikas zonā ir iedzīvotāji vecumā no 14 - 29 gadiem. Tieši šajā laikā ir svarīgs valsts atbalsts un jauniešu potenciālu stimulēšana. Ar Latvijas apstākļiem, kuros pēdējos desmit gados krasi ir samazinājusies dzīves kvalitāte un jauniešu veselības stāvoklis, pasliktinājušies profesionālās izglītības saņemšanas nosacījumi un nodarbinātības iespējas, pastiprinās narkomānija, palielinās noziedzība jauniešu vidū, ir nepieciešami radikāli pastiprināt valsts politiku attiecībā uz paaudzi, kas taisās iet pieaugušo dzīvē.

Šobrīd Latvijas sabiedrība atrodas sarežģītā sociāli – politiskā un ekonomiskā situācijā. Pēdējās desmitgades straujās un nesaprotamās situācijas maiņas dēļ, jauniešiem šodien, no vienas puses, ir vairāk iespēju un veidu integrācijai sabiedrībā, bet no otras puses, situācija valstī ir novedusi pie “barjeru” uzcelšanas, kas būtiski ierobežo jaunās paaudzes noteikto sociālo lomu uzņemšanu un īstenošanu. Tātad, var teikt, ka jauniešu socializācijas process šodien ir kļuvis sarežģīts un pretrunīgs.

Jauniešus, kas pirmo reizi ienāk darba tirgū un kuriem nav profesijas vai pietiekamu citu profesionālo zināšanu līmenis, visās pasaules valstīs ir pieņemts attiecināt uz sociāli neaizsargātām grupām. Tajā pašā laikā, ņemot vērā, ka jaunieši ir vislielākais stratēģiskais un inovatīvais resurss valstī, ir nepieciešams atzīt viņu darba jomu kā prioritāti valsts sociāli-ekonomiskajā politikā. Tas nozīmē, ka valsts politikas līmenī ir jāpieņem programmas, kas palīdzētu veidot augsti kvalificētu personālu, kas ir pielāgots tirgus ekonomikas apstākļiem un, kas pārvalda jaunākās tehnoloģijas. Šis ir stratēģiski svarīgs uzdevums, no kura lielā mērā ir atkarīga ekonomikas izaugsme, tās konkurētspēja un Latvijas kā valsts nākotne kopumā.

Jauniešu situācijas Latvijas darba tirgū analizēšanas nepieciešamība ir nosacīta ar diviem galvenajiem faktoriem. Pirmkārt, jaunieši (15-29 gadi) veido aptuveni 17% no Latvijas darbaspējīgajiem iedzīvotājiem, otrkārt, vissvarīgākais - viņi ir valsts nākotne, un no viņu darba starta nosacījumiem ir atkarīga turpmākā attīstība. Jaunieši šodien jau lielā mērā nosaka politisko, ekonomisko un sociālo struktūru sabiedrībā. Tajā pašā laikā tā visā pasaulē ir viena

no visneaizsargātākajām grupām darba tirgū. Neskatoties uz iepriekšminēto problēmu aktualitāti, tā ir saņēmusi maz uzmanības zinātniskajā pētniecībā, mēdijos, valdības dokumentos.

Nopietna problēma jauniešu nodarbinātībā ir apmācību apjoms un profilu neatbilstība darba tirgus vajadzībām, kas rada apstākļus, kuros bezdarba līmenis profesionālo izglītības absolventu vidū palielinās. Tas savukārt noved pie tā, ka viskatīvākā un izglītotākā jauniešu daļa, kura pabeidz attiecīgās izglītības iestādes, ir spiesta reģistrēties kā bezdarbniekiem un saņemt pabalstus no valsts. Šobrīd katrs trešais jauniešs, kurš ir reģistrēts kā bezdarbnieks Nodarbinātības Valsts Aģentūrā, ir ieguvis augstāko vai profesionālo izglītību.

Bezdarbs ir makroekonomiskā problēma, kas vistiešāk un dziļāk ietekmē katru mūsu valsts personu. Mūsdienu ekonomiskajos apstākļos, darba zaudējums lielākajai daļai cilvēku nozīmē dzīves līmeņa staruju pazemināšanos. Bieži vien šī samazināšanās nonāk līdz pilnīgas nabadzības līmenim un rada nopietnu psiholoģisko traumu. Tamdēļ nav pārsteigums, ka bezdarba un nodarbinātības problēmas ir biežu sociālo diskusiju priekšmets.

Starp kritērijiem, kas raksturo jauniešu pozitīvu iekļaušanos darba tirgū un pie kuriem valdībām un citām iesaistītajām pusēm ir pastāvīgi jāstrādā, var izdalīt šādus:

- īss laika periods un ieguldāmo resursu nelielais apjoms, kas nepieciešams jauniešiem, lai atrastu darbu;
- zems bezdarba līmenis jauniešu vidū;
- pagaidu darba atrašanas iespējas;
- izglītības iestāžu absolventu ar iegūtu augstāko izglītību augstais sociālais statuss un bezdarba minimālais līmenis šajā grupā;
- cieša saikne starp izglītības iestādēm un profesionālajām organizācijām, kas veicinātu darba pieredzes esamību jaunajiem specialistiem un iespēja iegūt atbilstošas praktiskās zināšanas savā izvēlētajā jomā;

Šī darba aktualitāte ir noteikta ar teorētisko un praktisko izpratni par problēmām un pieejām to risināšanai, kas rodas jauniešiem pēc izglītības iestāžu absolvēšanas.

Šī darba ietvaros veiktā pētījuma mērķis ir izpētīt jauno specialistu nodarbinātības problēmas pēc izglītības iestāžu absolvēšanas.

Izvirzītais darba mērķis ir noteicis sekojošus izpildāmos uzdevumus:

- izskatīt bezdarba un nodarbinātības līmeni Latvijā;

- apskatīt jauniešu nodarbinātības īpatnības;
- analizēt jauniešu darba tirgu un tā īpatnības;
- identificēt problēmas, kas saistītas ar darba atrašanu pēc augstākās izglītības iegūšanas;
- apskatīt iespējamus risinājumus jauno specialistu nodarbinātības problēmas risināšanai pēc augstākās izglītības iegūšanas;

Šo problēmu atrisināšanas metodes ir sekojošas:

- statistiskā metode;
- socioloģiskā metode;
- dedukcija;

Šī pētījuma objekts ir nodarbinātība.

Šī pētījuma priekšmets ir jauno specialistu nodarbinātības problēma.

Šī darba struktūra – pētījums sastāv no ievada, trīm nodaļām, secinājumiem un izmantotās literatūras saraksta, kā arī pielikumiem.

1. JAUNIEŠU NODARBINĀTĪBAS PROBLEMAS TEORĒTISKIE ASPEKTI

1.1. Nodarbinātības un bezdarba jēdziens

Lai precizētu kuru terminu lietot, lai pareizi un detalizēti aprakstītu problēmas būtību, nepieciešams aprakstīt norādīto terminu – nodarbinātība un bezdarbs būtību un ietvērumu. Papildus nepieciešams aprakstīt un izskaidrot pamatprincipus un situācijas, kad konkrētais termins tiek piemērots darba tirgū.

Nodarbinātība – visbiežāk ar terminu nodarbinātība tiek apzīmēta personu darbība, kas saistīta ar to personīgo un sabiedrisko vajadzību īstenošanu, kas nav pretrunā ar iedzīvotāja dzīvesvietas spēkā esošo normatīvo aktu prasībām un, kas lielākoties ir vērsta uz ienākumu gūšanu.

Saskaņā ar Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) izveidoto un apstiprināto definīciju, nodarbinātie iedzīvotāji ir visas personas, kuras darba nedēļas ietvaros veic kādas darbības (darba pienākumus) par darba samaksu naudas vai citu labumu (preces vai pakalpojumi) veidā kādas citas personas labā.¹

Par nodarbinātu persona tiek uzskatīta arī tādā gadījumā, ja tā ir reģistrēta kā pašnodarbinātā persona, nodarbojas ar uzņēmējdarbību, ir nodarbināta kā lauksaimnieks vai arī nodarbojas ar individuālo praksi (ārsti, juristi u.c.).¹

Tāpatām par nodarbinātām tiek uzskatītas personas, kuras neatrodas darbā grūtniecības, bērna kopšanas atvaļinājuma, slimības apmaksāta vai neapmaksāta atvaļinājuma dēļ. Šīm personām saskaņā ar normatīvajiem aktiem tiek saglabāta garantija atgriezties iepriekšējā dabā pēc šo iemslu iztecēšanas.²

Pie nodarbinātajām personām tiek pieskaitītas arī tās personas, kuras veic lauksaimniecisko darbību (apstrādā savus zemes gabalus) – gūst materiālos labumus no pašu izaudzētiem lauksaimnieciskiem labumiem un to pārdošanas.¹

¹ Ilo.org - Terminu skaidrojums - Nodarbinātie iedzīvotāji. Pieejams: <http://ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/status-in-employment/current-guidelines/lang--en/index.htm>

² Csb.gov.lv - Terminu skaidrojums - Nodarbinātie iedzīvotāji. Pieejams: <http://www.csb.gov.lv/statistikas-temas/termini/nodarbinatie-iedzivotaji-35267.html>

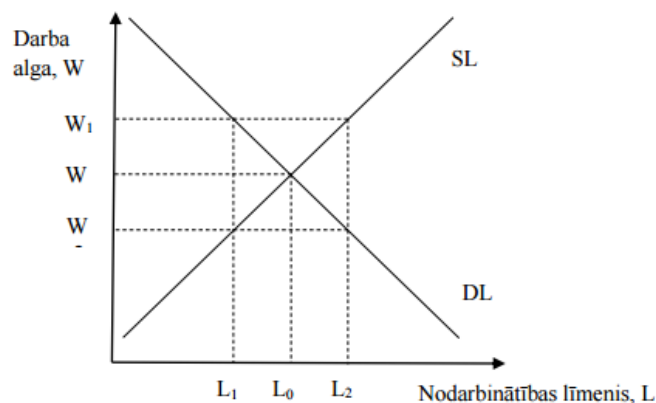
Darba devējs – fiziska vai juridiska persona vai arī tiesībspējīga personālsabiedrība, kas uz darba līguma pamata nodarbina vismaz vienu darbinieku.³

Meklējot darba spēku sava uzņēmuma nepieciešamību nodrošināšanai, darba devējs kļūst par darba tirgus dalībnieku un veido darba spēka pieprasījumu konkrētā segmentā un darba tirgū kopumā. Darba devējs vienmēr cenšas palielināt sava uzņēmuma peļņu, maksimāli samazināt uzņēmuma izmaksas. Pamatojoties uz iepriekšējo teikumu – darba spēks darba devēja uzskatā ir līdzeklis, kas palīdz gūt peļņu, taču tiešā veidā ir izdevumu avots. Līdz ar to, darba devējs vienmēr centīsies iegūt maksimālu darba spēku par minimāliem izdevumiem.

Darba ņēmējs – fiziska persona, kura uz darba līguma pamata nar nolīgto samaksu veic noteiktu darbu darba devēja vadībā.³

Meklējot darba vietu, lai nodrošinātu savu vajadzību nodrošināšanu (ar iegūto atalgojumu), darba ņēmējs kļūst par darba tirgus dalībnieku un veido darba spēka pieprasījumu konkrētā segmentā un darba tirgū kopumā. Jebkura persona ir ieinteresēta apmierināt pēc iespējas vairāk savu vajadzību attiecībā pret to apmierināšanas iespējām, līdz ar to darbojas princips, ka darbinieks cenšas atrast darba vietu, kurā viņš spēs iegūt pēc iespējas lielāku atalgojumu par iespējami mazāku padarītā darba apjomu.

Darba spēka pieprasījums un darba spēka piedāvājums veido darba tirgu. Grafiski šo situāciju var attēlos sekojoši:



1.1.att., Darba spēka piedāvājuma, pieprasījuma un darba algas sakarības darba tirgū⁴

³ Latvijas Republikas darba likums. Status: Spēkā esošs (stājies spēkā 2002.gada 1.jūnijā). Pieejams: <http://m.likumi.lv/doc.php?id=26019>

⁴ Šenfelde M. Makroekonomika. Rīga: RTU Izdevniecība, 2014. 103. lpp

Bezdarbs – tirgus ekonomikas parādība, kad daļa iedzīvotāju darbaspējīgā vecumā nevar iegūt darbu savā profesijā vai arī neatrod to vispār.⁵

Bezdarbnieks – persona vecumā no 15 līdz 74 gadiem, kuri nav nodarbināti un kuri ir vai nav reģistrēti Valsts nodarbinātības aģentūrā kā darba meklētāji un kuri atbilst konkrētām, zemāk aprakstītām prasībām⁶:

- darba nedēļas laikā nav nodarbināts vai neskaitās kā laicīgi neesošs darba vietā;
 - pēdējo četru nedēļu laikā ir aktīvi meklējis darba vietu;
 - darba vietas atrašanās gadījumā ir bijis gatavs nekavējoties uzsākt darba tiesiskās attiecības – uzsākt darba tiesiskās attiecības tuvāko divu nedēļu laikā.
- Pie šīs kategorijas tiek pieskaitītas arī tās personas, kuras ir atradušas darba vietu, taču plāno uzsākt darba tiesiskās attiecības tuvāko triju kalendāro mēnešu laikā;

Bezdarba līmenis – rādītājs, kas parāda cik liels procents no visiem valsts iedzīvotājiem ir spējīgs strādāt, tomēr šobrīd to nedara. Līmenis svārstās atkarībā no valsts ekonomiskās rosības.

Starptautiskajā praksē pastāv dažādas bezdarba formas:

- **sezonālais bezdarbs** – ir saistīts lielākoties ar gada laiku (āra apstākļiem), pamatojoties uz ko pieaug vai samazinās pieprasījums pēc konkrētām darba vietām un darbiniekiem. Šī bezdarba gadījumā attiecīgi gan darba devēji, gan darba meklētāji jau laicīgi var plānot pieprasījuma un piedāvājuma izmaiņas, kas ir līdzīgas gadu no gada. Liela daļa uzņēmumu, kuri darbojas sfērās, kas saistītas ar sezonālo raksturu, saskaras ar grūtībām atrast kvalificētus un pieredzējušus darbiniekus. Šis faktors veidojas sakarā ar to, ka cilvēki cenšas nodrošināt sev pastāvīgus ienākumu avotus. Līdz ar to, šāda veida darba vietas lielākoties ir pievilcīgas jauniešiem, kuri var izmantot šādas peļņas iespējas, lai piepelnītos vasaras periodā vai personām ar zemu izglītības līmeni, kurām ir problēmas atrast pastāvīgu darba vietu.
- **strukturālais bezdarbs** – lielākoties ir saistīts ar jaunu un progresīvu metožu vai iekārtu ieviešanu darbu izpildes procesos, līdz ar ko darba devējiem ir iespēja samazināt izdevumus un atlaist konkrētus darbus veicošas personas. Lielākoties šī veida bezdarbs

⁵ Ruta Grēviņa. Ekonomikas skaidrojošā vārdnīca. E-grāmata. Rīgā

⁶ csb.gov.lv - Terminu skaidrojums – Bezdarbnieki. Pieejams: <http://www.csb.gov.lv/statistikas-temas/termini/bezdarbnieki-35273.html>

tiek uztverts ļoti negatīvi, jo cīņa ar to prasa milzīgus ieguldījumus no valsts vai pašvaldību puses. Šī bezdarba veida situācijai daudz vieglāk pielāgojas vecuma ziņā jaunas personas, jo tās vieglāk un ātrāk pielāgojas jauniem apstākļiem, kā arī vieglāk apgūst jaunas tehnoloģijas un zināšanas.

- **cikliskais bezdarbs** – ir saistīts ar izmaiņām ekonomiskajos ciklos. Ekonomiskās recesijas cikla iestāšanās (ekonomiskās krīzes iestāšanās), liek uzņēmējiem samazināt ražoto preču un piedāvāto pakalpojumu apjomu, jo ir samazinājusies personu pirktspēja, līdz ar to uzņēmēji, mēģinot samazināt izmaksas, likvidē daudzas darba vietas, jo darbinieks ir tiešais izdevumu subjekts. Pamatojoties uz darba vietu skaita samazināšanu, darba tirgū samazinās arī darba vietu kopējais piedāvājums, kas arī ir cikliskā bezdarba pamats. Šī tipa bezdarba gadījumā darbu zaudē lielākoties jauni cilvēki ar zemu izglītības līmeni un mazu darba pieredzi. Šai grupai ir arī vislielākās grūtības atrast darba vietu pastāvot šī veida bezdarbam.
- **frikcionālais bezdarbs (dabiskais bezdarbs)** – ir saistīts ar to, ka darba tirgus atrodas pastāvīgā mainībā un ir nepieciešams laiks, lai darba devējs un darbinieks šādos mainīgos apstākļos spētu atrast viens otru. Personas, kas atrodas darba spējīgā vecuma sākumā un uzsāk darba meklēšanas gaitas, arī pieder pie frikcionālā bezdarba. Dabiskais bezdarbs ir vienīgā bezdarba forma, kuru var vērtēt pozitīvi. Tas ir tāpēc, ka šī bezdarba pastāvēšana nozīmē, ka darba tirgus attīstās, kas nozīmē, ka attīstās visa ekonomiskā sistēma. Šī bezdarba pastāvēšana nozīmē arī to, ka darba devēji attīstoties attīsta arī pielietojamās tehnoloģijas, līdz ar to arī pieprasījums rodas pēc izglītotiem darbiniekiem.

1.2. Jauniešu darba iekārtošanas īpatnības

Jaunieši ir īpaša sociāla un vecuma grupa, kas atšķiras ar dažādām vecuma robežām un to statusu sabiedrībā: pāreja no bērnības un pusaudža vecumu līdz sociālās atbildības iestāšanās. Daži zinātnieki jauniešus uzskata kā jaunu cilvēku kopumu, kurš sabiedrībai dod iespēju veidot un attīstīt sociālo procesu, nodrošinot tos ar pabalstiem, bet ierobežojot to iespēju aktīvai līdzdalībai noteiktās sabiedrības dzīves jomās.⁷

⁷ Молодёжь // БСЭ (Большая Советская Энциклопедия) — 1969 - 1978. Pieejams: <http://bse.scilib.com/article077640.html>

Pēc autora domām šis ir ļoti pareizi formulēts termins, ar kuru var raksturot jauniešus.

Vecuma ierobežojumi, kas ļauj cilvēkus attiecināt uz jauniešiem atšķiras atkarībā no valsts, kurā pielieto šo terminu. Parasti zemākais līmenis, kad personu atzīst par jaunietai ir 14 – 16 gadi, bet augstākais – 28 – 35 gadi.⁸

Saskaņā ar vispasaules ziņojumu par jauniešu stāvokli 2005.gadā, jauniešu skaits (vecumā no 15 līdz 24 gadiem) pasaulē ir palielinājies no 1,02 miljardiem cilvēku (1995.gads) līdz 1,15 miljardiem cilvēku (2005.gads) un arī turpmāk turpinās jauniešu skaita pieaugums. Šobrīd jaunieši veido 18% no pasaules iedzīvotāju skaita.⁹ 85% no tiem dzīvo jaunatīstības valstīs. Diemžēl 209 miljoni no šiem jauniešiem ir spiesti eksistēt par līdzekļiem, kas nav lielāki kā 0,95 eiro (1 ASV dolārs) dienā un 515 miljoni ir spiesti būt mierā ar mazāk nekā 1,9 eiro (2 ASV dolāri) dienā.¹⁰ Lai gan pašreizējās paaudzes jaunieši ir visvairāk izglītoti salīdzinot ar iepriekšējām paaudzēm, šodien 113 miljonu jauniešu neapmeklē skolu. Šis rādītājs ir salīdzināms ar 130 miljonu grupu neizglītoto jauniešu mūsdienu pasaulē.

Pēc autora domām šie skaitļi ir iespaidīgi neskatoties uz visām mūsdienu pasaules iespējām. Jauniešie, savā attīstības procesā rodas daudz un dažādu problēmu, kuriu dēļ viņi nevar vai nevēlas apmeklēt izglītības iestādes, attiecīgi, arī iegūt labu izglītību, kas sniegtu viņiem labāku iespēju atrast labu darbu un savukārt līdz ar to, atkal tiek papildinātas tā sociālā līmeņa iedzīvotāju rindas, kuras ar savu darbu nevar nopelnīt pietiekamus līdzekļus.

Jauniešiem lielā mērā ir tāds mobilitātes, intelektuālās aktivitātes un veselības līmenis, kas viņus izdevīgi atšķir no citām grupām. Tajā pašā laikā jebkuras sabiedrības priekšā stāv jautājums par izmaksu un zaudējumu samazināšanas nepieciešamību, kas radušies valstij sakarā ar problēmām, kas saistītas ar jauniešu socializāciju un integrāciju vienotā ekoniskā, politiskā un sociālās kultūras telpā.

Šobrīd Latvijas Republikas jaunieši = 341763 jauno cilvēku sastāda 17% no kopējā iedzīvotāju skaita.¹¹ Saskaņā ar Jaunatnes likumu, ko Saeima ir pieņēmusi un Valsts prezidents

⁸ Молодёжь // БСЭ (Большая Советская Энциклопедия) — 1969 - 1978. Pieejams: <http://bse.scilib.com/article077640.html>

⁹ - World Youth Report 2005 : Young people today, and in 2015. Pieejams: <http://www.un.org/esa/socdev/unyin/documents/wyr05book.pdf>

¹⁰ Starptautiskā Jaunatnes diena - 2005: pārvērst saistības darbībā - 12 August 2005

¹¹ Pastāvīgo iedzīvotāju skaits un vecuma struktūra gada sākumā (pa vecuma grupām) Pieejams: <http://www.csb.gov.lv/>

izsludināja un, kas stājas spēkā 01.01.2009. un spēkā esošs, jaunieši Latvijā ir personas vecumā no 13 līdz 25 gadiem.¹²

Pēc autora domām, 13-25 gadu robežas ir diezgan mazas, jo 25 gados cilvēki vēl var mācīties un būt par studentiem, līdz ar to daudz loģiskākas robežas būtu 14-29 gadi.

Latvijā ir augsts bezdarba līmenis starp jaunajiem cilvēkiem vecuma grupā no 15 līdz 24 gadiem (6,5%).¹³

Šis bezdarba līmenis nevar neapbēdināt, jo saskaņā ar autora domām – jaunieši ir sabiedrības ražošanas spēku būtisks resurss. Viņi ir ne tikai enerģiskākie un darbaspējīgākie, bet arī ātri apmācāms darba spēks. Viņi ir krietna daļa no kopējā darba spēka.

Acīmeredot, esošās problēmas jauniešu darba tirgū rodas pieļauto kļūdu profesiju un izglītības jomas noteikšanā. Liela daļa aptuveni $\frac{3}{4}$ no visām pieprasītajām profesijām ir bez pieprasījuma augstākai izglītībai. Mainoties tirgus pieprasījumam, mainās arī pieprasīto profesiju saraksts. Piemēram, ja šobrīd ir pieprasīti virpotāji, frēzētāji, presētāji, krāsotāji, betona maisītāji, mūrnieki un montētāji, tad rītdien var būt pieprasīti frizieri, konditori, pavāri, menedžeri utt. Šobrīd ir skaidri redzams pieprasījums uz ekonomiskās un vadības puses specialistiem un ir liels metalurģijas, mašīnbūves, instrumentu izgatavošanas, radiotehnikas un lauksaimniecības profesiju pārstāvjiem. Tas ir saistīts ar esošo profesiju uzņēmumu trūkumu Latvijas darba tirgū. Atsevišķi autors vēlas mainīt stipru kultūras un mākslas darbinieku pieprasījuma samazinājumu. Tas ir saistīts ar nelielo apmaksas apmēru šajās profesijās.^{14 15}

Autors uzskata, ka lielākā daļa jauniešu izvēlas profesiju pēc tās prestiža, neskatoties uz tās pieprasījumu. Piemēram, būt par ekonomistu ir prestižāk nekā būt par mehāniķi un pavāram ir būt prestižāk nekā būt par santehniķi.

Diezgan ilgu laiku mūsu valstī augstākās izglītības diplomu pielīdzina produktam, kuram ir pārdošanas apjoms un pieprasījuma līmenis. Izglītība darba tirgū ir tas pats produkts – pakalpojums. Tas nozīmē, jo augstāku un prestižāku izglītību jaunieši iegūst, jo lielākas izredzes viņam ir iegūt labāk apmaksātu darbu.

Ne elites izglītības būtība, ne arī saņemtās profesijas prestižs neatbrīvo absolventus (vismaz lielāko daļu no tiem) no nepieciešamības ķerties pie neformālām attiecībām darba meklēšanā: neatkarīga darba meklēšana. Tomēr visefektīvākā un visvienkāršākā darba meklēšanas metode joprojām daudziem ir sakari un pazīstamie - uzskata autors. To arī bieži

¹² Likumi.lv - Jaunatnes likums. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=175920>

¹³ Bezdarbnieki sadalījumā pa vecuma grupām. Pieejams: <http://www.csb.gov.lv/>

¹⁴ Pieprasītāko profesiju TOP 10. Pieejams: <http://jauns.lv/raksts/zinas/221754-pieprasitako-profesiju-top-10>

¹⁵ Darba tirgū trūkstošās un pieprasītās profesijas. Pieejams: <http://m.lvportals.lv/visi/likumi-prakse/263705-darba-tirgu-trukstosas-un-pieprasitas-profesijas/>

izmanto speciālisti ar darba pieredzi.

Ekonomikas, zinātnes un informācijas tehnoloģijas attīstība izvirza augstas prasības attiecībā uz darbaspēka kvalitāti. Tas attiecas arī uz gados jauniem darba ņēmējiem, un jaunajiem speciālistiem. Darba tirgū tie tiek uzskatīti par visneaizsargātāko kategoriju.

Pēc autora domām, darba devēji dod priekšroku jau "gataviem" augsti kvalificētajiem darbiniekiem, kas spēj pieņemt nepieciešamos lēmumus, pamatojoties ne tikai uz zināšanām, bet arī uz savu pieredzi. Bezdarba problēma skar visu ekonomiski aktīvo iedzīvotāju daļu, bet tā ir īpaši nopietna jauniešiem. Ilgtermiņa bezdarbs jauniešiem negatīvi ietekmē tās darbību.

Lai atbalstītu jauniešus skarbos darba tirgus apstākļos ir izstrādātas dažādas sociālo adaptāciju programmas. Šādas programmas izstrādā un apstiprina struktūras, kas veicina valsts politiku jaunatnes nodarbinātības jomā (nodarbinātības dienesti, jauniešu rīcības komitejas, darba biržas, jauniešu nodarbinātības fondi un citas strukturālās organizācijas).

Autors uzskata, ka ideālā gadījumā pasākumus par profesionālo orientāciju ar jauniešiem ir jāsāk rīkot jau tad, kad cilvēks saskaras ar profesijas izvēli.

Profesionālās orientācijas rīkošanas nepieciešamība ir atkarīga no pašreizējās situācijas darba tirgū. Pašreizējā situācija darba tirgū ir raksturota ar izaugsmi slēptā bezdarbā, nodarbināto iedzīvotāju samazinājumu, bezdarba periodu pieaugumu. Galvenie iemesli šai situācijai ir saistīti ar ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaitu samazināšanos, neatbilstību darba devēju prasībām attiecībā uz kvalifikācijas pazīmēm, darba tirgus pārpilnību ar nenodarbināto jaunu speciālistu.¹⁶

Latvijas darba tirgus pašreizējais stāvoklis izvirza augstas prasības pretendentiem uz vakantajām darba vietām. Lai darba meklēšana būu veiksmīga, cilvēkam ir jābūt tādām īpašībām kā: personiskā mobilitāte, augstā kvalifikācija, izturība un neatlaidība, spēja konkurēt, nepieciešamo prasmju pārvaldīšana. Šādus nosacījumus, kurus diktē sociāli ekonomiskā sutiācija dzīvē, visgrūtāk izturēt cilvēkiem, kas pirmo reizi saskaras ar nežēlīgu realitāti darba tirgū. Kā autors iepriekš minēja - jaunieši ir viena no vāji aizsargātajām iedzīvotāju grupām, kā arī jauniešu nodarbinātības problēmas ir nepieciešams steidzami risināt.

Realitāte rāda, ka piedāvāto vakanču pieaugums nenoved pie jauniešu bezdarbnieku samazināšanos. Bieži vien darba devēji burtiski notur jautājumu līdz pēdējām, darbinieku meklējumos, bet lieta ir tāda, ka viņiem trūkst augsti kvalificētus speciālistus ar darba pieredzi. Profesionālās pieredzes un zināšanu par tirgus attiecību realitātēm trūkums, bieži kļūst par noteicošajiem kritērijiem kadru atlasē, un diploma un apsveicamās neatlaidības esamība

¹⁶ Kā Latvijai pārvarēt bezdarbu: Padomi no Maskavas un Vašingtonas. Pieejams: <https://imhoclub.lv/ru/material/kak-latvii-poborot-bezraboticu>

negarantē, ka jaunais speciālists saņems darbu. Ir vairāki objektīvi faktori, kas nosaka zemo konkurētspēju jauniešu darba tirgū: zema motivācija meklēt darbu, darba pieredzes trūkums, izglītības trūkums, neuzticēšanās savām spējām, pārspīlētas prasības darba apstākļiem un algām.¹⁷

Šie iemesli motivē darba devēju atteikties no jauno speciālistu pakalpojumiem, pie tam intelektuālais potenciāls paliek nepieprasīts. Darba devēja atteikums un bezdarba pieaugums jauniešu vidū rada negatīvu ietekmi, piemēram, noziedzības pieaugumu, emocionālo nestabilitāti, stresu, ko izraisa atzīšanas un pašrealizācija nepieciešamība. Te var rasties jautājums: Kā panākt, lai jaunais speciālists būtu konkurētspējīgs darba tirgū? Pirmkārt, viņam jāpiemīt vairākām īpašībām, kas atbilst darba devēja prasībām: mērķtiecība, vērtīgums un kārtīgums, orientācija uz darba efektivitāti un kvalitāti, neatkarība un pārliecība, vēlme būt informētam, enerģiskums, spēja pārliecināt un izveidot sakarus, komunikabilitāte, spēja ātri un viegli apgūt jaunu materiālu.¹⁸

Tās ir ne visas prasības, ko uzstāda darba devējs, tāpēc jauno speciālistu galvenais uzdevums ir centies attīstīt gan šīs, gan citas īpašības sevī. Autors ir pārliecināts, ka, neskatoties uz problēmām, jaunieši ir visvairāk darbaspējīgākā daļa no ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem. Jauniešiem ir raksturīga gatavība uz riskantiem eksperimentiem, augstāka līmeņa fiziskā veselība un ievērojamas enerģijas rezerves, emocionālā dzīves bagātība, cīņu par ekonomisko neatkarību, labklājību, sociālo atzīšanu un pašrealizāciju. Tādēļ, ar pienācīgu uzmanību no priekšniecības puses un labestīgu vecāko kolēģu mentoringu, pieredzes trūkums jauniem profesionāļiem var dot ceļu profesionālam briedumam un nodrošināt to konkurētspēju.

1.3. Jauniešu darba tirgus un tās specifika

Nenodarbinātā jaunatne ir viens no stabiliem segmentiem darba tirgū, kuram ir raksturīgs stabils darba piedāvājumu pieaugums. Jauniešu darba tirgus veidojas no jauniešiem, kuriem ir nepieciešams darbs. Tie ir nenodarbinātie augstskolu, tehnisko vidusskolu un specializēto vidusskolu absolventi. Protams, ne visi jaunie absolventi meklē darbu un iekļaujas darba tirgū. Daži no tiem plāno turpināt savu izglītību, bet citi nevar atrast darbu citu iemeslu dēļ.¹⁹

¹⁷ Why youth aren't finding jobs. Pieejams: <http://fortune.com>

¹⁸ Why all this negativity about young people in the workplace. Pieejams: <http://www.irishtimes.com>

¹⁹ Eiropas Sociālā Fonda Nacionālās Programmas "Darba Tirgus Pētījumi" - Projekts "Nodarbinātības valsts aģentūras pētījumi"

Jaunatnes darba tirgum ir sava specifika.

Pirmkārt, tam ir raksturīga piedāvājumu un pieprasījumu nestabilitāte, kas pastāv dēļ jauniešu mainīgās orientācijas un viņu sociāls un profesionālas nenoteiktības dēļ. Situāciju pastiprina jauniešu sociālo problēmu progresēšana, kas saistītas ar personīgas attīstības radikālām izmaiņām sociāli kultūras un politiskā kontekstā, kam seko grūtības jauniešu pašnoteikšanās, ieskaitot profesionālā plānā.²⁰

Autors pilnībā piekrīt augstākminētajam, piemēram, saspīlētas attiecības starp latviešiem un krievvalodīgajiem iedzīvotājiem var pasliktināt darba meklēšanu. Turklāt, ne visi darba devēji ir iecietīgi pret visām subkultūrām, kas tagad ir ļoti izplatītas - piederēt pie kādas subkultūras ir jauniešu dzīves sastāvdaļa. Jauniešu nodarbinātības stāvokli ietekmē arī daudzi citi sociālie faktori.

Jaunatnes darba tirgum ir specifiska zema konkurētspēja salīdzinājumā ar citām vecuma grupām. Jaunieši ir visvairāk pakļauti riskam zaudēt darbu vai neatrast darbu. Nodarbinātības iespējas jaunajiem darbiniekiem, kas ienāk darba tirgū pirmo reizi, samazinājās. Pieprasījumu ierobežojums darba tirgū samazina darba iespējas absolventiem.²¹

Kā jau iepriekš rakstīja autors, vairākos gadījumos darba devēji patiesībā dod priekšroku pieredzējušiem darbiniekiem ar darba stāžu, citai vecuma grupai.

Jauniešu nodarbinātībai ir atklātie un slēptie izmēri. Diemžēl auram jāatzīst, ka turpina palielināties tā jauniešu grupa, kura nestrādā un nemācās.²²

Jauniešu darba tirgum ir raksturīgs liels variantums. Tas ir saistīts ar faktu, ka tajā iziet dažādu izglītības iestāžu absolventi, kas veicina visu iespējamu profesiju apmācības. Pieprasījuma trūkums reģionālā darba tirgū, noved pie tā, ka daudzi no tiem, kas meklē darbu, tostarp arī nesensajiem absolventiem, tiek nodarbināti specialitātēs, kas ir tālu no viņu pamatizglītības, pārkvalifikācijas daudziem ir vienīgais veids, kā iegūt darbu. Katru gadu katrs ceturtais absolvents kļūst par potenciālo kandidātu pārkvalifikācijai, otro profesiju iegūšanu. Turklāt, piektā daļa jauniešu aiziet no darba sakarā ar neapmierinātību ar profesiju, darba raksturu pirmajā gadā pēc absolvēšanas.²¹

Pēc autora domām, šī situācija izriet no informācijas trūkuma, dažiem jauniešiem nav ne jausmas, kādi ir profesiju varianti uz doto brīdi ir pieprasīti, kā arī, principā viņi nezina, ar ko

²⁰ Eiropas Sociālā Fonda Nacionālās Programmas "Darba Tirgus Pētījumi" - Projekts "Nodarbinātības valsts aģentūras pētījumi"

²¹ Jauniešu darba tirgus specifika. Pieejams: <http://career.mnepu.ru>

²² Kā Latvijai pārvarēt bezdarbu: Padomi no Maskavas un Vašingtonas. Pieejams: <https://imhoclub.lv/ru/material/kak-latvii-poborot-bezraboticu>

viņi gribētu nodarboties.

Jauniešu darba tirgū ir ārkārtīgi sarežģīta situācija sievietes nodarbinātībā: tradicionāli starp izglītības iestāžu absolventiem, it īpaši universitātēm, sievietes veido ievērojamu daļu, bet darba devēji dod skaidru priekšroku šajā darbā vīriešiem, ko arī parāda statistika.²³

Veidojošais darba tirgus ietver prioritāro profesiju un specialitāšu noskaidrošanu noteiktajā brīdī. Šajā sakarā veidojas teorētiskie un praktiskie uzdevumi pieprasāmo profesiju kvantitatīvajam un kvalitatīvajam salīdzinājumam darba tirgū, pēc kuram norisinās speciālistu sagatavošana izglītības iestādēs.

Darba pieredze un staža esamība, vēlams savā specialitātē, līdz šim, ir viena no pamatprasībām kandidātu izvēlē un darba tirgū esošajām vakancēm. Attiecīgi, augstākās izglītības iestāžu absolventus, kam nav pieredzes, ne stāžs, šajā gadījumā, darbā bieži nevēlās uzņemt. Tāpēc autors vēlas norādīt, ka absolventiem nav ne tikai pieredze, bet arī iespējas šādu pieredzi iegūt.

Valsts līmenī ir nepieciešams izveidot un īstenot programmas, lai radītu darba vietas, kas domātas tieši jaunajiem speciālistiem - absolventiem. Praktiskās šīs programmas īstenošanas vēl nav, jo trūkst budžeta līdzekļu, bet ideja darbojas jau tagad.

Piedāvājumu un pieprasījumu nelīdzsvarotība darba tirgū pastāv, jo eksistē neatbilstība starp to, kāda specialitāte konkrētā laikā ir nepieciešama darba tirgū, un kādas specialitātēs speciālisti absolvējās izglītības iestādēs. Šajā gadījumā mēs runājam par to, ka darba tirgu šobrīd ir grūti prognozēt pat apmēram uz tiem pašiem pieciem vai sešiem gadiem, jo ekonomiskā situācija sabiedrībā ir nestabila. Izmācoties uz šķietami prestižo profesiju, absolvents riskē palik nepieprasīts pēc skolas beigšanas, jo prestižo profesiju reitings strauji mainās.²⁴

Šajā gadījumā, pēc autora domām, vissvarīgākais ir absolventu prasmes ātri pielāgoties mainīgajai situācijai. Šīm prasmēm jābūt ieaudzinātām indivīda socializācijas procesā, gan ģimenē, gan apmācības jomā.

Par citu tirgus pieprasījumam adaptācijas mehānismu uzskata speciālistu pārkvalificēšanos. Teorētiski, priekš tā var tikt izmantoti dažāda veida mācību kreditēšanas iespējas darba devējam, kas ļauj absolventiem izlemt par turpmāko darba vietu.

Ir iespējams izveidot mehānismu, ar kuru iestādes slēgs tiešos līgumus ar uzņēmumiem par speciālistu apmācību nepieciešamās specialitātēs. Informācijas sistēmas izveidošana, ļaus ņemt vērā pozīciju diapazonu, analizēt un prognozēt situāciju darba tirgū, arī uzlabos situāciju.

²³ Nodarbinātie pa vecuma grupām un pēc dzimuma. Pieejams: <http://www.csb.gov.lv/>

²⁴ Darba tirgū trūkstošās un pieprasītās profesijas. Pieejams: <http://m.lvportals.lv/visi/likumi-prakse/263705-darba-tirgu-trukstosas-un-pieprasitas-profesijas/>

Jauniešiem bieži vien nav aktīvas pozīcijas darba meklēšanā, un tāpēc viņi neizmanto daudzas no esošajām iespējām darba atrašanā. Autors vēlas atzīmēt, ka lielā mērā tas ir saistīts ar nevēlēšanos nonākt neērtā un saspringtā darba tirgus situācijā.

Šo problēmu atrisināšanai ir ierosināts, pirmkārt, agra pusaudžu iesaistīšanās darbā.

Vēl viens svarīgs aspekts ir absolventu augsta pašorganizēšanās nepieciešamība, lai darba meklēšanā varētu attiecīgi satikt un pārvarēt grūtības, kas saistītas ar piedāvāto darbu neapmierinātību.

Turklāt sabiedrībā par aktuālo uzskata darbu, lai sabiedrības apziņā ieslēgtu mehānismu aktīvai darba meklēšanai. Šis darbs, pirmkārt, ieter sevī jauniešu informēšanu par meklēšanas principiem un tehnoloģijām.

Ir nepieciešams veikt speciālus kursus vecākiem, lai veicinātu šo mehānismu ieslēgšanu ģimenes līmenī.

Pašlaik informācijas kanāli par pieprasījumu darba tirgū tiek aktīvi izstrādāti, kas ļauj atrisināt problēmu atrast darbu dažādos līmeņos.

1.5. Problēmas ar iekārtošanos darbā pēc mācību iestādes pabeigšanas

Mūsdienās mācību iestāžu absolventu nodarbinātības problēma kļūst arvien aktuālāka. Šajā problēmā ietilpst vairāki aspekti, piemēram, jauno speciālistu profesionālā un personīgā potenciāla realizācijas iespējas izvēlētajā profesijā un darba tirgū kopumā. Jaunie speciālisti, kas pabeidzot mācības izglītības iestādē sāk iestāties darba tirgū, neizbēgami saskaras ar daudzām un dažādām problēmām.

Starp izglītības iestāžu absolventiem pastāv problēmu sērija, kas tiem ir jārisina. Viņiem ir jāsaprot, ka viņu iegūtā izglītība ir investīcija uz visu viņu mūžu. Šajā nodaļā autors centīsies iztirzāt tās pamatproblēmas, kas radīsies izglītības iestāžu absolventiem, darba vietu meklējumos.

Pirmā problēma, ko autors apskatīs, lielākoties attiecas uz skolu beidzējiem un saistīta ar turpmākās izglītības iegūšanu. Pareizas izvēles izdarīšana ir ļoti svarīga, jo no tā būs atkarīga visa tālākā personas dzīve. Šajā posmā skolas beidzējam ir ļoti svarīgi apzināties turpmāko soļu nozīmi un ir svarīgi, ka skolas beidzējam ir radītas izvēles iespējas un ir pieejama plaša informācija par profesiju pieprasījumu darba tirgū. Tāpatām skolas beidzēja izvēles iespējas ietekmē sekojoši faktori:

- draugu esamība, kas iegūst izglītību kādā no augstāka līmeņa izglītības iestādēm.

- informētība par papildus iespējām, kādas var piedāvāt konkrētā izglītības iestāde.
- izglītības iestādes teritoriālā atrašanās vieta (vieni vēlas iegūt izglītību tuvāk savai dzīves vietai, savukārt citi, vēlas iegūt izglītību tālāk no dzīvesvietas, lai pierādītu savu neatkarību). Iespējama arī situācija, kas palikusi no socialistiskās ekonomikas sistēmas, kad pilsētas tika celtas specifisku rūpniecisku centru izveidei un tajos veidoja mācību iestādes, kas gatavoja specialistus konkrētām nozarēm un bija orientētas uz vietējiem jauniešiem.
- Finanšu līdzekļu apjoma esamība (daudzi jaunieši izvēlas izglītību atbilstoši savām vai savu vecāku finansiālajām iespējām).

Kā redzams no iepriekš aprakstītā saraksta, lielākā daļa faktoru nav tiešā veidā saistīti ar jaunā speciālista profesionālajām vēlmēm un iespējām, kā arī iespējām pašapliecināties tajā profesijā, kas jaunietim liekas pievilcīga un, ar kuru viņš vēlas saistīt visu savu turpmāko dzīvi.

Kā uzskata autors, ir nepieciešams ņemt vērā to, ka jaunieša izvēle par labu vienai vai otrai izglītības iestādei vai arī vienai vai otrai profesijai, ir jābūt saistītai ar vēlamās profesijas izvēli. Piemēram, ja jaunietis izvēlas profesiju ekonomists, nākamais solis būs augstākās izglītības iestādes izvēle, jo šajā profesijā specialistus sagatavo vairākas izglītības iestādes. Jaunietim izdarot izvēli ir jāizvērtē katra izglītības iestāde un to piedāvājumi, jo katram piedāvājumam ir savas nianses, kas var radīt dažādas pozitīvas sekas jaunietim nākotnē. Līdz ar to, izglītības iestādes izvēle ir ļoti svarīgs solis, no kura būs atkarīgi ļoti daudzi citi faktori.

Nākamais moments, kas jaunietim jāņem vērā ir praktiskās pieredzes ieguves iespējas izglītības apguves laikā (prakses iespējas un piedāvājumi no darba devējiem).

Mūsdienās izglītības iestādes ļoti sīki detalizē profesijas, līdz ar to arī katras izglītības iestādes piedāvājumi pat vienādās profesijās ļoti stipri atšķiras.

Autors uzskata, ka šobrīd iegūtais izglītības līmenis arī nav galvenais kritērijs laba darba iegūšanai. Pie tā ir vainīga pati izglītības sistēma ar saviem pastāvīgi mainīgajiem procesiem un prasībām, kas ne vienmēr ir attiecināmi uz izglītības kvalitāti, bet tikai uz pielietojamajām metodēm un izglītības sniegšanas veidiem.

Ilgu laiku tika uzskatīts, ka persona, kura ir ieguvusi augstāko izglītību, bez jebkādam grūtībām atradīs savai profesijai un izglītības līmenim atbilstošu darbu un, ka šādi personai ir daudz lielāks darba ražīguma un darba kvalitātes potenciāls, kā arī, ka šāda persona ātrāk un vieglāk pielāgojas jauniem apstākļiem un uztver nepieciešamās izmaiņas darba procesos. Šādos apstākļos jaunieša profesionālās iemaņas un zināšanas, kā arī izglītības līmenis, ko jaunietis

iegūvis izglītības iegūšanas procesā, bija tie kritēriji, kurus izmantoja darba devējs, pēc kuriem viņš izvēlējās jaunos kandidātus.

Vēl ne tik sen, iegūta augstākā izglītība un diploms nozīmēja, ka jaunais speciālists būs nodrošināts ar prestižu darba vietu un augstu ieņemamo amatu. Mūsdienās šāda situācija ir izmainījusies un iegūta augstākā izglītība pati par sevi vairs šādus labumus negarantē un jaunajam specialistam sava karjera ir jāsāk būvēt jau no augstskolas pirmā kursa.

Jāņem arī psiholoģiskais faktors, kurā ko ar terminu ideāls jaunais speciālists saprot izglītības iestādes absolvents un darba devējs. Šāda termina uztveres atšķirība rodas tamdēļ, ka mūsdienās izglītības sistēmas reformas ir pastāvīgas un ļoti ātras, līdz ar to pieņemtās izmaiņas ne vienmēr spēj būt integrētas darba tirgū un līdz ar to arī piemērojamas no darba devēju puses. Līdzīgi ir arī ar to, ka ne vienmēr izglītības sistēma spēj ātri un efektīvi integrēt sevī tās prasības un standartus, ko izvirza darba devēji un kādi ir nepieciešami to darbiniekiem. Līdz ar to rodas situācija, kurā pašam studenta izglītības apgūšanas procesā ir nepieciešams ne tikai apgūt teorētisko kursu, ko piedāvā izglītības iestāde, bet arī veltīt pietiekami daudz laika praktisko iemaņu apguvei, kā arī izvēlētās profesijas darba tirgus nianšu izpētei un apguvei.

Apskatot prasības, ko darba devēji izvirza jaunajiem speciālistiem pie pieņemšanas darbā, var var izdalīt šādus aspektus:

- iegūto zināšanu fundalizāciju;
- spēja pielāgoties inovācijām;
- iespēja paplašināt savu darbības sfēru;
- gatavība pastāvīgi apgūt ko jaunu;
- gatavība pastāvīgi uzlabot savu kvalifikāciju;

Vadības personālam darba devēji arī izvirza jaunas prasības:

- zināšanu pārvaldība par jaunām tehnoloģijām;
- spēja izvēlēties un pielietot sarežģītas lēmumu izvērtēšanas un pieņemšanas metodes;
- gatavība riskam;
- labas komunikācijas prasmes;
- labas pielāgošanās prasmes;
- prasme strādāt ar personālu (motivācijas prasmes);

Ļoti bieži jaunieši ir daudz pievilcīgāki kā darba ņēmēji priekš darba devējiem nekā pieredzējuši speciālisti, jo jauniešus var noalgot par stipri zemākām algām. Taču šādas

situācijas ir ne visās nozarēs. Ir darba sfēras, kur tiek algoti tikai specialisti ar pieredzi un jauniešiem specialistiem ir grūti atrast vakanci.

Kā jau iepriekš aprakstīts, jauniešiem, kā potenciālajiem darba meklētājiem ir gan savas pozitīvās iezīmes, gan arī savas negatīvās iezīmes. Tāpēc izvērtējot objektīvos apstākļus, kuros darba devējs ir piesardzīgs pieņemot darbā jauno specialistu, var izdalīt šādus:

- profesionālās pieredzes trūkumu vai tā neesamību attiecībā pret darba atalgojumu;
- darba un profesionālo interešu nenoteiktība;
- jaunieša sociālā un psiholoģiskā nestabilitāte;

Kā pozitīvos apstākļus, kas ietekmē darba devēja izvēli par labu jauniešiem, var minēt sekojošos:

- augsta mobilitāte un dinamika;
- iespēja vieglāk manipulēt ar jauno darbinieku;

Daudzi darba devēji izvēlas jauniešu par saviem darbiniekiem, jo darba devējam ir lielākas iespējas nodarbināt jauniešus ne tikai tajā darbā, uz kuru tas ir pieņemts, bet arī tajos darbos, kas tajā brīdī ir nepieciešami uzņēmumam. Jauniešiem, darba pieredzes trūkuma dēļ, ir grūti izprast atļautās robežas, kurās darba devējs var rīkoties bez darbinieka piekrišanas.

Kā jau autors iepriekš bija minējis, pēdējos gados ir vērojama strauja un konkrēta jauniešu nosliece profesiju izvēlē. Ja iepriekš jauniešu vidū nebija populāras profesijas, kas saistītas ar tirdzniecību vai pārtikas ražošanu un sabiedrisko ēdināšanu, tad šobrīd ir vērojama tendence, ka jaunieši labprāt izvēlas profesijas, kas saistītas ar šīm sfērām pretēji profesijām, kas saistītas ar ražošanu vai zinātnei. Šādas izmaiņas ir loģiskas, jo Latvijā diemžēl ražošana kā darbības sfēra nav augsti attīstīta un arī valsts finansējums zinātnei ir salīdzinoši niecīgs, līdz ar to iespējas atrast augsti atalgotu darbu šajās nozarēs ir ļoti grūti. Par prestižākajām profesijām joprojām tiek uzskatītas bankas darbinieks, menedžeris, ekonomists, jurists, komercdarbības vadītājs. Šajās profesijās Latvijā veidojas liels pārpalikums un diemžēl tamdēļ arī atrast darbu ar augstu atalgojumu ir salīdzinoši grūti, taču, ja tas izdodas, tad darbinieks iegūst iespēju ar savu darba algu nodrošināt sev ļoti labus dzīves apstākļus.

Pamatojoties uz augstāk izklāstīto, autors uzskata, ka jauniešiem jau no studiju izvēles brīža ir jāsaprot ne tikai sava izvēlēta profesija, bet arī darba tirgus nianse, lai pēc izglītības iegūšanas spētu ātri un efektīvi pielāgoties mainīgajiem un prasīgajiem apstākļiem.

Viens no mehānismiem, kas spētu palīdzēt risināt šo problēmu ir studējošo nodarbinātībā pēdējos apmācībuursos. Radot iespēju studējošajam iziet praksi konkrētā uzņēmumā, ar kuru studējošais vēlas saistīt savu nākotni, gan darba devējs, gan darbinieks var laicīgi izvērtēt viens otru un jau laicīgi gatavoties darba attiecībām, respektīvi, gatavot jauno specialistu tiesi tiem darba apstākļiem, kādi ir konkrētajā uzņēmumā.

Mūsdienās prakses iespējas studentam ir ļoti būtisks iegūtās izglītības un turpmākās karjeras iespējas faktors, jo daudzi darba devēji vēlas, lai jaunajiem darbiniekiem būtu jau praktiskās darbības iemaņas, bet tās var parādīties tikai pēc sekmīgi izietas prakses.

Autors uzskata, ka šī ir ļoti aktuāla problēma un tās risināšanā būtu jāiesaistās gan darba devējiem tiešā veidā, gan ar arodorganizāciju palīdzību, gan arī Izglītības un zinātnes ministrijai. Abām pusēm būtu jāpanāk vienošanās un tā iespēju robežās jāievieš izglītības procesā. Autors izdala šādas iesaistītās puses, kam jāpiedalās šajā procesā:

- konkrētās augstākās izglītības iestādes un Izglītības un zinātnes ministrijas attiecīgie departamenti;
- konkrētās sfēras darba devēji vai viņu pārstāvju organizācijas;
- Nodarbinātības valsts aģentūra vai tās pārstāvji;
- sabiedriskās organizācijas, kas darbojas nodarbinātības jomā – specializētās apvienības, darba iekārtošanas biroji (Latvijā diemžēl ļoti neaktīva sfēra), komercsabiedrības, kas nodarbojas ar izglītošanu (kursi, semināri utt.);
- darba devēju organizācijas;

Efektīvs risinājums jauno darba ņēmēju atbilstības problēmas risinājumam var kļūt studentu adaptācijas veidošana darba tirgum – darbs ar tām izglītības iestādēm un programmām, kuras veido konkrētās specialitātes darbinieku pārproduktivitāti. Kā variantus šādam darbam, autors izvirza šādas darbības:

- darbs ar skolniekiem, lai sniegtu viņiem ieskatu reālajā darba tirgū, viņu informēšana par izglītības un darba iespējām konkrētajās profesijās, šo profesiju izaugsmes un attīstības iespējas.
- darbs ar darba devējiem, lai iespēju robežās tiktu paplašinātas iespējas studentu un jauno specialistu darbam. Šis faktors var tikt realizēts caur dažādām valsts un pašvaldību programmām, kas būtu vērtas tieši uz šī faktora realizāciju. Piemēram, stažiera amatu ieviešana. Šobrīd Darba likums šādu iespēju neparedz, taču ir daudzi amati un darba vietas, kur šāda iespēja būtu izdevīga gan darba devējiem, gan darba ņēmējiem, jo ļautu darba devējiem izdodot mazākus līdzekļus, sagatavot sev darba spējīgu specialistu.

- darbs ar izglītības iestādēm, kur darba devēji vai viņu organizācijas sniedz nepieciešamo informāciju par specialistiem nepieciešamajām zināšanām un iemaņām, ko izglītības iestādes varētu iestrādāt apmācību programmās, lai spētu sagatavot darba devējiem nepieciešamos specialistus, nevis “pusgatavus” produktus, kurus tālāk darba devējiem jāsgatavo darba pienākumu veikšanai.
- sadarbības līnijas “izglītības iestāde – valsts – darba devējs” izveide, kurā būtu iesaistītas visas ieinteresētās puses, lai veidotu sistēmu, kurā visas iesaistītās puses spētu sev nodrošināt nepieciešamos resursus. Autors uzskata, ka šajā sistēmā būtu papildus jāiekļauj arī pašvaldības, jo tās ir vietējo dzīvesvietu centru pārzinātājas un labāk orientējas situācijā, par noteiktā apvidū esošiem uzņēmējiem, potenciālajām uzņēmējdarbības iespējām, kā arī esošiem un iespējamiem darba spēka resursiem.
- darbs ar esošās situācijas statistikas datiem, kas tiek analizēti dažādos līmeņos. Šādas informācijas esamība un analīze ir ļoti svarīga gan pašvaldības līmenī, gan valsts līmenī, lai spētu daudz efektīvāk izmantot esošo un spētu piesaistīt vēl papildus finansējumu iespējamiem izglītības un darba tirgus pieejamības projektiem. Ļoti svarīgi, lai ar šo izanalizēto informāciju tiktu iepazīstināti gan darba devēji, gan skolnieki, kas tik gatavojas iegūt kādu konkrētu profesiju.

Kā komplekss risinājums šai problēmai, pēc autora domām, varētu kļūt speciālas aģentūras izveide, kas katrā reģionā koordinētu un kontrolētu sadarbību starp “izglītības iestādi – valsti – pašvaldību – darba devēju”. Ļoti svarīgi, lai šī aģentūra spētu izveidot līdzsvaru starp šīm ieinteresētajām pusēm un nevienas no tām intereses netiktu izvirzītas kā prioritāte.

Šobrīd Latvijā ir izveidotas un iedarbinātas dažādas programmas, lai atbalstītu jauniešu nodarbinātības veicināšanu. Lielākoties šīs programmas koordinē un izved Nodarbinātības valsts aģentūra un vietējās pašvaldības. Pēc autora domām, esošās programmas nav maksimāli efektīvas, jo darba devēji un valsts (pašvaldības) nav ieinteresētas maksimāli ietekmēt darba tirgu, lai sasniegtu nepieciešamo rezultāti iespējami ātri, jo tas prasa ļoti lielu gan materiālu, gan nemateriālo līdzekļu ieguldījumu. Ir nepieciešams ļoti daudz ieguldīt, lai sagrupētu un izanalizētu pieejamo informāciju, kas visu laiku ir mainīga, jo tikai pateicoties efektīvai un savlaicīgai analīzei ir iespējams pieņemt pamatotus lēmumus par nepieciešamajām izmaiņām, kas atbilst mainīgajam darba tirgus pieprasījuma tendencēm. Ir jāņem vērā, ka šī sistēma ir dinamiska un pastāvīgi ir jāuztur un jāmaina un tas savukārt prasa atkal veselu kompleksu ar darbībām un nepārtrauktu finansiālo ieguldījumu veikšanu.

Autors vēlas atsevišķi izdalīt tos ieguvumus, ko var iegūt darba devējs, kurš pieņem darbā jaunieta bez darba pieredzes:

- negatīvo darba veikšanas ieradumu iztrūkums, kas piemīt tiem darbiniekiem, kas jau ilgstoši veic konkrēto darbu.
- vēlēšanās darba veikšanā ieviest jaunas un progresīvas metodes, kas atvieglotu konkrētā darba veikšanu.
- inovatoriskā darbība un zinātkāre.
- sociālā un profesionālā mobilitāte (izglītības diploma un pieredzes trūkums padara jaunus darbiniekus vairāk lokanākus pret izmaiņām).
- prasību mēranība attiecībā pret darba samaksu. Jaunietis ir ieinteresēts iegūt daudzas nemateriālās vērtības (darba pieredze, darba sakari, utt.), līdz ar to arī viņa prasības pret darba algu būs stipri zemākas nekā darbiniekam, kurš jau ilgstoši strādā konkrētajā sfērā un pārziņ konkrētā darba izmaksas.
- jaunietis ir gatavs veikt savus darba pienākumus par stipri zemāku darba samaksu, jo apgūstot profesiju un izveidojot pozitīvas attiecības ar potenciālo darba devēju, viņam ir iespēja nākotnē saņemt daudz augstāku darba samaksu.
- jaunais specialists, kuru darba devējs ir apmācījis savā uzņēmumā un sagatavojis tālākm darbam tajā būs daudz lojalāk pret uzņēmumu, jo bez maksas jau būs ieguvis sev labumu.

Līdztekus pozitīvajiem kritērijiem, autors vēlas norādīt arī uz negatīvajiem, kurus jāņem vērā darba devējam, kad tas vēlas pieņemt darbā jaunieta:

- attiecībā uz studentiem un praktikantiem ir nepieciešama īpaša uzmanība. Darba devējam jāseko līdzī lai jaunietis negūtu traumas un precīzi izpildītu tos uzdevumus, kurus viņam dod viņa tiešais priekšnieks. Darba devējam arī jāvērtē jaunieša darbs, ne tikai rezultāts, jo jaunietis nezinot darba procesu specifiku var nodarīt zaudējumus darba devējam.
- pastāv iespēja par jaunieša neprognozējamo rīcību attiecībā uz darba attiecību turpināšanu. Tā kā jaunieši lielākoties savās vēlmēs ir maksimālisti, viņi var aizmirst dotās iespējas un pievērsties citām, ko sniedz konkurenti vai vispār darbs citā valstī.
- lai gan no juridiskā viedokļa šis faktors ir diskutējams, bet no ekonomiskā viedokļa darba devējam jāņem vērā iespējamā grūtniecība, ja tas pieņem darbā jaunu sievieti. Šajā vecumā jaunās sievietes cenšas veidot ģimenes un izvērtējot ne tikai iespējamo bērna kopšanas atvaļinājuma iestāšanos, bet arī nespēju no jaunās māmiņas veikt darba

pieņēmumus grūtniecības laikā, darba devējam ir jāapzinās, ka šāds faktors var traucēt normālu darba veikšanas procesu.

- kā vienu no darba vides ietekmējošiem faktoriem, darba devējam jāņem vērā, ka jaunieša psihe vēl nav pilnībā izveidojusies un nostabilizējusies, līdz ar to, ir iespējamas dažādas psiholoģiski nepatīkamas situācijas starp darba kolēģiem un nospiedošas darba vides veidošanās, kas savukārt var ietekmēt kopējo darba ražīgumu.
- jaunieša nespēja pilnvērtīgi novērtēt savas reālās spējas (iespējams, ka jauniešs gribēdams sevi labāk parādīt, var uzņemties uz sevi vairāk darba, nekā viņš reāli spēj izpildīt).

Lai izvairītos no nepatīkamām situācijām, pieņemot darbā jauniešus, kas var ļoti negatīvi ietekmēt gan darba devēja uzņēmējdarbību, gan darba ņēmēja tālāko karjeru, darba devējam ir jāveic ļoti stingra atlase un kontrole pret studentiem, kurus tas pieņem darbā. Tas ir ļoti nepieciešams, lai pareizi spētu izvērtēt jaunieša profesionālās un personīgās īpašības un spējas, kā arī reālās iespējas, ja konkrētais jauniešs kļūs par šī uzņēmuma darbinieku. Darba devējam jāsaprot, ka šādai izvērtēšanai nepietiek tikai ar interviju vai pārrunām, bet viņam ir metodiski un atbilstoši veiktajiem darbiem jāizvērtē visas jaunieša veiktās un neveiktās darbības, viņa motivācija un turpmākās iespējas kļūt par darba devēja kolektīva locekli. Kolektīva saliedētība ir ļoti svarīgs efektīvas darba veikšanas faktors.

Autors uzskata, ka potenciālajam darba devējam ir ļoti svarīgi, ka tas iesaistās jaunā specialista personības veidošanā, lai tas ātri un bez grūtībām spētu iesaistīties konkrēta kolektīva darbā.

Latvijā diemžēl šāda prakse nav populāra, taču, ja darba devēji veiktu zemāk norādītās darbības, veidot sadarbību starp darba devēju un jaunajiem (potenciālajiem) darbiniekiem būtu daudz vienkāršāk:

- testēšana;
- jaunā darbinieka CV un iespējamo anketu izpēte;
- dažādu profesionālo spēļu izspēle;
- dažādu iespējamo problēmsituāciju izspēle;
- iespējamo darba plānu sastādīšana;

Šīs darbības var izpildīt gan uzņēmuma personāldaļa (ja tajā ir speciāli apmācīti un sagatavoti specialisti), gan arī kādi apakšuzņēmēji, kurus piesaista konkrētais uzņēmums, lai realizētu konkrēto jauno darbinieku testēšanu.

2. JAUNIEŠU NODARBINĀTĪBAS PROBLEMAS IZPĒTE LATVIJAS DARBA TIRGŪ

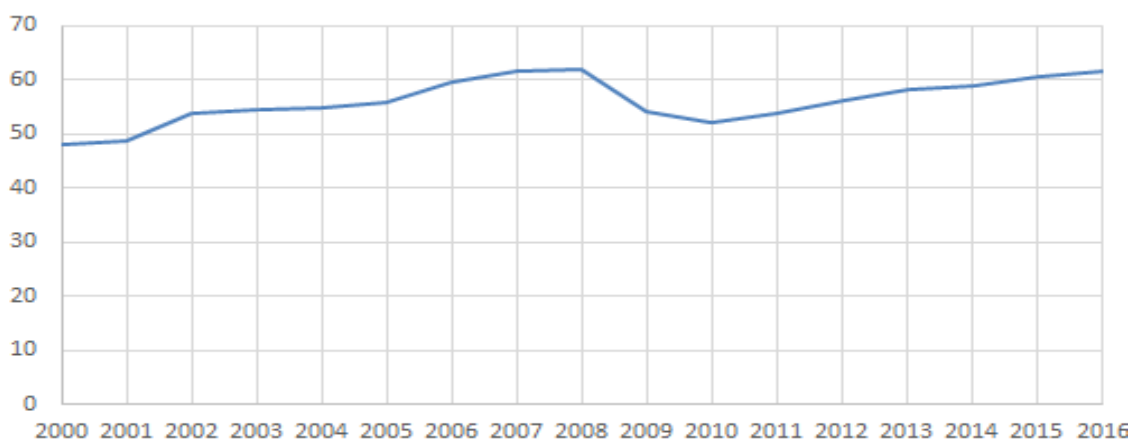
2.1. Bezdarbs un nodarbinātība Latvijā

Autors uzskata, ka, lai pilnvērtīgi un precīzi apskatītu un izanalizētu nodarbinātības un bezdarba līmeņa izmaiņas Latvijā, nepieciešams salīdzināt ikgadējos statistikas datus sākot ar 2000.gadu.

No sākuma apskatīsim nodarbinātības un bezdarba līmeņa izmaiņas pēdējos 16 gados:

2.1.tabula., Nodarbinātības līmenis (%). Autora veidota tabula ²⁵

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
EMPLOYMENT RATE (%)	Nodarbinātības līmenis (%)	48,2	48,8	53,9	54,5	54,9	55,9	59,7	61,6	62	54,3	52	54	56,1	58,2	59,1	60,8	61,6



2.1.att., Nodarbinātības līmenis (%). Autora veidots attēls ²⁵

Kā redzams no grafika, nodarbinātības līmeņa kritums ir fiksēts laika periodā no 2008. līdz 2010.gadam, kad Latvijā bija ekonomiskā krīze. Pēc 2010.gada Latvijā ir vērojams pakāpenisks nodarbinātības līmeņa pieaugums, kā redzams no grafika.

2.2.tabula., Nodarbināto skaits (tūkst.). Autora veidota tabula ²⁵

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Nodarbinātie. Skaits (tūkst.)	941,1	935,6	955,4	962	963,8	972,3	1031	1057	1055	908,5	850,7	861,6	875,6	893,9	884,6	896,1	893,3

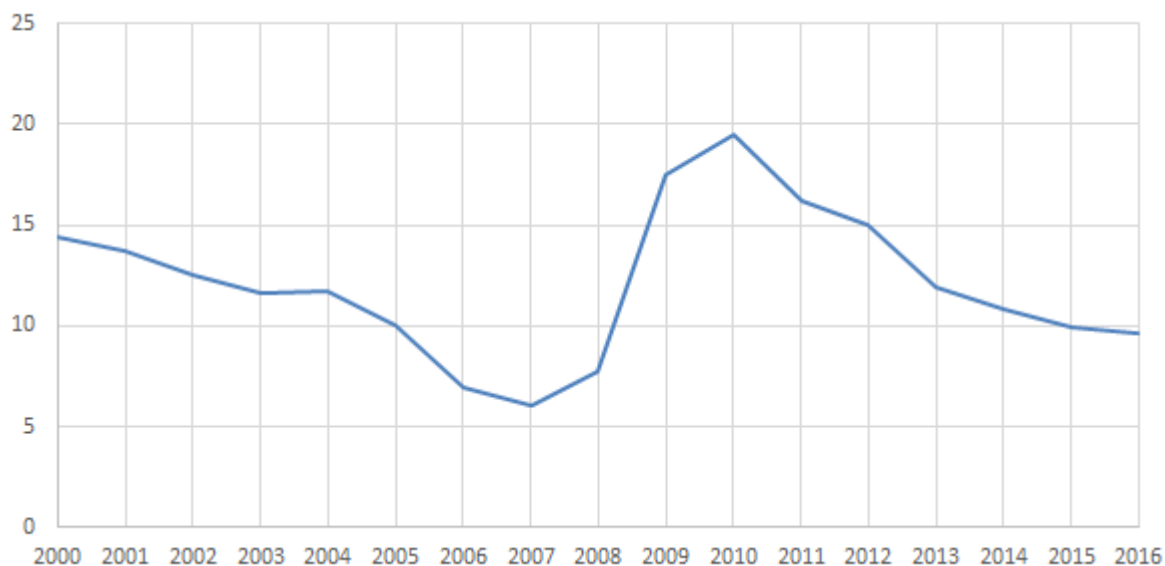
Kopš 2010.gada nodarbinātības līmenis Latvijā pakāpeniski pieaug. 2016.gadā nodarbinātības līmenis sastādīja 61,6%, kas ir par 0,8% vairāk nekā 2015.gadā un atbilst

²⁵ Csb.gov.lv - Statistikas datubāze. Nodarbinātība un bezdarbs. Pieejams: http://data.csb.gov.lv/pxweb/lv/Sociala/Sociala_ikgad_nodarb/?tablelist=true&rxid=cdbc978c-22b0-416a-aacc-aa650d3e2ce0

2007.gada līmenim (pirmskrīzes līmenis). Šis rādītājs ir augstākais pēc krīzes iestāšanās 2008.gadā. 61,6% iedzīvotāju atbilst 893,3 tūkstošiem no kopējā 1 968 957 iedzīvotāju skaita.

2.3.tabula., **Bezdarba līmenis (%)**. Autora veidota tabula ²⁶

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
UNEMPLOYMENT RATE (%)	Bezdarba līmenis (%)	14,4	13,7	12,5	11,6	11,7	10	7	6,1	7,7	17,5	19,5	16,2	15	11,9	10,8	9,9	9,6



2.2.att., **Bezdarba līmenis (%)**. Autora veidots attēls ²⁶

Kā redzams no grafika, zemākais bezdarba līmenis Latvijā reģistrēts no 2006. līdz 2008.gadam. Iestājoties krīzei 2008.gadā, bezdarba līmenis staruji aug. Autors vēlas atzīmēt, ka ekonomiskā krīze 2008.gadā iestājā ne tikai Latvijā, bet arī citur pasaulē. Latvijas ekonomika ir daudzējādā ziņā atkarīga no pasaules ekonomiskajiem procesiem pasaulē, līdz ar to, jebkuras ekonomiskās krīzes, kas notiek valstīs, ar kurām Latvijai ir ekonomiskās attiecības, ļoti ietekmē arī Latvijas ekonomisko līmeni, kas savukārt ietekmē visu darba tirgu Latvijā. 2008.gada krīze ļoti ietekmēja Latvijas darba tirgu, kā rezultātā ļoti daudz darba ņēmēji pazaudeja savas darba vietas. Tikai pēc 2010.gada bezdarba līmenis Latvijā sāka samazināties.

2016.gada Latvijā bija reģistrēti 95,3 tūkstoši bezdarbnieku, kas sastādīja 9,6% no visiem Latvijas iedzīvotājiem, kas ir darba spējīgā vecumā. Salīdzinot 2016.gada bezdarba līmeni ar 2015.gadu, bezdarbs Latvijā ir samazinājies par 0,3% jeb 2900 cilvēkiem.

²⁶ Csb.gov.lv - Statistikas datubāze. Nodarbinātība un bezdarbs. Pieejams: http://data.csb.gov.lv/pxweb/lv/Sociale/Sociale_ikgad_nodarb/?tablelist=true&rxid=cdbc978c-22b0-416a-aacc-aa650d3e2ce0

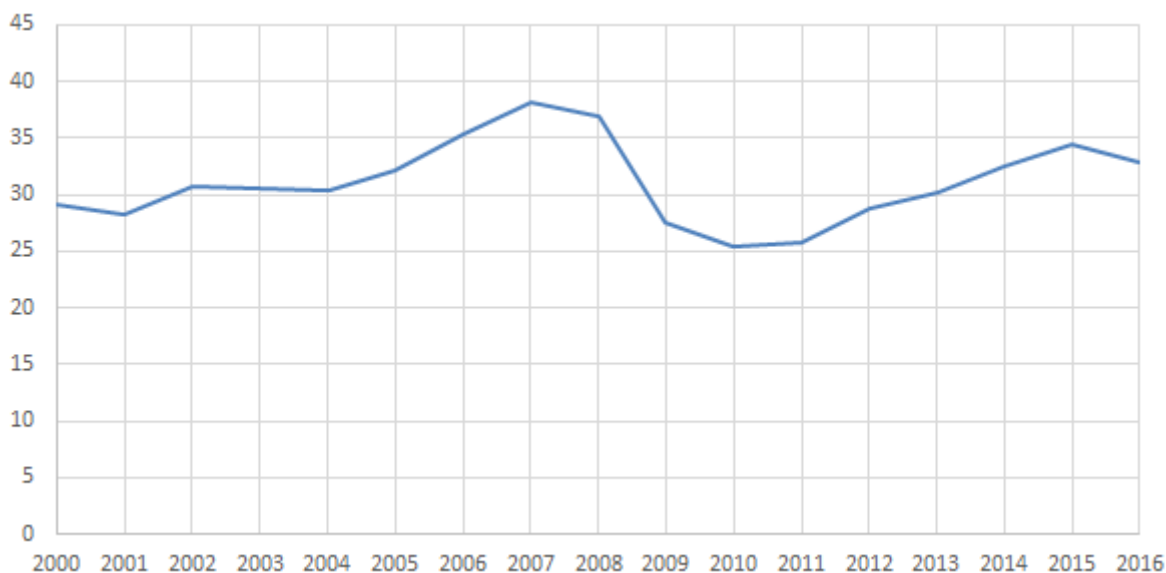
Ja salīdzina bezdarba līmeni starp sievietēm un vīriešiem, 2016.gadā sieviešu bezdarbs bija zemāks nekā vīriešu bezdarbs – respektīvi – 8,4% un 10,9%.²⁷

Uz 2016.gada beigām kopējais bezdarba līmenis, kā jau iepriekš tika minēts, sastādīja 9,6%, kas ir zemākais bezdarba līmenis kopš 2008.gada.

Tagad autors apskatīs nodarbinātības līmeni un bezdarbu Latvijā jauniešu vidū – personas vecumā no 15 līdz 24 gadiem.

2.4.tabula., Nodarbinātības līmenis starp jauniešiem (%). Autora veidota tabula ²⁸

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
EMPLOYMENT RATE (%)	Nodarbinātības līmenis (%)	29,2	28,2	30,8	30,6	30,4	32,2	35,3	38,1	37	27,5	25,4	25,8	28,7	30,2	32,5	34,5	32,8



2.3.att., Nodarbinātības līmenis starp jauniešiem (%). Autora veidots attēls ²⁸

Uz 2016.gadu, personu skaits no 15 līdz 24 gadiem Latvijā sastādīja 199613 personas, kas ir 10,6% no visiem valsts iedzīvotājiem.

Lielākais bezdarba līmenis jauniešu vidū arī bija no 2008. līdz 2010.gadam. Pēc 2010.gada jauniešu bezdarba līmenis pakāpeniski samazinās un līdz ar to arī nodarbināto jauno cilveku skaits pieaug.

²⁷ financenet.tvnet.lv. Bezdarba līmenis Latvijā. Pieejams: http://financenet.tvnet.lv/finansu_zinas/648543-bezdarba_limenis_bern_latvija_samazinajies_lidz_96

²⁸ Csb.gov.lv - Statistikas datubāze. Nodarbinātība un bezdarbs. Pieejams: http://data.csb.gov.lv/pxweb/lv/Sociala/Sociala_ikgad_nodarb/?tablelist=true&rxid=cddb978c-22b0-416a-aacc-aa650d3e2ce0

Izvērtējot grafiku ir redzams, ka pēdējos sešos gados jauniešu vecumā no 15 – 24 gadiem, nodarbinātība ir pieaugusi par 7 procentpunktiem.

2.5.tabula, Nodarbināto skaits (tūkst.) vecuma grupā no 15 līdz 24 gadiem. Autora veidota tabula²⁹

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Nodarbinātie. Skaits (tūkst.)	99,1	94,4	103,4	104,3	104,7	110,9	120,9	129,3	123,3	87,2	74,9	70,8	72,4	71,2	69,1	69,4	62,2

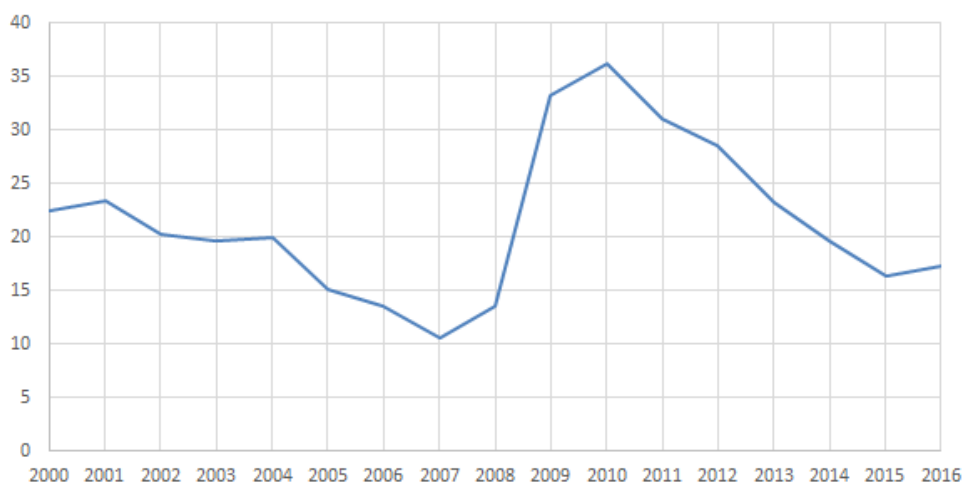
Neskatoties uz to, ka procentuālajā attiecībā jauniešu nodarbinātības līmenis kopš 2010.gada pieaug, kopējais nodarbināto jauniešu skaits valstī katru gadu samazinās.

Nodarbināto jauniešu skaits, vecuma grupā no 15 līdz 24 gadiem, 2016.gadā sastādīja 32,8% no visām reģistrētajām personām šajā vecuma grupā, kas ir par 1,7 procentpunktiem zemāks rādītājs nekā 2015.gadā. Skaitliskā izteiksmē – 2016.gadā bija nodarbināti 62,2 tūkstoši jauniešu salīdzinot ar 69,4 tūkstoši – 2015.gadā.

Bezdarba līmenis jauniešu vecuma grupā no 15 līdz 24 gadiem, pēdējo sešu gadu griezumā ir samazinājies gandrīz par 19 procentpunktiem.

2.6.tabula, Bezdarba līmenis starp jauniešiem (%). Autora veidota tabula²⁹

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
UNEMPLOYMENT RATE (%)	Bezdarba līmenis (%)	22,5	23,4	20,3	19,6	20	15,1	13,6	10,6	13,6	33,3	36,2	31	28,5	23,2	19,6	16,3	17,3



2.4.att., Bezdarba līmenis starp jauniešiem (%). Autora veidots attēls²⁹

Kā jau autors iepriekš ir minējis, augstākais bezdarba līmenis jauniešu vidū bija no 2008. līdz 2010.gadam.

²⁹ Csb.gov.lv - Statistikas datubāze. Nodarbinātība un bezdarbs. Pieejams: http://data.csb.gov.lv/pxweb/lv/Sociala/Sociala_ikgad_nodarb/?tablelist=true&rxid=cddb978c-22b0-416a-aacc-aa650d3e2ce0

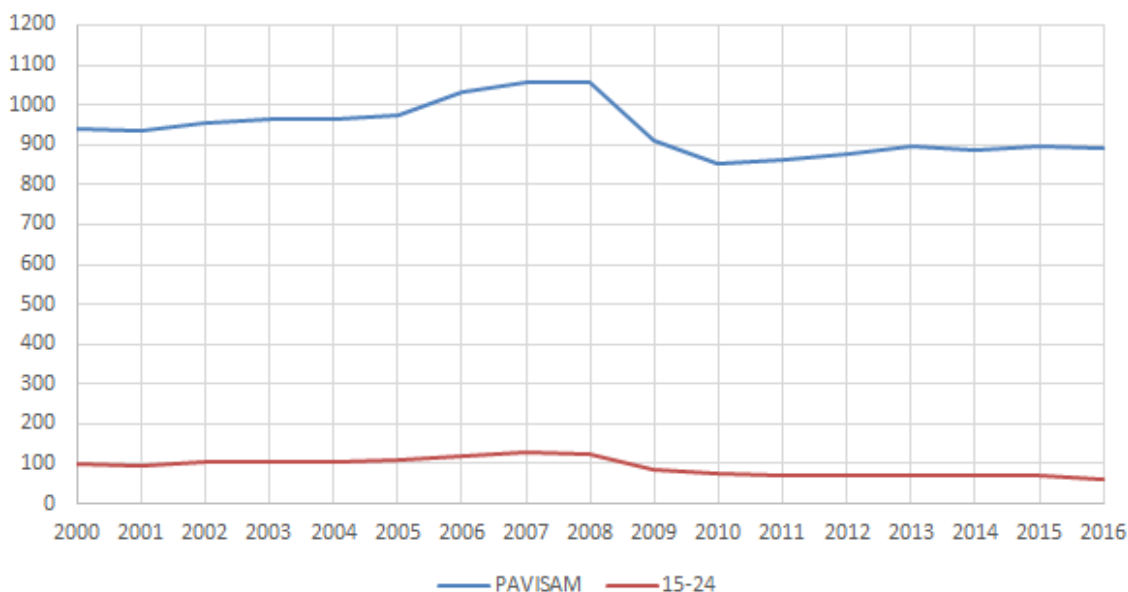
Pēc 2010.gada bezdarba līmenis jauniešu vidū sāka stipri kristies. 2015.gadā bezdarba līmenis jauniešu vidū sastādīja 16,3%, kas ir par 3,3 procentpunktiem zemāks nekā 2014.gadā (19,6%).

Taču 2016.gadā, kā redzams no grafika, Latvijā bezdarba līmenis jauniešu vidū vecuma grupā no 15 līdz 24 gadiem sastādīja 17,3%, kas ir par 0,1 procentpunktu vairāk nekā gadu iepriekš – 2015.gadā.

Tā kā visi dati vienmēr ir aptuveni un to precizitāte ir atkarīga no daudziem faktoriem, jauniešu bezdarba līmenis Latvijā ir aptuveni 20%. Šāds rādītājs nevar būt uzskatīts par pozitīvu nekādā nozīmē – ne kopējās nodarbinātības aspektā, ne jauniešu individuālās nodarbinātības aspektā. Ja jaunietis pēc skolas, tehniku vai augstskolas pabeigšanas ilgstoši nevar atrast darba vietu, tas var negatīvi ietekmēt viņa tālāko karjeru, gan no darba devēja, gan no pašas personas psiholoģiskā aspekta.

2.7.tabula, Nodarbinātie pa vecuma grupām (tūkst). Autora veidota tabula³⁰

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
TOTAL	PAVISAM	941,1	935,6	955,4	962	963,8	972,3	1031	1057	1055	908,5	850,7	861,6	875,6	893,9	884,6	896,1	893,3
Y15-24	15-24	99,1	94,4	103,4	104,3	104,7	110,9	120,9	129,3	123,3	87,2	74,9	70,8	72,4	71,2	69,1	69,4	62,2



2.5.att., Nodarbinātie pa vecuma grupām (tūkst). Autora veidots attēls³⁰

Kā jau autors iepriekš minēja, 2016.gada beigās Latvijā bija nodarbināti 893,3 tūkstoši cilvēku no kopējā 1 968 957 valsts iedzīvotāju skaita. Jauniešu vidū nodarbināto skaits bija 62,2 tūkstoši, kas ir 3,16% no visiem valsts iedzīvotājiem.

³⁰ Csb.gov.lv - Statistikas datubāze. Nodarbinātība un bezdarbs. Pieejams: http://data.csb.gov.lv/pxweb/lv/Sociala/Sociala_ikgad_nodarb/?tablelist=true&rxid=cdbc978c-22b0-416a-aacc-aa650d3e2ce0

2.2. Jauniešu atbalsta programmas Latvijā

Aktīva jaunatnes politika – tā ir katras mūsdienu valsts rūpe, kura gadā par savu nākotnes pastāvēšanu. Mūsdienu jaunatne – tā ir rītdienas valsts veidols.

2009.gada 27.aprīlī Eiropas Savienība apstiprināja savu jaunatnes programmu – “Ieguldīt jaunatnē, iesaistīt jaunatni”. Šī programma aptver ļoti dažādas jaunatnes politikas sfēras, kas gan ikdienā, gan ilgtermiņā ietekmē jauniešu ikdienas dzīves sfēras.³¹ Šīs stratēģijas mērķis ir izveidot tādus dzīves apstākļus jauniešiem no Eiropas Savienības valstīm, lai viņi varētu brīvi uzlabot un attīstīt savas spējas, realizēt savu potenciālu, aktīvi piedalīties sabiedriskajā dzīvē un pats galvenais – varētu atrast darba vietas un strādāt.

Uz doto momentu Latvijā neiegūst izglītību un nestrādā vairāk kā 30 tūkstoši jauniešu vecuma grupā no 15 līdz 29 gadiem. Tikai nedaudz virs 10 tūkstošiem no šiem 30 tūkstošiem ir reģistrējušies kā darba meklētāji un saņem attiecīgu profesionālo palīdzību. Galvenie iemesli, kas traucē jauniešiem iegūt darbu, kā jau autors iepriekš ir minējis, ir izglītības un pieredzes trūkums, kas lielākajā daļā profesiju ir pieprasīts faktors. Diemžēl jāatzīst, ka papildus tam ir arī tāda problēma, ka jaunieši nemāk meklēt vakantās darba vietas, kā arī nemāk iegūt informāciju par nepieciešajiem kritērijiem darbinieku atlasei konkrētajai vakancei. Par šo liecina Izglītības un zinātnes ministrijas 2015.gadā veiktais pētījums – “Jauniešu politikas monitorings - 2015”, kas liecina, ka tikai 18% no darbu meklējošiem jauniešiem ir interesejušies par jaunumiem un trendiem darba tirgū.³²

2014.gadā Latvijā startēja Eiropas Savienības programma “Jauniesu garantija”. “Jauniešu garantijas” programmas galvenais mērķis ir jauniešu bezdarba problēmas risināšana un iespēju robežās izskaušana. Šīs programmas realizācijai Eiropas Komisija, dažādas valsts, pašvaldību un privātās finanšu struktūras ir ieguldījušas 66,7 miljonus Euro. Programmas pamatuzdevums ir radīt apstākļus, lai jaunieši vecuma kategorijā no 15 līdz 24 gadiem, kuriem ir nepieciešama palīdzība vai atbalsts darba gaitu uzsākšanai, varētu iesaistīties dažādās nodarbinātības aktivitātēs, saņemt papildus izglītību vai zināšanas, kas var noderēt darba gaitās.

³¹ Jaunatnes politika. Pieejams: <http://www.jaunatneslietas.lv>

³² SIA “Analītisko pētījumu un stratēģiju laboratorija” .Jaunatnes Politikas Monitorings – 2015. Pieejams: http://www.izm.gov.lv/images/statistika/petijumi/jaunatne/IZM_Jaunatnes-politikas-monitorings_2015_Laboratory.pdf

Šīs iniciatīvas programmā ir izstrādājusi un ieviesusi kopējā Labklājības ministrijas un Izglītības un zinātnes ministrijas darba grupa.³³

Šajā programmā ie iesaistīta Nodarbinātības valsts aģentūra, vairāk nekā četrdesmit izglītības iestādes, kuras koordinē Valsts izglītības attīstības aģentūra un Jaunatnes starptautisko programmu aģentūra. Šajā programmā iesaistās arī pašvaldības, kas palīdz gan ar resursiem, gan arī ar informāciju par konkrētu reģionu nodarbinātības problēmām un iespējām.

Programma tika plānota tādā veidā, ka jaunieši saņem garantiju, ka ne vēlāk kā pēc četriem mēnešiem pēc izglītības iegūšanas un reģistrācijas Nodarbinātības valsts aģentūrā kā dabra meklētājam, viņš saņems trīs veidu palīdzību, lai spētu stiprināt savas iespējas un pozīcijas darba tirgū.

Visiem jauniešiem Nodarbinātības valsts aģentūra piedāvā palīdzību darba meklējumos, jaunu kompetenču apgūšanā, karjeras konsultācijās, kā arī atbilstoši profilācijai, kas veikta pamatojoties uz kandidāta sniegto informāciju, iesaisti dažādos pasākumos, kas saistīti ar darba meklēšanu.

Jauniešiem Nodarbinātības valsts aģentūra sniedz iespēju iesaistīties dažādos izglītības apgūšanas procesos, kas ir gan īslaicīgi (dažādi īslaicīgi kursi), gan arī ilgtermiņa izglītības apgūšanasursos, kas var ilgt no 1 līdz 1,5 gadiem. Šajās profesionālās izglītības apgūšanasursos jauniešiem ir iespēja apgūt jaunas profesijas, kas ļaus tiem pilnībā mainīt savu piedāvājumu darba tirgū un iespējams palīdzēs ātrāk atrast darba vietu. Šādus ilgstošas izglītības apgūšanas kursus sniedz valsts akreditētas izglītības iestādes kuras koordinē Valsts izglītības attīstības aģentūra.³⁴

Izstrādājot priekšlikumus “Jauniešu garantija” programmai, Labklājības ministrija ir ņēmusi vērā Eiropas Komisijas rekomendācijas, kas noteica sniegt palīdzību jauniešiem, lai viņi varētu vieglāk integrēties darba tirgū, pilnveidot šo jauniešu zināšanas, it īpaši atbalstot tās jauniešu grupas, kuras visvairāk pakļautas tikt izstumtām no darba tirgus.

Programmas “Jauniešu garantija” realizācijai bija nepieciešama ļoti plaša informācijas apmaiņa starp iesaistītajām pusēm, lai varētu pareizi izstrādāt un pilnveidot šo programmu.

Autors vēlas atzīmēt, ka šīs programmas ieviešana deva pozitīvas izmaiņas jauniešu bezdarba līmeņa samazināšanā Latvijā. Šīs programmas piedāvātie varianti sniedz liekiskas

³³ Nodarbinātības valsts aģentūra. Jauniešu garantija. Pieejams : <http://www.nva.gov.lv/index.php?cid=2&mid=491>

³⁴ www.baltic-course.com - Jauniešu garantija. Pieejams: http://www.baltic-course.com/rus/es_baltija/?doc=104267

iespējas jauniešiem iegūt darba pieredzi, zināšanas, ko dod praktiskās prasmes, kā arī iegūt un veidot kontaktus, kas var palīdzēt jauniešiem turpmākās darba gaitās.

2014. – 2015. gadā “Jauniešu garantija” programmas ietvaros palīdzība tika sniegta 11 tūkstošiem jauniešu vecuma kategorijā no 15 – 29 gadiem, kas ir 38% no kopējā jauniešu skaita, kam būtu jāiesaistās šajā programmā laika posmā no 2014. – 2018.gadam.³⁵

2014. – 2015.gadā “Jauniešu garantija” programmas realizācijai tika iztērēti kopumā 18,791 miljoni euro, kas ir 37% no kopējā programmas budžeta.³⁵ Ja mēs apskatīsim šajā laika posmā apkalpoto jauniešu skaita proporciju pret iztērētajiem līdzekļiem, tad proporcija ar nelielu nobīdi būs 1:1. Kopējais programmas budžets 2014. – 2018. gadam sastāda vairāk nekā 70 miljoni euro.

Sākotnēji “Jaunieši garantija” programmas darbības termiņš tika plānots no 2014. – 2020.gadam, taču tā kā Latvija pēc 2018. gada vairs nesaņems līdzekļus no Eiropas Savienības nodarbinātības programmās, līdz ar to arī “Jauniešu garantija” programmas termiņš noteikts līdz 2018.gadam.³⁶ Šādas izmaiņas finanšu līdzekļu pieejamības apturēšanā ir saistīts ar to, ka jauniešu nodarbinātības jomā Latvijas rezultāti ir pozitīvi un jauniešu bezdarba līmenis ir stipri zemāks par kopējo Eiropas Savienības līmeni. Lai arī šāda situācija jāvērtē pozitīvi, autors uzskata, ka Latvijai nevajadzētu “sēdēt uz lauriem” un ir jāturpina iesāktie projekti, lai turpinātu palīdzēt jauniešiem iesaistīties darba tirgū. Autors arī uzskata, ka šī Latvijas situācija ir jāizvērtē arī no tā skata punkta, ka ļoti daudzi jaunieši no Latvijas aizbrauc un līdz ar to arī statistisko datu attiecība ir nekorekta.

Autors vēlas atsevišķi atzīmēt kā pozitīvu iezīmi to, ka Labklājības ministrija ir pieņēmusi lēmumu atsevišķus “Jauniešu garantija” programmas projektus turpināt realizēt, finansējot tos no valsts budžeta līdzekļiem. Pēc autora domām, tas ir ļoti pareizs solis, jo jaunieši ir valsts nakotne un viņiem ir jāsniedz maksimāls atbalsts, jo valsts šos ieguldītos līdzekļus spēs sāņemt atpakaļ nodokļu veidā, ko ar savu darbību turpmāk spēs maksāt šie jaunieši.

“Jauniešu garantija” ir lielākā programma Latvijā, kas vērsta uz atbalsta sniegšanu jauniešiem vecumā no 15 līdz 29 gadiem darba meklēšanā.

³⁵ [www.baltic-course.com - Jauniešu garantija. Pieejams: http://www.baltic-course.com/rus/es_baltija/?doc=104267](http://www.baltic-course.com/rus/es_baltija/?doc=104267)

³⁶ [Lsm.lv - Latvijas Sabiedriskie Mediji. Latvija pārstās saņemt Eiropas naudu uz jaunatnesdarbīkārtošanu. Pieejams: http://rus.lsm.lv/statja/obschestvo/novosti/s-2018-goda-latvija-perestanet-poluchat-evropeyskie-dengi-na-trudoustroystvo-molodezhi.a234163/](http://rus.lsm.lv/statja/obschestvo/novosti/s-2018-goda-latvija-perestanet-poluchat-evropeyskie-dengi-na-trudoustroystvo-molodezhi.a234163/)

Citas Latvijā pastāvošās programmas jauniešu atbalstam lielākoties ir vērstas nevis uz tieša atbalsta sniegšanu jauniešiem, bet gan tikai, piemēram, darba pieredzes gūšanu utt.

Šādas pieredzes gūšanas programmas labs piemērs ir Latvijā darbojošās “Eiropas brīvprātīgie” (European Voluntary Service) programma. Šī ir Eiropas Savienības programmas “Jaunieši darbībā” apakšprogramma. Šo apakšprogrammu Latvijā koordinē Jaunatnes starptautisko programmu aģentūra.³⁷

Šīs programmas ietvaros puīši un meitenes vecumā no 18 līdz 30 gadiem saņem iespēju laiku no 2 līdz 12 mēnešiem strādājot par brīvprātīgo kādā no Eiropas Savienības valstīm vai kādā citā no programmā iesaistītajām valstīm. Šādi jauniešiem ir iespēja iepazīt citas valstis, citas tautas, citas kultūras. It īpaši Eiropas Savienības ietvaros, kur pastāv brīva darba spēka kustība, šī iespēja ir ļoti svarīga un noderīga jauniešiem.

Strādājot “Eiropas brīvprātīgie” ietvaros, jaunieši darba algu nesaņem, taču programmas organizatori pilnā apjomā apmaksā jauniešiem ceļa izdevumus, izdevumus, kas saistīti ar dzīvesvietas apmaksu, pārtikas iegādi, apdrošināšanu, valodu kursiem. Jaunieši tāpatām saņem nelielu summu kabas izdevumiem, kurus viņi var tērēt pēc saviem ieskatiem. Kabatas izdevumu summas lielums atkarīgs no konkrētās valsts, kurā tiek realizēts “Eiropas brīvprātīgie” projekts.

Latvijas nevalstiskās organizācijas, kā arī valsts un pašvaldību organizācijas arī var piesaistīt jauniešus no “Eiropas brīvprātīgie” programmas. Atbraukušie jaunieši var sniegt jaunas dvesmas un jaunus skatījumus uz problēmām Latvijā. Autors uzskata, ka šāda iespēja mums lielā mērā ir jāizmanto, jo tas ir viedoklis no malas.

Autors uzskata, ka šīs programmas koordinātoriem būtu vairāk jāpopularizē šī programma, jo jauniešiem tā ir lieliska iespēja apgūt svešvalodas, apceļot un apskatīt svešas zemes, iepazīt citas kultūras, kā arī šis varētu būt vērtīgs ieraksts jaunieša CV. Autors uzskata, ka jauniešiem, kas piedalās šajā vai citās programmā, būtu obligāti tas būtu jānorāda savā CV, jo darba devēji ir ieinteresēti pieņemt darbā darbiniekus ar starptautisku pieredzi (šajā gadījumā – kaut vai tikai ar nelielu).

Pateicoties pašvaldību atbalstam, Latvijā norisinās arī dažādi nodarbinātības veicināšanas pasākumi reģionālajā līmenī. Autors uzskata, ka tas ir ļoti pareizi, jo pastāv atšķirība starp nepieciešamajiem nodarbinātības atbalsta pasākumiem piemēram – Rīgā un

³⁷ Jaunatnes politika. Pieejams: <http://www.jaunatneslietas.lv>

Rēzeknē. Katra pašvaldība savus apstākļus pārzin vislabāk un līdz ar to arī spēj piedāvāt vislabākos un atbilstošākos risinājumus.

Piemēram, Daugavpilī ir izveidota un tiek realizēta jauniešu nodarbinātības veicināšanas programma Daugavpils jauniešiem. Šo programmu finansē un atbalsta Daugavpils dome. Šī programma sniedz iespēju Daugavpils jauniešiem vecumā no 13 līdz 19 gadiem vasaras brīvdienu laikā iegūt apmaksātas darba vietas.³⁸

Analoģisks projekts tiek realizēts arī Ludzā. 2017.gada 23.februārī Ludzas novada pašvaldība apstiprināja programmu, kuras ievaros Ludzas novada jaunieši vecumā no 15 līdz 19 gadiem 2016. – 2017. mācību gada vasaras brīvdienās var iegūt apmaksātu darbu.³⁹

Šādu programmu, kā tiek realizētas Daugavpilī un Ludzā, mērķis ir dot iespēju jauniešiem, kas mācās izglītības iestādēs, vasaras brīvlaika laikā uzlabot savas personīgās iemaņas, iegūt pirmos iespaidus par dažādām profesijām, kā arī iegūt pirmo darba pieredzi. Jaunieši šajās programmās tiks nodarbināti no 2017.gada 01.jūnija līdz 31.augustam – tātad 3 mēnešus. Dalību šajās programmās var pieteikt reģistrētas komercsabiedrības, valsts un pašvaldību iestādes un sabiedrības, kā arī nevalstiskās organizācijas, kuras savu darbību izvērš konkrētajās pašvaldībās.

Arī citās mūsu valsts pašvaldībās tiek izvērstas līdzīgas programmas, taču lielākoties to mērķauditorija ir jaunieši līdz 19 gadu vecumam. Tas nozīmē, ka šīs programmas dod teorētiskas zināšanas jauniešiem, taču tās nav vērstas uz palīdzību tiem jauniešiem, kas jau atbilstoši savam vecumam sāk meklēt darbu.

Kā jau autors iepriekš ir minējis – galvenā problēma, kas rodas jauniešiem meklējot darba vietu ir pieredzes trūkums.

Darba devēji sūdzas, ka jaunie specialisti no izglītības iestādēm nāk nesagatavoti reālajai darba dzīvei, bez praktiskās pieredzes un iemaņām. Studenti savukārt sūdzas, ka darba devēji viņiem nedod pietiekamas prakses iespējas, lai pilnvērtīgi sagatavotos darba dzīvei. Atcerēsimies to, ka par specialistiem nepiedzimst un, lai jauniešiem kļūtu par specialistu, viņam ir nepieciešama gan teorētiskā izglītība, gan arī praktiskās iemaņas, kuras var gūt tikai prakses vietās.

³⁸ <https://jaunatne.daugavpils.lv>

³⁹ <http://www.ludza.lv>

Daudzviet pasaulē ir ieviests tāds statuss kā students – praktikants. Diemžēl Latvijas Darba likums tādu terminu neparedz un izglītības iestādēm ar darba devējiem atsevišķi jāvienojas par prakses nodrošināšanu studentiem.

Latvijā ir izveidots portāls prakse.lv. Šajā portālā studentiem ir iespēja pašiem sev meklēt atbilstošākās un vēlamākās darba vietas. Portālā darba devēji norāda iespējamās prakses vietas savos uzņēmumos un studentam tik jāizvēlas vēlamā vieta un jāpiereģistrējas. Lai atvieglotu prakses vietu meklēšanu, portāls piedāvā studentiem uzreiz atlasīt interesējošās prakses vietas atbilstoši profesijai.

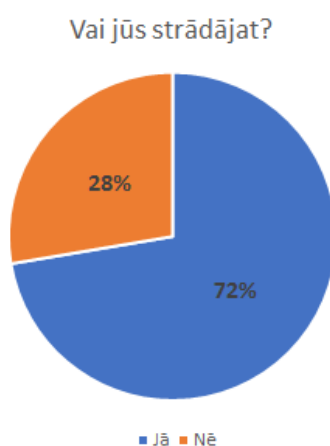
Šāda portāla esamība var būtiski atvieglot jauniešiem prakses un iespējamās darba vietas meklēšanu. Autors ļoti atbalsta šādu ideju.

2.3. Jauniešu anketēšanas rezultātu analīze

Izstrādātā anketa ir orientēta uz jauniešiem vecuma grupā no 15 līdz 25 gadiem. Izstrādātā anketa satur 10 jautājumus – 8 par darba vietas esamību un nodarbinātības problēmām un 2 jautājumus par “Jauniešu garantija” programmu.

Anketa satur tikai slēgta tipa jautājumus.

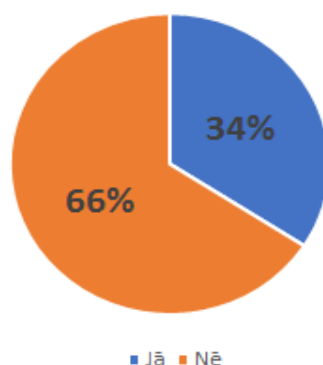
Anketu aizpildīja 179 cilvēki, 40% no kuriem ir vīrieši un 60% ir sievietes. Vidējais auditorijas vecums ir 22,6 gadi.



2.6.att., Anketas “Jauniešu nodarbinātība Latvijā” 1. jautājuma “Vai Jūs strādājat?” atbilžu variantu ilustrācija

No aptaujātajiem 179 jauniešiem, 28% ir bezdarbinieki un 72% ir nodarbināti.

Ja strādājat, vai Jūs strādājat savas izglītības jomā?

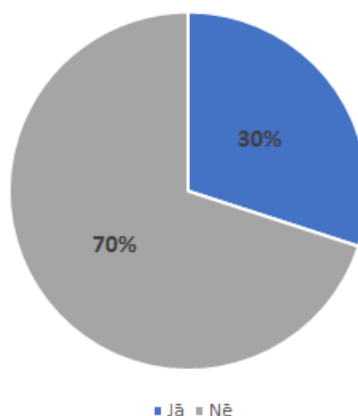


2.7.att., Anketas “Jauniešu nodarbinātība Latvijā” 2. jautājuma “Ja strādājat, vai Jūs strādājat savas izglītības jomā?” atbilžu variantu ilustrācija

No aptaujas ir redzams, ka lielākā daļa jauniešu (konkrēti – 66%) no tiem, kas ir nodarbināti, nestrādā tajā sfērā, kas atbilstu viņu izglītībai.

No 128 jauniešiem, kuri anketā ir atzīmējuši, ka ir nodarbināti, pēc specialitātes ir nodarbināti tikai 34% jeb 43 jauniešu, kas jau atklāti parāda jauniešu vidū esošo problēmu – iekārtoties darbā atbilstoši savai profesijai. Autors gan vēlas atsevišķi norādīt, ka izvērtējot šo skaitli ir jāņem vērā arī paša jaunieša iespējamā vēlme tikt nodarbinātam konkrētajā profesijā.

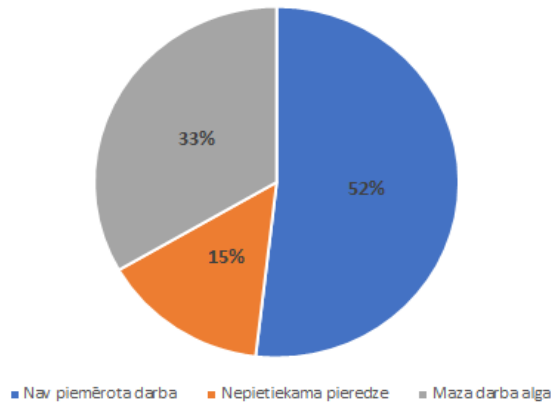
Vai Jums bija grūti atrast darbu?



2.8.att., Anketas “Jauniešu nodarbinātība Latvijā” 3. jautājuma “Vai Jums bija grūti atrast darbu?” atbilžu variantu ilustrācija

70% no aptaujātajiem jauniešiem ir norādījuši, ka nav saskārušies ar īpašām problēmām darba meklējumos. Ar šādām grūtībām ir saskārušies mazākums – 30% aptaujāto jauniešu.

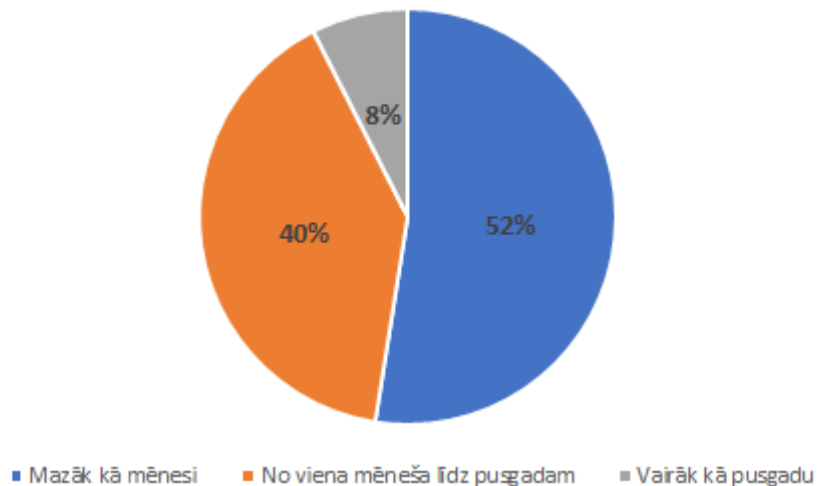
Ja jā, kāda bija problēma?



2.9.att., Anketas “Jauniešu nodarbinātība Latvijā” 4. jautājuma “Ja jā, kādas bija problēma?” atbilžu variantu ilustrācija

Pēc autora domām, kas ir pamatotas ar rakstot šo darbu apstrādāto informāciju, var izdalīt trīs galvenās problēmas kas rodas meklējot darbu. Pirmā: zema atlīdzība. Ar šo problēmu ir saskārušies 52% no aptaujātajiem jauniešiem. Otrā: piemērota darba neesamība. Ar šo problēmu saskārušies 33% no aptaujātajiem jauniešiem. Trešā: nepietiekams pieredzes līmenis. Ar šo problēmu saskārušies 15% no aptaujātajiem jauniešiem.

Cik ilgi Jūs meklējāt darbu?



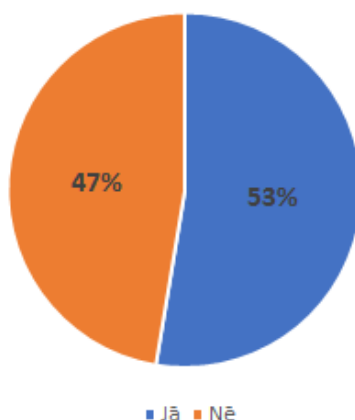
2.10.att., Anketas “Jauniešu nodarbinātība Latvijā” 5. jautājuma “Cik ilgi Jūs meklējāt darbu?” atbilžu variantu ilustrācija

Pēc diagrammas ir ļoti labi redzams, ka lielākajā daļā gadījumu (52% no aptaujātajiem jauniešiem) jaunieši ir spējuši atrast darba vietu ātrāk nekā mēneša laikā, 40% darbu ir meklējuši laika periodā no mēneša līdz pus gadam, un tikai 8% ir meklējuši darbu ilgāk nekā pus gadu.

Autors uzskata, ka šiem datiem ir divpusēja daba. No vienas puses tie parāda konkrētas tendences, kas eksistē darba tirgū, taču tās tiešām ir atbilstošas. Bez detalizētas šo rādītāju analīzes, nav iespējams ar 100% atbilstību teikt, ka šie dati ir korekti. Mēs nezinām, vai, piemēram, mēneša laikā atrastais darbs ir tiešām tas, ko darba meklētājs vēlas strādāt un cik ilgi viņš šo darbu veiks. Līdz ar to, pēc autora domām, šie ir tikai sausi statistikas dati bez padziļinātas analīzes.

Ja šos datus analizē tikai no to ciparu apjoma, tad pēc autora domām, tie ir pietiekami labi. Vienīgi attiecīgajām institūcijām būtu jāpiestrādā, lai mēneša laikā atrasto darbu būtu vairāk.

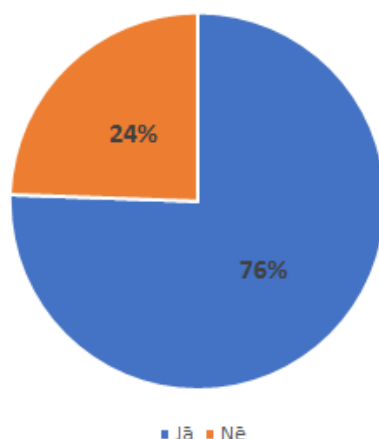
Ja Jūs nestrādājat, vai Jūs meklējat darbu?



2.11.att., Anketas “Jauniešu nodarbinātība Latvijā” 6. jautājuma “Ja Jūs nestrādājat, vai Jūs meklējat darbu?” atbilžu variantu ilustrācija

Diemžēl, starp aptaujātajiem jauniešiem, tikai 53% no tiem, kas ir bezdarbnieki, meklē darbu. Atlikušie 47% to nedara. Iespējams, ka viņi ir izglītības iegūšanas procesā, viņiem ir citi ienākumi vai arī viņi saņem kādas sociālās garantijas, kas sniedz tiem izdzīvošanas iespējas. Kā atsevišķu faktoru šeit autors vēlas norādīt jauno māmiņu faktoru, jo daudzi darba devēji nevēlas pieņemt darbā darbinieces, kuras ir grūtniecības stāvoklī vai arī viņām ir mazi bērni.

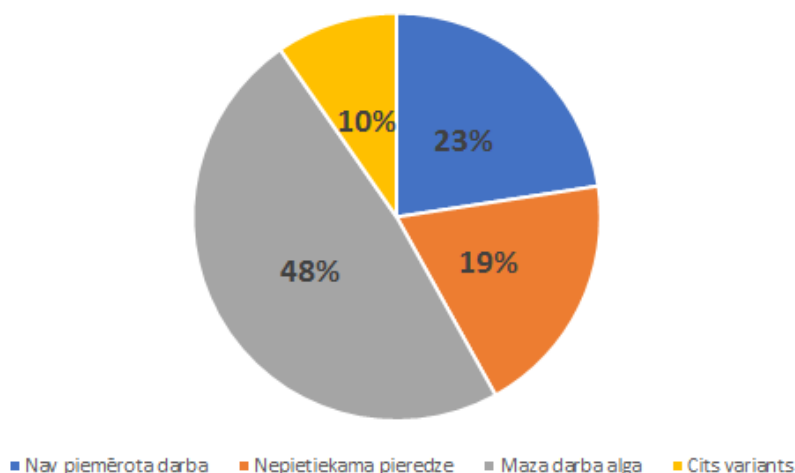
Vai Jūs vēlaties strādāt savā profesijā?



2.12.att., Anketas “Jauniešu nodarbinātība Latvijā” 7. jautājuma “Vai Jūs vēlaties strādāt savā profesijā?” atbilžu variantu ilustrācija

Kā norādīja lielākā daļa aptaujāto jauniešu – 76% - viņi vēlētos pēc izglītības iegūšanas strādāt savā profesijā. Taču, kā mēs redzam no aptaujā Nr.2 atspoguļotajiem rezultātiem, ne vienmēr jauniešiem ir šāda iespēja un viņiem iesākumā nākas strādāt arī citās nesaistītās nozarēs. 24% no aptaujātajiem jauniešiem ir norādījuši, ka nevēlas strādāt tajā profesijā, kāda ir viņu profesija. Pēc autora domām, tas nozīmē tikai to, ka izvēloties profesiju, jauniešiem nav bijis pietiekami informēti par profesiju un nav spējis pareizi pieņemt lēmumu par izglītības iegūšanu.

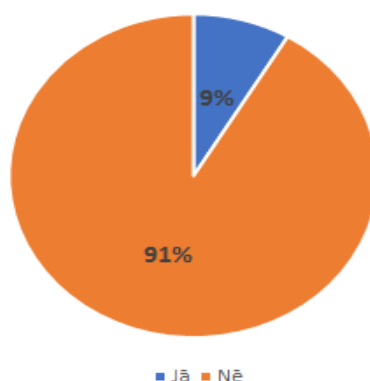
Galvenā problēma darba meklēšanā?



2.13.att., Anketas “Jauniešu nodarbinātība Latvijā” 8. jautājuma “Galvenā problēma darba meklēšanā?” atbilžu variantu ilustrācija

Atbilstoši veiktajai aptaujai, 48% no aptaujātajiem kā galveno problēmu darba meklējumos norāda darba algu, jo viņi nevēlas strādāt par zemu atalgojumu. 23% kā galveno darba atrašanas problēmu norāda atbilstoša darba neesamību un attiecīgi 19% kā galveno problēmu norāda darba pieredzes trūkumu. 10 % no aptaujātajiem kā galveno problēmu norādījuši citu variantu.

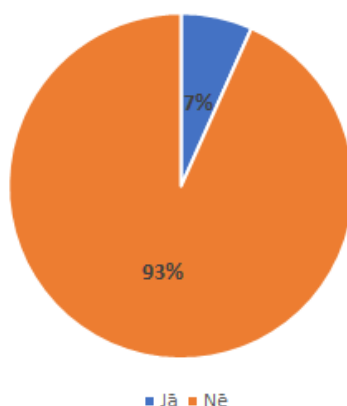
Vai Jūs esat dzirdējis (-usi) par programmu "Jauniešu Garantija"?



2.14.att., Anketas "Jauniešu nodarbinātība Latvijā" 9. jautājuma "Vai Jūs esat dzirdējis (-usi) par programmu "Jauniešu Garantija"?" atbilžu variantu ilustrācija.

Kas attiecas uz jauniešu atbalsta programmu "Jauniešu garantija", tikai 3% no 179 aptaujātajiem jauniešiem par to ir dzirdējuši. 3% ir 16 cilvēki. Atlikušie 91% jeb 163 jaunieši nemaz nav dzirdējuši par šo problēmu un nekā nezina kā tā darbojas. Autors uzskata, ka tas ir ļoti nepareizi, jo šajā programmā tiek ieguldīti milzīgi līdzekļi un jauniešu informētībai par šo problēmu būtu jābūt stipri augstākai.

Ja jā, vai Jūs ņemat dalību programmā "Jauniešu Garantija"?



2.15.att., Anketas "Jauniešu nodarbinātība Latvijā" 10. jautājuma "jā, vai Jūs ņemat dalību programmā "Jauniešu Garantija"?" atbilžu variantu ilustrācija.

Tāpatām kā redzam no pēdējās diagrammas, no aptaujātajiem 179 jauniešiem, programmā "Jauniešu garantija" piedalās tikai 7% no aptaujātajiem jeb 12 jaunieši. Šī

sadalījuma problēma ir tāda pati kā iepriekšējā sadalījumā – jauniešu neinformētība par “Jauniešu garantija” programmu un iesaistes iespējām.

2.4. Bezdarba līmeņa samazināšanas iespējas jauniešu vidū

Saskaņā ar Starptautiskās Darba Organizācijas (SDO) rekomendāciju Nr. 195 “Par cilvēkresursu attīstību: izglītība, kadru sagatavošanu un pastāvīgu izglītošanos”, valstīm, kuras ir SDO dalībvalstis, ir uzstādīts uzdevums: izstrādāt nacionālos kvalificējošos pamatpostulātus mūžizglītības veicināšanai, palīdzības sniegšanai nacionālajām nodarbinātības aģentūrām un privātajām organizācijām, kuras darbojas nodarbinātības veicināšanas jomā, veicināt iedzīvotāju informētību par profesionālās izglītības pieejamību un tās izaugsmes iespējām, kā arī iepriekš iegūtās izglītības pārprofilēšanai vai arī atzīšanai jaunajos standartos.⁴⁰

Nodarbinātības Valsts Aģentūrai šī jautājuma iedzīvināšanā un koordinēšanā ir piešķirta centrālā loma. Pēc autora domām, Nodarbinātības Valsts Aģentūrai ir nepieciešams aktīvāk izmantot tai piešķirtās tiesības būt par iniciatoru sociāli nozīmīgiem projektiem, kas saistīti ar stratēģisko plānošanu un pasākumu prognozēšanu nodarbinātības jomā. Šobrīd šāda aktivitāte no Nodarbinātības Valsts Aģentūras puses diemžēl nav liela un ir ierobežota salīdzinoši nelielos finanšu resursu grožos. Papildus tam, autors uzskata, ka Nodarbinātības Valsts Aģentūrai būtu jāpievērš lielāka uzmanība nodarbinātības pasākumu sadalījumam starp reģioniem, jo lielākais bezdarbs ir vietās, kas atrodas tālāk no pilsētām un ekonomiskajiem centriem. Šādos reģionos Nodarbinātības Valsts Aģentūrai būtu jāveido kopīgi projekti ar Izglītības un zinātnes ministriju, Ekonomikas ministriju un Labklājības ministriju, jo tikai kopīgi attīstot uzņēmējdarbību reģionos, var panākt arī nodarbinātības līmeņa kāpumu šajās vietās.

Kā jau autors iezīmēja iepriekšējā rindkopā, ļoti lielu nozīmi nodarbinātības pasākumu veicināšanā spēlā dažādas vienošanās un līgumi (divpusēji, trīspusēji un daudzpusēji), kas tiek noslēgti starp Nodarbinātības Valsts Aģentūru, darba devējiem vai to organizācijām, kā arī izglītības iestādēm. Minētajām vienošanās un līgumiem jāregulē jauno specialistu sagatavošana (apmācība) un iekārtošana darbā vai arī darba devēju esošo darbinieku kvalifikācijas celšana un pārprofilēšana.

⁴⁰ <http://www.ilo.org>. Human Resources Development Recommendation, 2004 (No. 195). Pieejams: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R195

Apskatot šāda veida attiecību esamību, autors secina, ka tajās arī ir jūtamas zināmas pārmaiņas. Ja līdz šim darba devēji vairāk bija iecienījuši vienreizējas līguma attiecības par konkrētā darbinieka apmācību vai pārprofilējumu, tad saskaņā ar tendencēm, darba devēji šobrīd cenšas noslēgt pastāvīgus līgumus, kas ļauj pastāvīgi un atbilstoši nepieciešamībai apmācīt savus darbiniekus, tādējādi ietaupot zināmus finanšu līdzekļus un saņemot iespēju kadru iekšējai rotācijai.

Latvijas jaunatnes politikas pamatmērķis ir Latvijas jauniešu potenciāla attīstība un realizācija Latvijā labā.

Lai šādus jaunatnes attīstības projektus realizētu, šiem projektiem jābūt pieņemtiem valstiskā līmenī, kā arī atbalstam jābūt tieši valstiskā līmenī, lai visas iesaistītās puses apzinātotos, ka viss, kas tiek darīts, tiek darīts Latvijas nākotnes vārdā. Autors uzskata, ka minētajiem projektiem jābūt pieteikami universāliem, lai nebūtu dalījums pēc dzimuma, vecuma kategorijām (jāatbalsta visi jaunieši līdz 30 gadu vecumam) vai dzīves vietas.

Izskatot jautājumu par nodarbinātības atbalsta programmām, pēc autora domām, ir jāņem vērā tas, ka šo programmu izvirzītie mērķi ir apjomīgi un attiecas uz visu valsti. Jebkurai programmai ir konkrēts finansējums un kā mēs visi zinām no ekonomikas teorijas, resursi vienmēr ir ierobežoti. Līdz ar to, šo programmu izstrādātājiem ir jācenšas ļoti precīzi saskaņot vēlamās programmu iespējas ar piešķirtajiem finanšu līdzekļiem, lai tiktu panākta maksimāli efektīva esošo problēmu risināšana.

Lai tiktu risinātas nodarbinātības problēmas jauniešu vidū, ir jābūt izstrādātām un realizētām ne tikai programmām, bet arī realizētiem šinīs programmās pasākumiem, kas vērsti uz jauniešu iesaisti dažādās ar nodarbinātību saistītās sabiedriskajās organizācijās, studentu nodarbinātības organizācijās, jauniešu darba biržās, dažādu sociāli tiesisko un profesionālo informēšanu nodarbinātības jomā, kā arī karjeras efektīvas plānošanas un realizācijas darba tirgū apgūšanu. Papildus minētajam, minētajiem pasākumiem jādod jauniešiem arī iespēja efektīvai sociālajai integrācijai, kas var palīdzēt nodarbinātības jomā.

Jauniešu sociālā integrācija ir ļoti svarīgs faktors nodarbinātības jautājumu risināšanai konkrētās sociālajās grupās, jo tajās pastāv ļoti aktīva informācijas apmaiņa, par konkrētām iespējām un variantiem. Daudzas jauniešu grupas (kopienas), kuras sabiedrībā tiek uzskatītas par nelabvēlīgām vai krimināli aktīvām, var tādas nemaz nebūt, ja tās uztver tieši un ar tām tiek strādāts un uzklaustas viņu vajadzības. Kā piemēru autors vēlas minēt tādu mūsdienās pierastu fenomenu kā tetovējums. Ja gadus divdesmit atpakaļ, cilvēkam ar tetovējumu redzamās vietās bija ļoti grūti iegūt darbu, tad mūsdienās tā vairs nav problēma. Lai arī ir dažas nodarbinātības

nozares, kurās tetovējumi atklātās ķermeņa vietās tiek uztvertas ļoti negatīvi, taču saskaņā ar normatīvajiem aktiem, šādu cilvēku nedrīkst ierobežot (izņēmums ir vienīgi tad, ja šāds tetovējums konkrētā gadījumā var radīt stipri negatīvākas sekas, nekā būs šī darbinieka pozitīvais pienesums).

Sabiedrības un valstu modernizācijas apstākļos, kādos mēs dzīvojam un kuros ar katru dienu tiek izvirzītas arvien augošākas prasības pret cilvēka kapitālu, jaunatnes politikai ir jāklūst par instrumentu ar kura palīdzību mainās gan sabiedrība, gan arī visa valsts kopumā. Pēc autora domām, jauniešu programmā uzrādītie mērķi var tikt realizēti tikai ar dažādu projektu realizācijas palīdzību, Latvijas jauniešu projektu sistēmas izveidi. Šiem projektiem ir jābūt jauniešiem saprotamiem un pieņemamiem. Ja šāds projekts neuzranās jauniešus, tad arī lielas pievienotās vērtības no tā realizācijas nebūs. Autors uzskata, ka šādi jauniešiem saprotami un pieņemami projekti spēs radīt pašorganizējošos jauniešu kustību, kas radīs pārmaiņas gan pašu jauniešu starpā, gan arī visā sabiedrībā kopumā.

Visiem projektiem, kas vērsti uz nodarbinātības jautājuma risināšanu, ir jābūt izstrādātiem tādā veidā, lai tie spētu uzlabot visu iedzīvotāju labklājību un veicinātu esošās sabiedriskās attiecības.

Papildus dažādām programmām, pēc autora domām, valstij ir jāatbalsta uzņēmējdarbības attīstība un mazie uzņēmumi, jo, ja jaunais specialists nevar atrast darbu, tad kamdēļ gan viņš pats nevar radīt darbu sev vai citiem? Šī ir ļoti laba alternatīva, no kuras ieguvēji būs gan pats jaunais specialis, gan pašvaldība, gan valsts kopumā.

Kā vēl vienu no variantiem, kas jau šobrīd Latvijā tiek realizēti nelielā apmērā, autors redz subsidēto darba vietu radīšanu. Subsidētā darba vieta nozīmē, ka apmaksu par darbinieka veīto darbu veic darba devējs un pašvaldība vai nodarbinātības organizācija kopēji. Šāda iespēja rada darba ņēmējam vēlamās sekas – tiek nopelnīta darba alga, darba devējs ietaupa līdzekļus uz darba apmaksu un pašvaldība un valsts kopumā iegūst maksāt spējīgu nodokļu maksātāju, kas savus nopelnītos līdzekļus var tērēt pēc savas vēlēšanās.

Runājot par jauniešu nodarbinātības politiku, mums ir jāņem vērā tas, ka izglība ir pirmais, bet ne vienmēr pats svarīgākais faktors ieiešanai pieaugušo dzīvē un darba gaitu uzsākšanā. Jaunietim ir jāspēj orientēties darba tirgū un izvēlēties pareizās metodes darba vietas atrašanai.

Protams, vislabākais variants būs tad, ja studējošais vēl izglītības iegūšanas laikā spēs atrast prakses vietu, kur iepazīsies ar iespējamo topošo darba devēju un tas savukārt iepazīs

jauno speciālistu. Ja šādas iepazīšanās rezultātā darbinieks un darba devējs spēs atrast viens otru vēl darbinieka studiju laikā, tad šāds iznākums ir ļoti apsveicams.

Kā jau autors iepriekš ir minējis, Latvijā ir portāls prakse.lv. Ja studenti jau no pirmajām studiju dienām sāks interesēties par šo portālu un izmantot to, tad viņu iespējas iegūt prakses vietu un vēlāk arī iespējams darba vietu, ir daudz augstākas, nekā neko nedarot. Studentam ir jāizpēta visas portāla sniegtās iespējas, lai ātrāk sasniegtu vēlamu rezultātu. Jāpārbauda, vai portāls piedāvā parakstīšanos uz jaunumiem, vai ir iespēja tajā izvietot savu CV un varbūt to izcelt citu vidū, vai ir kādi citi pakalpojumi informācijas iegūšanai un sniegšanai.

Katram, kurš meklē darbu ir jāsāk ar analīzi, kurā kā pirmais ir jānoskaidro savas profesijas pieprasījums darba tirgū, tās izmaksas – cik darba devējs ir gatavs maksāt. Tas nepieciešams, lai vispār saprastu uz ko var pretendēt un vai tas ir tā vērts. Šāda analīze ir ļoti svarīga jauniešiem pirms studiju uzsākšanas konkrētajā profesijā. Kā piemēru autors vēlas pieminēt, ka programmistam būs daudz vieglāk atrast darbu, pie tam ar labu atalgojumu, nekā piemēram podniekam.

Vēl viens ļoti svarīgs moments darba meklējumos ir pareiza CV sagatavošana. Diemžēl arī šajā momentā daudzi jaunieši un ne tikai pieļauj daudzas kļūdas. Internetā var atrast ļoti daudzus paraugus un tikai retie norāda, ka lai arī CV ir jāatklāj pietiekami daudz informācijas, tomēr ir personīgā informācija, kas nav jānorāda – tāda ir piemēram personas kods un pareiza dzīvesvietas adrese (jānorāda tikai pilsēta vai nedaudz sīkāk).

Kopā ar CV, darba meklētājam parasti ir jānosūta arī Motivācijas vēstule, kurā jāapraksta, kamdēļ darba meklētājs vēlas iegūt konkrēto darbu vai strādāt konkrētā uzņēmumā. Kā visbiežāk pieļauto kļūdu, autors vēlas norādīt sekojošu tekstu: “vēlos atrast interesantu darbu, kas atbilstu manai izglītībai un pieredzei un, kurā es varētu sniegt savu ieguldījumu Jūsu kompānijā”. Šāds formulējums ir ļoti abstrakts un netiek pozitīvi uztverts no darba devēju puses, jo liecina par konkrētā darba meklētāja vispārīgajiem nolūkiem, nevis konkrētu ieinteresētību. Papildus tam, kā ieteikumu, autors vēlas norādīt to, ka piesakoties darbā konkrētā uzņēmumā nekādā gadījuma nedrīkst norādīt vairākus amatus vienlaicīgi.

Autors uzskata, ka pareiza CV un motivācijas sastādīšana ir jāsāk mācīt jau skolā un turpinot mācības šis CV un motivācijas vēstule ir jāpapildina, jālabo un jāpielāgo.

Kā norāda specialisti, vidējais laika posms, kas jāpatērē darba vietas atrašanai ir līdz vienam mēnesim, līdz ar to ir ļoti svarīgi, lai potenciālā darba meklētājā CV un motivācijas vēstule būtu vienmēr pienācīgā stāvoklī.

Lai arī jaunieši vienmēr cenšas būt patstāvīgi, tomēr viņiem nevajadzēt noniecināt piemēram vecāku, radnieku, draugu vai paziņu palīdzību. Jaunietim ir jādara viss, lai pēc iespējas vairāk cilvēku zinātu, ka viņš ir apguvis konkrētu profesiju un meklē darbu šajā jomā.

Darba meklēšana caur draugu un paziņu loku ir ļoti izplatīta parādība mūsu valstī.

Pēdējā laikā nodarbinātības problēmu risināšanā ar inovatīvu metodi sāk piedalīties arī pašvaldības. Darba meklētājiem tiek rīkoti darba gadatirgi. Lielākoties gan šādas iniciatīvas nāk no Latgales pašvaldībām – piemēram Daugavpils. Informācija par šādiem gadatirgiem ir pieejama gan vietējos informācijas medijos, gan Nodarbinātības Valsts Aģentūrā.

Kā vinu no lielākajām problēmām, autors vēlas uzsvērt situāciju, kad jaunieši ir vairākus gadus negribīgi nomācījies kādā profesijā un pēc izglītības iegūšanas nemeklē darbu šajā profesijā un nemaz nevēlas strādāt šajā profesijā. Autors uzskata, ka šāda situācija ir dramatisks laika un ieguldīto finanšu izlietojums.

Citādi ir tad, ja jaunieši nespējot atrast sec darba vietu atbilstoši iegūtajai profesijai, sāk strādāt citu darbu. Šādi jaunieši nodrošina sev iztikas iespējas un nekas netraucē viņam turpināt plāno savu karjeru un meklēt darba vietu atbilstoši savai profesijai. Tāpatām jaunieši šādā veidā sāk saprast, ko nozīmē pastāvīgs darbs, darba kolektīvs, kādas tur pastāv iekšējās saites, kādas prasības pret darbiniekiem izvirza darba devējs un darba kolektīva locekļi viens pret otru. Tieši šī iemesla dēļ, jauniešiem ir ļoti lietderīgi izglītības apgūšanas laikā iziet prakti vai rast iespēju tikt nodarbinātam vismaz vasaras brīvlaika laikā.

Nodarbinātības Valsts Aģentūrā eksistē tādas vienības kā – “darba meklētāju klubs”. Šādos klubos ietilpst piemēram specialisti, kuri palīdz darba meklētājiem sastādīt CV vai motivācijas vēstuli un izvietot tos interneta portālos, kas saistīti ar darba piedāvājumiem.

Atsevišķi autors vēlas norādīt uz tām sfērām, kas gan mūsdienās, gan tuvākajā nākotnē būs ļoti pieprasītas: biotehnoloģijas, darbs ar skaitļošanas tehnoloģijām, informācijas apstrādei un nanotehnoloģijām. Strauji attīstās ķīmijas nozare, kurā šobrīd pateicoties ieviestajām informācijas tehnoloģijām ir vērojams ļoti straujš attīstības lēciens.

Autors vēlas atzīmēt, ka šobrīd ir izveidojies pārpalikums ar sociālās sfēras profesijām (ekonomists, jurists, grāmatvedis utt.), bet ir liels tehnisko profesiju pārstāvju trūkums visās tehniskajās sfērās (no santehniķa līdz biotehnologam vai kodolfiziķim). Tuvākajā laikā šī tendence arī saglabāsies.

3. NODARBINĀTĪBAS PROBLĒMU SALĪDZINĀJUMS DAŽĀDĀS VALSTĪS

Lai izprastu nodarbinātības trūkuma problēmu kopumā un it īpaši nodarbinātības trūkumu jauniešu vidū un spētu ieraudzīt problēmas kopainu, ir nepieciešams pēc salīdzinošiem lielumiem salīdzināt nodarbinātības problēmas Latvijā ar nodarbinātības problēmām citās valstīs. Šajā darbā autors salīdzinās nodarbinātības problēmas Latvijā ar citām Eiropas Savienības valstīm.

Šajā nodaļā autors izmantos oficiāli pieejamos datus par nodarbinātību Eiropas Savienības valstīs līdz 2015.gadam (ieskaitot).

2015.gadā kopējā nodarbinātība Eiropas Savienībā vecuma kategorijā no 20 līdz 64 gadiem sastādīja 70,1%.

Augstākais nodarbinātības līmenis Eiropas Savienībā bija 2008.gadā un sasniedza 70,3%. Pēc 2008.gada, sakarā ar krīzi, kas skāra visas Eiropas Savienības valstis, šis rādītājs sāka kristies un sasniedza savu zemāko līmeni 68,4% 2012. un 2013.gadā. Kopējais nodarbinātības līmeņa kritums Eiropas Savienībā krīzes laikā sasniedza 1,9%.

Pēc 2013.gada Eiropas Savienības kopējais nodarbinātības līmenis atkal sāka pieaugt. Vidējais pieauguma ātrums sastādīja 0,8 – 0,9 % 2014. un 2015.gadā un gandrīz sasniedzot pirmskrīzes līmeni. Atšķirība sastāda vien 0,2%, ko pie pareiziem ekonomiskajiem lēmumiem Eiropas Savienība var ātri nodeldēt.

Nodarbinātības līmeņa izmaiņas var apskatīt zemāk esošajā tabulā:

3.1.tabula, Nodarbinātības līmenis, vecuma grupa 20-64, 2005. – 2015. (%) ⁴¹

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
EU-28	67.9	68.9	69.8	70.3	69.0	68.6	68.6	68.4	68.4	69.2	70.1
Euro area (EA-19)	67.9	69.0	69.9	70.2	68.8	68.4	68.4	68.0	67.7	68.2	69.0
Belgium	66.5	66.5	67.7	68.0	67.1	67.6	67.3	67.2	67.2	67.3	67.2
Bulgaria (*)	61.9	65.1	68.4	70.7	68.8	64.7	62.9	63.0	63.5	65.1	67.1
Czech Republic (*)	70.7	71.2	72.0	72.4	70.9	70.4	70.9	71.5	72.5	73.5	74.8
Denmark	78.0	79.4	79.0	79.7	77.5	75.8	75.7	75.4	75.6	75.9	76.5
Germany (*)	69.4	71.1	72.9	74.0	74.2	75.0	76.5	76.9	77.3	77.7	78.0
Estonia	72.0	75.9	76.9	77.1	70.0	66.8	70.6	72.2	73.3	74.3	76.5
Ireland (*)	72.6	73.4	73.8	72.2	66.9	64.6	63.8	63.7	65.5	67.0	68.7
Greece (*)	64.4	65.6	65.8	66.3	65.6	63.8	59.6	55.0	52.9	53.3	54.9
Spain	67.5	69.0	69.7	68.5	64.0	62.8	62.0	59.6	58.6	59.9	62.0
France (*)	69.4	69.4	69.9	70.5	69.5	69.3	69.2	69.4	69.5	69.3	69.5
Croatia	59.9	60.6	63.9	64.9	64.2	62.1	59.8	58.1	57.2	59.2	60.5
Italy	61.5	62.4	62.7	62.9	61.6	61.0	61.0	60.9	59.7	59.9	60.5
Cyprus (*)	74.4	75.8	76.8	76.5	75.3	75.0	73.4	70.2	67.2	67.6	67.9
Latvia	69.1	73.2	75.2	75.4	66.6	64.3	66.3	68.1	69.7	70.7	72.5
Lithuania	70.7	71.3	72.7	72.0	67.0	64.3	66.9	68.5	69.9	71.8	73.3
Luxembourg (*)	69.0	69.1	69.6	68.8	70.4	70.7	70.1	71.4	71.1	72.1	70.9
Hungary	62.2	62.6	62.3	61.5	60.1	59.9	60.4	61.6	63.0	66.7	68.9
Malta	57.4	57.9	58.6	59.2	59.0	60.1	61.6	63.1	64.8	66.4	67.8
Netherlands (*)	75.1	76.3	77.8	78.9	78.8	76.8	76.4	76.6	75.9	75.4	76.4
Austria (*)	70.4	71.6	72.8	73.8	73.4	73.9	74.2	74.4	74.6	74.2	74.3
Poland (*)	58.3	60.1	62.7	65.0	64.9	64.3	64.5	64.7	64.9	66.5	67.8
Portugal (*)	72.2	72.6	72.5	73.1	71.1	70.3	68.8	66.3	65.4	67.6	69.1
Romania (*)	63.6	64.8	64.4	64.4	63.5	64.8	63.8	64.8	64.7	65.7	66.0
Slovenia	71.1	71.5	72.4	73.0	71.9	70.3	68.4	68.3	67.2	67.7	69.1
Slovakia (*)	64.5	66.0	67.2	68.8	66.4	64.6	65.0	65.1	65.0	65.9	67.7
Finland	73.0	73.9	74.8	75.8	73.5	73.0	73.8	74.0	73.3	73.1	72.9
Sweden	77.9	78.8	80.1	80.4	78.3	78.1	79.4	79.4	79.8	80.0	80.5
United Kingdom (*)	75.2	75.2	75.2	75.2	73.9	73.5	73.5	74.1	74.8	76.2	76.8
Iceland	85.5	86.3	86.7	85.3	80.6	80.4	80.6	81.8	82.8	84.9	86.5
Norway (*)	78.2	79.5	80.9	81.8	80.6	79.6	79.6	79.9	79.6	79.6	79.1
Switzerland	81.1	81.8	82.0	82.1	82.3	82.8
FYR of Macedonia	.	43.9	45.0	46.3	47.9	48.1	48.4	48.2	50.3	51.3	51.9
Turkey (*)	.	48.2	48.2	48.4	47.8	50.0	52.2	52.8	53.4	53.2	53.9

(*) 2010: break in series.

(*) 2011: break in series.

(*) 2007: break in series.

(*) 2009: break in series.

(*) 2005–2013: excluding overseas departments and territories.

(*) 2015: break in series.

(*) 2008: break in series.

(*) 2006: break in series.

(*) 2014: break in series.

Source: Eurostat (online data code: ifsi_emp_a)

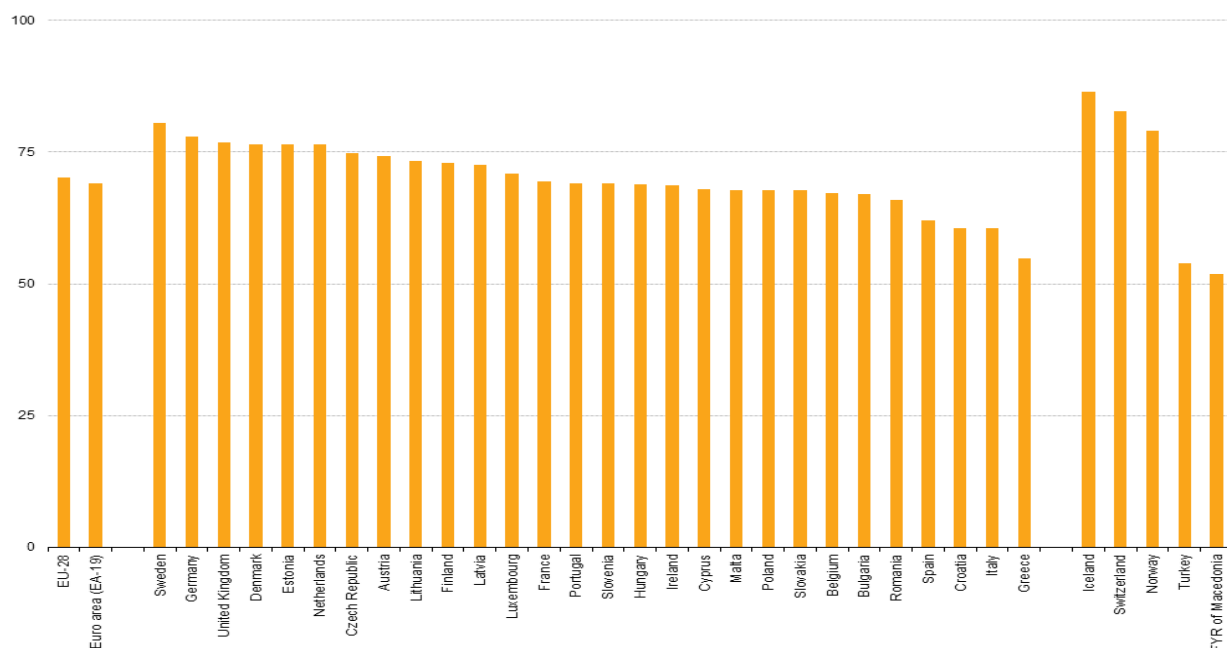
Vidējie nodarbinātības rādītāji Eiropas Savienībā 2015.gadā ir diezgan līdzīgi. Vidējais rādītājs sastāda 76 – 77%., piemēram, Nīderlandē, Igaunijā, Dānijā un Lielbritānijā. Vācijā šis rādītājs sasniedza 78% līmeni, savukārt Zviedrijā – 80,5%. Kā jau mums visiem labi zināms, ka Zviedrijā ir ļoti augsti attīstīta sociālā sfēra, līdz ar to, gan vietējo iedzīvotāju nodarbinātības līmenis ir ļoti augsts, gan arī iebraukušā darba spēka nodrošinājums ir ļoti augsts un šie cilvēki cenšas turēties pie darba vietām.

Zemākais nodarbinātības līmenis 2015.gadā no visām Eiropas Savienības valstīm fiksēts Grieķijā. Tas savā ziņā arī ir loģiski, jo Grieķija šobrīd pārdzīvo smagu ekonomisko krīzi un arī turpmākā palīdzība tai no citām Eiropas Savienības valstīm un Starptautiskā Valūtas Fonda. Pagaidām Grieķijas kreditori nav vienojušies par esošo saistību sanācību un jaunu kredītu piešķiršanu.

Latvijā nodarbinātības līmenis 2015.gadā bija nedaudz zemāks nekā Eiropas Savienībā kopumā, taču tas bijis krietni augstāks nekā zemākie līmeņi Eiropas Savienībā. 2015.gadā nodarbinātības līmenis bija 72,5%.

⁴¹ Eurostat - Statistics Explained. Employment statistics (Data from November 2016). Pieejams:

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics



3.1.att. Nodarbinātības līmenis, vecuma grupa 20 – 64, 2015. (%)⁴²

Kā redzams no tabulas, Latvijas reāldatāji kopvērtējumā bija pietiekami labi.

Laika periodā starp 2008.gada ekonomisko krīzi un 2015.gadu, ir vērojamas ļoti lielas atšķirības dažādos darba tirgus vērtējumos. Lai arī uz 2015.gadu kopējais nodarbinātības līmenis ES bija atgriezies pirmskrīzes līmenī, dažās valstīs šis līmenis ir pat pieaudzis. Lielākais nodarbinātības līmeņa pieaugums ir fiksēts Maltā (8,6 procentpunkta). Tālāk seko Ungārija ar 7,4 procentpunktiem un Vācija ar 4 procentpunktiem.

Vienīgā valsts, kuras nodarbinātības līmenis ir stipri samazinājies salīdzinājumā ar pirmskrīzes līmeni ir Grieķija ar 11,4 procentpunktiem. Eksistēja tāpat ievērojams samazinājums, periodā no 2008 līdz 2015.gadam, attiecībā uz nodarbinātības rādītājiem Kiprā (-8.6 procentpunkta) un Spānijā (-6.5procentpunkta). Latvijā samazinājums bija daudz mazāks - no 2008. līdz 2015. gadam, likme samazinājās par 2.9 procentu punktiem no 75,4% līdz 72,5%.

⁴² Eurostat - Statistics Explained. Employment statistics (Data from November 2016). Pieejams: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics

3.2.tabula, Nodarbinātības likmes noteiktām iedzīvotāju grupām, 2005. – 2015. (%)⁴³

	Men, age group 20–64			Women, age group 20–64			Older workers (55–64 years)		
	2005	2010	2015	2005	2010	2015	2005	2010	2015
EU-28	75.9	75.1	75.9	60.0	62.1	64.3	42.2	46.2	53.3
Euro area (EA-19)	76.6	75.0	74.6	59.3	61.8	63.4	40.5	45.7	53.3
Belgium	74.3	73.5	71.3	58.6	61.6	63.0	31.8	37.3	44.0
Bulgaria (*)	66.8	68.6	70.4	57.1	60.8	63.8	34.7	44.9	53.0
Czech Republic (*)	80.1	79.6	83.0	61.3	60.9	66.4	44.5	46.5	55.5
Denmark	82.3	78.6	80.2	73.7	73.0	72.6	59.5	58.4	64.7
Germany (*)	75.6	80.4	82.3	63.1	69.7	73.6	45.5	57.8	66.2
Estonia	74.6	67.8	80.5	69.7	65.9	72.6	55.7	53.8	64.5
Ireland (*)	82.8	69.1	75.1	62.4	60.2	62.6	51.6	50.2	55.6
Greece (*)	79.3	76.0	64.0	49.7	51.8	46.0	42.0	42.4	34.3
Spain	79.8	69.2	67.6	55.1	56.3	56.4	43.1	43.5	46.9
France (*)	75.4	74.0	73.2	63.7	64.9	66.0	38.5	39.7	48.7
Croatia	67.3	67.9	65.2	52.8	56.4	55.8	32.1	39.1	39.0
Italy	74.8	72.7	70.6	48.5	49.5	50.6	31.4	36.5	48.2
Cyprus (*)	85.5	81.7	72.3	63.8	68.8	64.0	50.6	56.3	48.5
Latvia	74.3	64.0	74.6	64.5	64.5	70.5	48.3	47.8	59.4
Lithuania	75.0	63.5	74.6	66.6	65.0	72.2	49.6	48.3	60.4
Luxembourg (*)	79.4	79.2	76.7	58.4	62.0	65.0	31.7	39.6	38.4
Hungary	69.2	65.5	75.8	55.6	54.6	62.1	33.0	33.6	45.3
Malta	79.7	78.2	81.4	34.8	41.6	53.6	31.9	31.9	40.3
Netherlands (*)	82.4	82.8	81.9	67.6	70.8	70.8	46.1	53.7	61.7
Austria (*)	76.9	79.0	78.4	64.0	68.8	70.2	29.9	41.2	46.3
Poland (*)	65.1	71.3	74.7	51.7	57.3	60.9	27.2	34.1	44.3
Portugal (*)	78.7	75.4	72.6	66.0	65.6	65.9	50.4	49.5	49.9
Romania (*)	70.4	73.1	74.7	56.9	56.5	57.2	39.4	40.7	41.1
Slovenia	75.8	74.0	73.3	66.2	66.5	64.7	30.7	35.0	36.6
Slovakia (*)	72.5	71.9	75.0	56.7	57.4	60.3	30.3	40.5	47.0
Finland	75.1	74.5	73.9	70.8	71.5	71.8	52.7	56.2	60.0
Sweden	80.5	81.1	82.5	75.2	75.0	78.3	69.5	70.4	74.5
United Kingdom (*)	82.0	79.3	82.5	68.5	67.9	71.3	56.8	57.2	62.2
Iceland	89.6	83.1	89.6	81.2	77.6	83.3	84.3	79.8	84.8
Norway (*)	81.6	82.1	81.3	74.6	76.9	76.7	65.5	68.6	72.2
Switzerland	:	87.6	87.3	:	74.6	78.2	:	68.0	72.8
FYR of Macedonia	:	58.4	61.5	:	37.5	42.1	:	34.2	40.1
Turkey (*)	:	72.7	75.3	:	28.0	32.5	:	29.6	31.8

(*) 2010–2015: break in series.

(*) 2005–2010: break in series.

(*) 2005 and 2010: excluding overseas departments and territories.

Source: Eurostat (online data code: lfsi_emp_a)

2015.gadā, visās Eiropas Savienības valstīs, kā redzam no tabulas, vīriešu nodarbinātības līmenis ir augstāks nekā sievietes nodarbinātības līmenis, lai gan starp dalībvalstīm ir vērojama liela atšķirība.

Lielākā nodarbinātības līmeņa atšķirība starp vīriešiem un sievietēm fiksēta Maltā un tā sastādīja 27,8%. Itālijā, Grieķijā, Rumānijā un Čehijā atšķirība nodarbinātībā starp dzimumiem sastādīja 16,6 – 20%.

Vismazākās atšķirības starp nodarbinātības līmeņiem pēc dzimuma ir Somijā un Lietuvā, kur atšķirība sastādīja vien 2,5%.

Latvijā 2015.gadā atšķirība starp vīriešu un sievietes nodarbinātību sasniedza 4,1 procentpunktu.

Lielā mērā nodarbinātības līmeņu atšķirības ir starp personām ir atkarīgs no šo personu izglītības līmeņa. Zemāk norādītajā tabulā analizētie dati par personu izglītības līmeni ir ņemti no personu vecuma grupas no 20 līdz 64 gadu vecumam. Autors vēlas atsevišķi norādīt, ka šīs

⁴³ Eurostat - Statistics Explained. Employment statistics (Data from November 2016). Pieejams: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics

kategorijas jaunākie pārstāvji vēl joprojām var būt izglītības iegūšanas procesā, līdz ar to tabulā uzrādītajiem datiem nav 100% uzticības pakāpes.

3.3.tabula, Nodarbinātības līmenis pēc augstākā izglītības līmeņa, vecuma grupā 20. – 64., 2015.⁴⁴

	Pre-primary, primary & lower secondary — ISCED levels 0–2	Upper secondary & post-secondary non-tertiary — ISCED levels 3–4	Tertiary — ISCED levels 5–8
EU-28	52.6	70.7	82.7
Euro area (EA-19)	52.3	70.6	81.6
Belgium	45.6	67.2	81.8
Bulgaria	39.0	68.3	84.0
Czech Republic	40.2	76.0	82.6
Denmark	59.2	78.4	85.6
Germany	58.5	78.4	87.8
Estonia	56.8	74.3	85.2
Ireland	48.1	65.7	81.2
Greece	48.1	51.1	67.9
Spain	50.6	60.8	76.7
France	51.4	69.4	81.5
Croatia	39.8	59.7	78.6
Italy	49.4	64.2	76.3
Cyprus	55.1	64.2	78.3
Latvia	53.2	69.4	85.1
Lithuania	42.7	67.2	88.7
Luxembourg	58.4	67.0	83.3
Hungary	47.1	69.9	82.1
Malta	54.7	77.7	88.8
Netherlands	59.8	77.2	87.5
Austria	53.1	74.9	83.5
Poland	39.8	64.7	85.0
Portugal	63.5	70.6	80.4
Romania	53.3	66.0	85.3
Slovenia	48.0	66.9	83.1
Slovakia	33.2	69.3	76.5
Finland	50.8	70.4	82.9
Sweden	60.9	81.4	87.7
United Kingdom	59.7	77.3	84.8
Iceland	79.5	86.6	91.8
Norway	60.5	78.1	88.2
Switzerland	69.0	81.6	88.6
FYR of Macedonia	35.0	55.3	72.0
Turkey	47.8	57.2	73.1

Note. The data in this analysis are taken from the detailed results of the labour force survey, rather than the main indicators used elsewhere in this article.
Source: Eurostat (online data code: ifsa_ergaed)

2015.gadā 82,7% no visiem nodarbinātajiem Eiropas Savienībā bija ieguvuši augstāko izglītību. Šāds nodarbinātības līmenis ir daudz augstāks, ja salīdzina to ar 52,6% nodarbināto, kas ieguvuši pamatizglītību. Personu skaits ar vidējo vai didējo speciālo izglītību no nodarbināto skaita sasniedz 70,7%.

Pats augstākais nodarbinātības līmenis personām ar iegūtu pamatizglītību 2015.gadā ir Portugālē – 63,5%, Zviedrijā – 60,9% un Nīderlandē – 59,8%. Pats zemākais nodarbinātības līmenis 2015.gadā šajā segmentā bija Slovākijā – 33,2%.

Latvijā 2015.gadā nodarbināto personu ar pamatizglītību līmenis sastādīja 53,2%.

Pats augstākais nodarbinātības līmenis personām ar iegūtu vidējo vai vidējo profesionālo izglītību 2015.gadā ir Zviedrijā – 81,4%, Dānijā un Vācijā – 78,4%. Pats zemākais nodarbinātības līmenis 2015.gadā šajā segmentā bija Grieķijā – 51,1%.

Latvijā 2015.gadā nodarbināto personu ar vidējo vai vidējo – profesionālo izglītību sastādīja 69,4%.

⁴⁴ Eurostat - Statistics Explained. Employment statistics (Data from November 2016). Pieejams: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics

Pats augstākais nodarbinātības līmenis personām ar iegūtu augstāko izglītību 2015.gadā ir Maltā – 88,8%, Zviedrijā – 88,7% un Vācijā – 87,8%. Pats zemākais nodarbinātības līmenis 2015.gadā šajā segmentā bija Grieķijā – 67,9%.

Latvijā 2015.gadā nodarbināto personu ar augstāko izglītību sastādīja 85,1%. Šis ir ļoti augsts rādītājs. Var teikt, ka Latvija ir iekļuvusi TOP10 šajā segmentā. Tas tikai vēlreiz pierāda, ka personām ar augstāko izglītību ir vieglāk atrast darbu.

Tagad mēģināsim apskatīt nodarbinātības līmeni jauniešu vidū salīdzinot to visās Eiropas Savienības valstīs, kā arī apskatīsimies, kādu pozīciju šajā jautājumā ieņem Latvija.

Nedaudz zemāk autors ir ievietojis tabulu ar nodarbinātības procentuālajiem datiem par jauniešu nodarbinātību Eiropas Savienības valstīs (Att.1.5.).

Pēc tabulas ir ļoti labi redzams, ka līdera lomu 2015.gadā pēc jauniešu nodarbinātības ieņem Nīderlande ar pašu augstāko rādītāju – 60,8%, tam seko Dānija ar 55,4% un Austrija ar 53,1%.

Vissliktākie rādītāji šajā jomā 2015.gadā ir Grieķijai – 13%, Itālijai – 15,6% un Spānijai – 17,9%.

3.4.tabula. Nodarbinātības līmenis pēc vecuma grupas (15. – 24.), 2015.gads (%)⁴⁵

		15–24years
	EU-28	33,1
1.	Sweden	43,9
2.	Netherlands	60,8
3.	Germany	45,3
4.	Denmark	55,4
5.	United Kingdom	50,1
6.	Estonia	36,3
7.	Austria	51,3
8.	Czech Republic	28,4
9.	Finland	40,5
10.	Latvia	34,5
11.	Lithuania	28,3
12.	Luxembourg	29,1
13.	Slovenia	29,6
14.	Hungary	25,7
15.	Malta	45,5
16.	Portugal	22,8
17.	France	27,9
18.	Ireland	28,7
19.	Bulgaria	20,3
20.	Poland	26,0
21.	Cyprus	25,5
22.	Slovakia	23,3
23.	Belgium	23,4
24.	Romania	24,5
25.	Spain	17,9
26.	Italy	15,6
27.	Croatia	19,0
28.	Greece	13,0

⁴⁵ Eurostat - Statistics Explained. Employment statistics (Data from November 2016). Pieejams: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics

Latvijā nodarbinātības līmenis jauniešu vidū 2015.gadā sastādīja 34,5%. Kopumā tas ir vidējs rādītājs.

Ja tiek salīdzinātas Baltijas valstis, tad Latvija ieņem 2. vietu šajā segmentā. Pirmajā vietā ir Igaunija ar 36,3% un trešajā vietā ir Lietuva ar 28,3%.

Tālāk autors vēlas salīdzināt bezdarba līmeņa datus Eiropas Savienībā. Dati tiks ņemti no 2015. līdz 2017.gadam. Informācijas avots ir Eurostat.

Saskaņā ar Eiropas Savienības statistiskā biroja Eurostat datiem, 2015.gada martā kopējais bezdarbnieku skaits Eiropas Savienībā sastādīja 23 miljoni 748 tūkstoši cilvēku. Ja salīdzina šos pašus datus ar 2015.gada februāri, tad kopējais bezdarba līmenis Eiropas Savienībā ir samazinājies par 75 000 cilvēku.

Ja salīdzina Eiropas Savienības bezdarbnieku skaitu pret kopējo iedzīvotāju skaitu, tad redzam ciparu 9,8%. Eirozonā šis cipars sastāda – 11,3%.

Zemākais bezdarba līmenis 2015.gada martā bija Vācijā – 4,7%. Pats augstākais bezdarba līmenis 2015.gada martā bija Grieķijā – 25,7% un Spānijā – 23%.

Latvijā bezdarba līmenis 2015.gada martā sastādīja 9,9%.

2016.gadā bezdarba līmenis Latvijā sastādīja 9,6%. Kā redzam pēc salīdzinājuma ar 2015.gada statistiku, bezdarba līmenis ir nedaudz samazinājies.

Izskatot statistikas datus par Latviju, autors vēlas norādīt, ka kā ļoti svarīgs faktors šajā jomā ir jaņem fakts, ka 16 gadu laikā Latvijas iedzīvotāju skaits ir samazinājies par 17%.

Jauniešu bezdarba segmentā izmaiņas 2016.gadā salīdzinot ar 2015.gadu Latvijā ir pietiekami jūtamas – līmenis pieaudzis aptuveni par 1%.

2016.gadā Latvijā jauniešu skaits, kuri nav varējuši atrast darbu ilgāk par gadu sastādīja 44,1%. Salīdzinoši 2015.gadā tas sastādīja 45,6%.

Ja šos jauniešu nodarbinātības rādītājus salīdzina Baltijas valstīs, tad Igaunijā jauniešu bezdarbs šajā segmentā ir pieaudzis par 0,6%, bet Lietuvā samazinājies par 1,2%.

Saskaņā ar Eurostat datiem, Eiropas Savienībā 2017.gada martā kopējais bezdarbnieku skaits sasniedza 19 miljoni 716 tūkstoši cilvēki. Salīdzinot šos datus ar 2017.gada februāri, bezdarbnieku skaits ir samazinājies par 56 000 cilvēku. Savukārt salīdzinot šos datus ar 2016.gada februāri – bezdarbnieku skaits ir samazinājies par 1 miljonu 647 tūkstošiem cilvēku.

Starp Eiropas Savienības valstīm, zemākais bezdarba līmenis 2017.gada martā bija reģistrēts Čehijā – 3,2%, Vācijā – 3,9% un Maltā – 4,1%. Paši augstākie bezdarba līmeņa rādītāji 2017.gada martā bija Grieķijā – 23,5% un Spānijā – 18,2%.

Latvijā 2017.gada martā bezdarba līmenis bija sasniedzis 9% atzīmi, kas ir par 0,6 procentpunktiem mazāk nekā 2016.gada martā. Tas nozīmē, ka bezdarba līmenis pamazām sarūk. Diemžēl izvērtējot šos datus salīdzinājumā ar Eiropas Savienības kopējiem rādītājiem, redzam, ka bezdarba līmenis Latvijā ir pietiekami augsts.

Zemāk tabulā autors ir atspoguļojis bezdarba līmeņa datus par periodiem.

3.5.tabula. **Bezdarba līmenis pa noteiktiem periodiem (%)**⁴⁶

	Rates (%)			
	Mar-16	Jan-17	Feb-17	Mar-17
EA19	10,2	9,6	9,5	9,5
EU28	8,7	8,1	8,1	8
Belgium	8,1	7	7	6,9
Bulgaria	8,1	6,7	6,7	6,6
Czech Republic	4	3,4	3,3	3,2
Denmark	6	6,1	6,2	6,2
Germany	4,3	3,9	3,9	3,9
Estonia	6,2**	5,7	5,5	:
Ireland	8,3	6,7	6,6	6,4
Greece	24,3*	23,5	:	:
Spain	20,3	18,3	18,2	18,2
France	10,1	10,1	10,1	10,1
Croatia	14	11,8	11,6	11,3
Italy	11,5	11,8	11,5	11,7
Cyprus	13,3	13	12,8	12,5
Latvia	9,6	9,7	9,3	9
Lithuania	8	8,1	8,3	8,1
Luxembourg	6,4	6,1	6,1	6
Hungary	5,7**	4,3	4,3	:
Malta	4,9	4,1	4,1	4,1
Netherlands	6,4	5,3	5,3	5,1
Austria	5,9	5,6	5,7	5,9
Poland	6,4	5,4	5,3	5,3
Portugal	12	10,1	9,9	9,8
Romania	6,2	5,4	5,4	5,3
Slovenia	8,3	7,9	7,8	7,6
Slovakia	10,1	8,7	8,6	8,4
Finland	9	8,7	8,7	8,8
Sweden	7	6,7	6,7	6,6
United Kingdom	5,1*	4,5	:	:

⁴⁶ Eurostat - Statistics Explained. Unemployment statistics (Data up to March 2017). Pieejams: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics

Salīdzinot datus ar 2016.gadu, 2017.gada martā 23 Eiropas Savienības valstīs ir samazinājies. Nemainīgs tas ir saglabājies Francijā un Austrijā. Dānijā, Itālijā un Lietuvā tas ir pieaudzis.

Vislielākais bezdarba līmeņa kritiens ir reģistrēts Horvātijā – no 14% līdz 11,3%. Lieli kritieni ir reģistrēti arī Portugālē – no 12% līdz 9,8%, Spānijā – no 20,3% līdz 18,2% un Īrijā – no 8,3% līdz 6,4%.

3.6.tabula. Bezdarba līmenis starp jauniešiem pa noteiktiem periodiem (%)⁴⁷

	Rates (%)			
	Mar-16	Jan-17	Feb-17	Mar-17
EA19	21,3	19,9	19,5	19,4
EU28	19,1	17,6	17,3	17,2
Belgium	20,2	18,2	18,2	18,2
Bulgaria	16,7	16,4	17	17,5
Czech Republic	9,9	8,2	9,1	9,3
Denmark	11,2	12,4	12,6	12,6
Germany	7,2	6,8	6,8	6,7
Estonia	12	12,5	14,2	:
Ireland	17,3	15,1	14,5	13,9
Greece	49,9	48	:	:
Spain	46,2	41,5	41	40,5
France	24,6	23,9	23,7	23,7
Croatia	34,7	27,1	27,1	27,1
Italy	37,1	36,7	34,5	34,1
Cyprus	28,4	30,3	30,3	30,3
Latvia	15,3	18,5	17,6	16,1
Lithuania	14,7	15,5	15,7	15,3
Luxembourg	19,2	18,6	18,7	18,6
Hungary	14,1	11,1	10,5	:
Malta	9,7	12,5	12,9	13,3
Netherlands	11,4	9,8	9,7	9,6
Austria	11	10,4	10,4	10,6
Poland	18,3	14,8	14,5	14,4
Portugal	31,1	25,4	24,4	23,3
Romania	20,9	:	:	:
Slovenia	15,9	13,7	13,7	13,7
Slovakia	23,9	19,5	19,1	18,8
Finland	21,2	20,2	20,1	20
Sweden	18,9	17,8	17,8	17,9
United Kingdom	13,2	11,9	:	:

Jautājumā, kas saistās ar jauniešu bezdarbu, 2017.gada martā Eiropas Savienībā bez darba bija 3 miljoni 883 tūkstoši jauniešu vecumā līdz 25 gadiem. Ja salīdzinām šos datus ar 2016.gada martu, tad redzam, ka jauniešu bezdarbs samazinājies par 439 tūkstošiem cilvēku.

⁴⁷ Eurostat - Statistics Explained. Unemployment statistics (Data up to March 2017). Pieejams: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics

Procentuālajā izteiksmē jauniešu bezdarba līmenis Eiropas Savienībā 2017.gada martā sastādīja 17,2%, kas ir par 1,9% mazāks nekā 2016.gada martā.

Pats zemākais jauniešu bezdarba līmenis 2017.gada martā Eiropas Savienībā fiksēts Vācijā – 6,7%. Pats augstākais līmenis šajā pašā laikā un segmentā fiksēts Grieķijā – 48%, Spānijā – 40,5% un Itālijā – 34,1%.

Ja jau šajā darbā autors salīdzina nodarbinātības un bezdarba situāciju Latvijā salīdzinājuma ar citām Eiropas Savienības valstīm, ir nepieciešams salīdzināt veidus, kā Eiropas Savienībā tiek risinātas jauniešu bezdarba problēmas. Jauniešu atbalsta problēmas bezdarba gadījumam tika aprakstītas iepriekš.

Eiropas Savienībā kopējā stratēģija cīņai ar bezdarbu tika formulēta Eiropas nodarbinātības stratēģijas ietvaros, kas tika pieņemta 1997.gadā. Attiecībā uz jauniešiem, šis jautājums formulēts “Jauniešu kustības” programmā, kas pieņemta 2010.gadā.

Eiropas Savienības nodarbinātības stratēģija tika balstīta uz četriem pīlāriem – adaptācija, uzņēmējdarbība, iekārtošanās un vienādas iespējas. Kopumā stratēģija paredzēja darba tirgus deregulāciju, lai tiktu panākta lielāka atdeve no darba spēka. Lielāko uzmanību šajā stratēģijā paredzēts uzsvērt uz profesionālo orientāciju, izglītību un aktivāciju (atbilstība dažādiem morālajiem un ētiskajiem principiem, kas ir pieprasīti darba tirgū).

Programma “Jaunieši kustībā” paredz rast un realizēt dažādus prektus, kas sekmētu studentu kustību uz un starp Eiropas Savienības valstīm, lai būtu atbalstīta jauniešu nodarbinātība un arī dažādotas izglītības iespējas jauniešiem. Šī pati programma paredz radīt iespējas studentiem vieglāk saņemt studējošo kredītus, veicināt sadarbību starp studentiem un to apvienībām ar dažādām nacionālajām un Eiropas Savienības institūcijām. Šāda sadarbība ietvertu gan informācijas saņemšanas atvieglošanu, gan iekļaušanas programmu realizāciju, gan arī dažāda atbalsta sniegšana tiem studentiem, kuri plāno un uzsāk savu uzņēmējdarbību.

Tā kā Eiropas Savienības nodarbinātības stratēģija nedeva prognozētos rezultātus un lielā daļā dalībvalstu bezdarba līmenis nesaruka plānota līmenī, Eiropas Savienības valstu līderi vienojās, ka ir jāpanāk papildus risinājumi visas Eiropas Savienības ietvarā. Tā kā liela problēma ir jauniešu bezdarbs (autors vēlas atgādināt, ka jaunieši ir jebkuras valsts nākotne un par nākotni mēs vienmēr cenšamies rūpēties), Eiropas Savienības līderi vienojās izveidot kopēju Eiropas Savienības fondu cīņai ar jauniešu bezdarbu.

Kopējais Eiropas Savienības bezdarba samazināšanas plāns paredzēja atsevišķu finanšu līdzekļu izdali fondam cīņai ar jauniešu bezdarbu. Plāns paredzēja, ka cīņai ar jauniešu

bezdarbu laika periodā no 2014. līdz 2020.gadam, fonds cīņai ar jauniešu bezdarbu saņmes ieguldījumu 5 miljardu eiro apmērā. Šī ir ļoti liela summa, līdz ar to, pēc 2020.gada autors cer sagaidīt pozitīvus rezultātus. Lielākajā daļā gadījumu finansējums tiek iedalīts tām programmām, kas saistītas ar prakses vietu radīšanu, dažādu trīņu programmu radīšanai un cilvēku pārkvalifikācijai.

Saskaņā ar Starptautiskās Darba Organizācijas vērtējumu, šāda finansējuma iedalīšana pati par sevi problēmu neatrisinās. Pēc Starptautiskās Darba Organizācijas aprēķiniem, problēmas risinājumam ir nepieciešams daudz lielāks finansējums – aptuveni 21 miljards eiro. Autors uzskata, ka šī ir “kosmiska” summa un rezultātus var sasniegt arī ar mazāku finansējumu.

Drīz vien pēc programmas “Jaunieši kustībā” realizācijas uzsākšanas, to aizvietoja ar citu programmu – “Jauniešu garantija”. Programma “Jauniešu garantija” kļuva par realitāti un tiek realizēta visās Eiropas Savienības valstīs. Šīs programmas ieviešana iniciācija dažādas izmaiņas nacionālajās programmās visās Eiropas Savienības valstīs.

Kā jau autors iepriekš ir minējis programma “Jauniešu garantija” darbojas arī Latvijā.

2013.gada 20.decembrī Latvija prezentēja Eiropas Savienības atbildīgajām institūcijām savu jauniešu bezdarba mazināšanas programmu. 2014.gada aprīlī šo programmu atjaunināja un izdarīja nepieciešamos labojumus situācijas aktualizācijai. Šī programma ir īpaši orientēta uz personā vecumā no 15 līdz 29 gadiem, kuri nekur nestrādā un neiegūst izglītību.

Visas Eiropas Savienības dalībvalstis katru gadu sagatavo un iesniedz Eiropas Savienības atbildīgajai institūcijai atskaiti par jauniešu bezdarba līmeni savā valstī, kurā ietver tās personas, kuras nav nekur nodarbinātas un neiegūst izglītību.

Atbilstoši salīdzinājumam starp darba meklētāja izglītības līmeni un darba vietu apmaksas līmeni, darba vietu trūkums ir jūtams visos līmeņos, gan zemu apmaksāto darbu līmeni, gan darbos, kur nepieciešamas specifiskas zināšanas. Diemžēl Latvijā arī ir izteikta šī problēma, jo kvalificēto specialistu algas ir zemākas nekā citās Eiropas Savienības valstīs un savukārt zemu apmaksātās darba vietas ir piesaistītas minimālajai darba algai, kas arī ir viena no zemākajām Eiropas Savienībā.

Izvērtējot situāciju ar profesionālo izglītību Latvijā, diemžēl autoram jāsecina, ka pieņemtā jauniešu bezdarba mazināšanas programma nav devusi nepieciešamo rezultātu šajā jomā un uzlabojums profesionālās izglītības jomā ir niecīgs.

Turpinājumā autors vēlas izklāstīt “Jauniešu garantija” programmas rezultātus dažās Eiropas Savienības valstīs.

Austrija. 2014.gada 12.martā Austrija prezentēja savu nacionālo programmu “Jauniešu garantija” programmas ietvaros.⁴⁸

Kopējais novērtējums:

Saskaņā ar 2017.gadā Eiropas Komisijā Austrijas iesniegto atskaiti par bezdarba līmeni ir secināms, ka Austrijā bezdarba līmenis pieaug, taču neskatoties uz to, tas vienalga ir zemāks par Eiropas Savienības kopējo līmeni. Piemēram, Austrijas jauniešu bezdarba līmenis no 10,6% 2015.gadā ir palielinājies līdz 11,3% 2016.gadā.

Autors vēlas piebilst, ka bezdarba līmeņa paaugstināšanās var būt saistīta ar specifiskām grupām – lielākoties lielas grūtības ar darba atrašanu ir cilvēkiem, kas nav dzimuši Eiropas Savienībā un kuriem ir ļoti zems izglītības līmenis.

Eiropas Savienība un arī Austrija tajā skaitā ir ieviesusi dažādas programmas, kurās mazizglītotie cilvēki un arī iebraucēji ar zemu izglītības līmeni var iegūt izglītību, kas nepieciešama vismaz mazkvalificēta darba atrašanai.’

Horvātija. 2013.gada 27.decembrī Horvātija prezentēja savu nacionālo programmu “Jauniešu garantija” programmas ietvaros. Šī programma tika atjaunota gan 2014., gan 2015.gadā.⁴⁹

Kopējais novērtējums:

Saskaņā ar 2017.gadā Eiropas Komisijā Horvātijas iesniegto atskaiti par bezdarba līmeni ir secināms, ka Horvātijā ir ļoti augsts bezdarba līmenis. It īpaši tas ir ļoti augsts jauniešu bezdarba segmentā. Vecuma grupā no 15 līdz 24 gadiem tas ir 43%. Mazkvalificēto darbinieku grupā tas ir 22,8%.

Saskaņā ar iesniegto atskaiti, ir uzlabojies Horvātijas nodarbinātības aģentūras darbs, pateicoties kurai ir ieviestas izmaiņas nodarbinātības politikā un arī veiktas aktīvas izmaiņas darba tirgus segmentācijā, it īpaši tas attiecināms uz jauniešu bezdarbu.

⁴⁸ The Youth Guarantee country by country – Austria. Pieejams:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1161&langId=en&intPageId=3327>

⁴⁹ The Youth Guarantee country by country – Croatia. Pieejams:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1161&langId=en&intPageId=3328>

Kā negatīvu iezīmi, autors vēlas norādīt, ka Horvātijā lielākoties darba attiecības tiek veidotas uz īslaicīgu kontraktu pamata un it īpaši tas attiecināms uz jauniešu vecuma grupu. 2015.gadā 47,1% no visiem Horvātijā noslēgtajiem darba kontraktiem ar jauniešiem bija īstermiņa.

Dānija. 2014.gada 14.aprīlī Dānija prezentēja savu nacionālo programmu “Jauniešu garantija” programmas ietvaros.⁵⁰

Kopējais novērtējums:

Saskaņā ar 2017.gadā Eiropas Komisijā Dānijas iesniegto atskaiti secināms, ka Dānija aktīvi strādā pie “Jauniešu garantija” programmas ieviešanas un pielāgo savu nacionālo likumdošanu šai programmai. Bezdarba līmenis jauniešu vidū Dānijā ir zems, taču tas nenozīmē, ka šai problēmai nav jāpievērš uzmanība. Visi jaunieši, kuri nav ieguvuši pamatzglītību Dānijā saņem pabalstus, kā arī pastāvīgus uzaicinājumus iegūt izglītību. Tādā veidā Dānija dod jauniešiem iespēju saņemt līdzekļus iztikai un tikmēr iegūt arī izglītību.

2016.gada augustā Dānijas valdība noslēdza vienošanos ar sociālajiem partneriem, ka tā veiks investīcijas darba spēka kvalifikācijas celšanas programmās un līdz 2025.gadam tiks izveidotas 8000 – 10 000 jaunas izglītības vietas.

Vācija. 2014.gada 08.aprīlī Vācija prezentēja savu nacionālo programmu “Jauniešu garantija” programmas ietvaros.⁵¹

Kopējais novērtējums:

Saskaņā ar 2017.gadā Eiropas Komisijā Vācijas iesniegto atskaiti secināms, ka Vācijā ir ļoti zems jauniešu bezdarba līmenis. Saskaņā ar atskaiti, Vācijai ir jāpievērš lielāka uzmanība jauniešu bezdarba riska grupām – jauniešiem, kuriem nav izglītības, kā arī imigrantiem no citām valstīm ar zemu izglītības līmeni un grūtībām piemēroties nacionālā darba tirgus prasībām.

Atskaite arī atzīmē, ka Vācija savā nacionālajā likumdošanā ievieš normas, kas aizsargā mazizglītos darbiniekus un imigrantus no īslaicīgo kontraktu slēgšanas, līdz ar to, sniedzot iespēju šiem cilvēkiem, ja viņi atbilstoši izpilda savus darba pienākumus, visas tās garantijas, kas ir arī visiem citiem Vācijas iedzīvotājiem.

⁵⁰ The Youth Guarantee country by country – Denmark. Pieejams:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1161&langId=en&intPageId=3330>

⁵¹ The Youth Guarantee country by country – Germany. Pieejams:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1161&langId=en&intPageId=3336>

Lai arī neseno patvēruma meklētāju kvalifikācija un atbilstība var radīt zināmas problēmas Vācijas darba tirgū un sociālajā sfērā, tomēr saskaņā ar atskaiti, Vācijas izglītības sistēma var būt tieši tas instruments, kas var palīdzēt integrēt šos cilvēkus.

Zviedrija. 2013.gada 20.decembrī Zviedrija prezentēja savu nacionālo programmu “Jauniešu garantija” programmas ietvaros. Programma tika pārskatīta 2014.gadā.⁵²

Kopējais novērtējums:

Saskaņā ar 2017.gadā Eiropas Komisijā Zviedrijas iesniegto atskaiti secināms, ka Zviedrijā bezdarbs pastāvīgi samazinās un cilvēku skaits, kuriem nav izglītības un nav darba ir stipri zemāks nekā tas ir Eiropas Savienībā vidējais.

Zviedrijas valdība ir veikusi nozīmīgas reformas nacionālajā likumdošanā, lai stiprinātu izglītības iegūšanas nepieciešamību un tā sasaisti ar nodarbinātību.

Spānija. 2013.gada 19.decembrī Spānija prezentēja savu nacionālo programmu “Jauniešu garantija” programmas ietvaros.⁵³

Kopējais novērtējums:

Saskaņā ar 2017.gadā Eiropas Komisijā Spānijas iesniegto atskaiti secināms, ka pēdējo trīs gadu laikā augstais bezdarba līmenis Spānijā sarūk, taču vienalga ir viens no augstākajiem Eiropas Savienībā, it īpaši tas attiecināms uz jauniešiem un mazkvalificētajiem strādniekiem.

Programmas ”Jauniešu garantija” ieviešana Spānijā iesākās ļoti lēni un grūti sakarā ar valsts ekonomisko situāciju, taču pēc 2016.gada Spānijā viss mainījās un programmas realizācijas tempi un apjomi tika stipri palielināti.

Spānijā visi jaunieši, kuri būs reģistrēti kā darba meklētāji automātiski saņems papildus palīdzību no 2017.gada.

⁵² The Youth Guarantee country by country – Sweden. Pieejams:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1161&langId=en&intPageId=3354>

⁵³ The Youth Guarantee country by country – Spain. Pieejams:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1161&langId=en&intPageId=3353>

Čehija. 2013.gada 04.decembrī Čehija prezentēja savu nacionālo programmu “Jauniešu garantija” programmas ietvaros. Programma tika pārskatīta 2014.gadā.⁵⁴

Kopējais novērtējums:

Saskaņā ar 2017.gadā Eiropas Komisijā Čehijas iesniegto atskaiti secināms, ka Čehijā jauniešu bezdarba līmenis pēdēhos gados ir stipri sarucis, 2016.gadā sasniedzot 10,5% līmeni.

Čehijā, salīdzinot ar vidējo līmeni Eiropas Savienībā, ir ļoti zems vecuma līmenis, kad bērni sāk iet skolā. Tas ir vērtējams ļoti negatīvi.

Tāpatām Čehijā ir liela problēma ar profesionālo izglītību. Jaunieši nevēlas apgūt profesionālo izglītību un vairāk izvēlas akadēmisko izglītību.

Igaunija. 2014.gada 30.aprīlī Igaunija prezentēja savu nacionālo programmu “Jauniešu garantija” programmas ietvaros.⁵⁵

Kopējais novērtējums:

Saskaņā ar 2017.gadā Eiropas Komisijā Igaunijas iesniegto atskaiti secināms, ka Igaunijā ir viens no efektīvākajiem darba tirgiem Eiropas Savienībā. Igaunijas nodarbinātības līmenis un darba meklētāju aktivitāte ir virs vidējā Eiropas Savienības līmeņa. Bezdarbnieku skaits, tai skaitā, ilgstošo bezdarbnieku skaits, Igaunijā ir zem vidējā Eiropas Savienības līmeņa un saskaņā ar iesniegto informāciju tas turpina sarukt.

Kā problēmu Igaunijā jāmin bērnu vēlāis vecums, kad viņi dodas skolā, līdz ar to rodas problēmas ar strauji augošo pieprasījumu pēc augsti kvalificētiem darbiniekiem.

Lietuva. 2013.gada 18.decembrī Lietuva prezentēja savu nacionālo programmu “Jauniešu garantija” programmas ietvaros. Programma atjaunota 2014.gadā.⁵⁶

Kopējais novērtējums:

Saskaņā ar 2017.gadā Eiropas Komisijā Lietuvas iesniegto atskaiti secināms, ka Lietuvas darba tirgus pēc izglītības līmeņiem ir stipri diferencētāks nekā tas ir citās Eiropas Savienības dalībvalstīs.

⁵⁴ The Youth Guarantee country by country – Czech Republik. Pieejams:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1161&langId=en&intPageId=3329>

⁵⁵ The Youth Guarantee country by country – Estonia. Pieejams:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1161&langId=en&intPageId=3331>

⁵⁶ The Youth Guarantee country by country – Lithuania. Pieejams:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1161&langId=en&intPageId=3342>

Lietuvā ir vērojams augsti kvalificētu darbinieku trūkums, kas var novest pie nepieciešamības ievest šādus darbiniekus, kas savukārt novedīs pie atalgojuma kāpuma šajos segmentos.

Lietuva cenšas ar izmaiņām nacionālajā likumdošanā panākt izglītības nepieciešamības paaugstināšanos darba tirgū – nepieciešamību jaunajiem specialistiem iegūt maksimāli augstāku izglītību pirms darba gaitu uzsākšanas.

Autors šajā darbā kā piemērus ir aprakstījis 10 Eiropas Savienības dalībvalstu pieredzi un rezultātus programmas “Jauniešu garantija” ietvaros. Viena no šīm valstīm ir arī Latvija.

Autors vēlas atzīmēt, ka “Jauniešu garantija” programma ir uzlabojusi jauniešu nodarbinātības rādītājus visās Eiropas Savienības valstīs. Nav tik svarīgi vai šie rādītāji ir uzlaboti tik nedaudz vai arī jūtami, jo galvenais ir tas, ka tiek veidota sistēma, kas nes pastāvīgu pozitīvu rezultātu.

Pēc autora domām, situācija ar jauniešu nodarbinātību ir uztverama pietiekami pozitīvi. Lai arī uzrādītie līmeņi nav tie labākie, taču ņemot vērā Latvijas kopējo ekonomisko situāciju un salīdzinot to ar citu Eiropas Savienības valstu līmeņiem, Latvijas nodarbinātības līmenis atbilst tās ekonomiskajam līmenim.

SECINĀJUMI

Šajā darbā autors ir analizējis gan jauniešu nodarbinātības problēmu kopumā, gan arī izglītības absolventu nodarbinātības problēmas.

Izanalizējot šajā kursa darbā sniegto informāciju, autors secina:

1. Jaunieši ir īpaša darba tirgus kategorija, kura ir pietiekami ievainojama un līdz ar to, tai ir nepieciešama arī papildus aizsardzība.
2. Latvijā (arī daudzās citās Eiropas Savienības valstīs) mēs sastopamies ar daudzas derīgas programmas un idejas par jauniešu atbalstu darba tirgus apgūvē saskaras ar negatīvu pretestību sociālajā, ekonomiskajā, tiesiskajā un politiskajā sfērā. Tamdēļ, kā autors jau darba ietvaros bija minējis, šiem risinājumiem ir jābūt kompleksiem un saskaņotiem ar daudzu nozaru pārstāvjiem, lai sasniegtu kopēji izdevīgu risinājumu.
3. Mūsdienās bezdarba problēma ir tirgus ekonomikas viens no spilgtākajiem raksturelementiem. Nerisinot nodarbinātības problēmas, nav iespējams efektīvi risināt tirgus attīstības jautājumus.
4. Bezdarbs ir problēma, kas ir saistoša visām pasaules valstīm un Latvija nav izņēmums. Uz šī darba sagatavošanas dienu, saskaņā ar statistikas datiem, bezdarba līmenis Latvijā ir 9%.
5. Jauniešu nodarbinātības problēmas jautājums šobrīd ir aktualizēts un notiek aktīvas diskusijas par šo problēmu. Valsts un pašvaldības cenšas rast dažādus risinājumus, lai jauniešu bezdarba problēma tiktu mazināta.
6. 2014.gadā Latvijā tika pieņemta un iedibināta “Jauniešu garantija” programma, kuras pamtuzdevums ir palīdzēt jauniešu bezdarba problēmu risināšanā. Jaunieši, saskaņā ar šo programmu ir personas vecuma kategorijā no 15 līdz 24 gadiem.
7. Uz jauniešu nodarbinātības līmeni ietkmi izdara vairāki negatīvi faktori:
 - darba spēka piedāvājuma un pieprasījuma punkta neatbilstība, jo lielākoties pieprasījumā tiek prasītas īpašības, kas nepiemīt jauniešiem – piemēram – darba pieredze;
 - profesiju prestiža kritums, kurās parasti pieņem jauniešus;
 - zema darba devēju ieinteresētība uzlabot savu darbinieku kvalifikāciju;
 - darba devēju nevēlēšanās veidot darba attiecības ar personām bez darba pieredzes konkrētā amatā;
8. No šī, pēc autora domām, stipri cieš visa ekonomiskā sistēma, jo tā netiek papildināta ar jauniem darba spēkiem (lai arī šiem darba spēkiem ir nepieciešama papildus sagatavošana), līdz ar to attīstības progress tiek bremsēts.

9. Ekonomikas, zinātnes un informācijas tehnoloģiju attīstība ar jaunu uzliek darbam un darba spēkam jaunas prasības – augstākas prasības ar katru periodu. It īpaši tas attiecas uz jaunajiem specialistiem, no kuriem darba devēji sagaida jaunas metodes konkrētu darba uzdevumu veikšanā.
10. Bezdarba līmenis Latvijā jauniešu vidū (vecuma grupa no 15 – 24 gadiem) pēdējo sešu gadu laikā no 2011.gada līdz 2017.gadam ir samazinājies par 19 procentpunktiem, bet šīs pašas grupas jauniešu nodarbinātības līmenis ir paaugstinājies par septiņiem procentpunktiem. Lai arī pēc procentpunktiem jauniešu nodarbinātības līmenis pastāvīgi aug, tomēr nodarbināto jauniešu skaits pastāvīgi sarūk un tas ir saistīts ar kopēju iedzīvotāju sastāva novecošanu.
11. Situācija Latvijā ar nodarbinātības līmeni nav paša sliktākā Eiropas Savienības valstīs. Ir Eiropas Savienības valstis, kurās ir ļoti lielas problēmas ar nodarbinātības līmeni. Tādas ir piemēram Grieķija un Spānija. Ir arī Eiropas Savienības valstis ar stipri labākiem nodarbinātības rezultātiem.

PRIEKŠLIKUMI

Balstoties uz veiktajiem secinājumiem, izvirzīti sekojošie priekšlikumi:

1. Jauniešu papildus aizsardzības jautājumi ir jārisina nacionālajā līmenī un tiem ir jābūt iekļautiem valsts darba politikā kā atsevišķai sadaļai.
2. Valsts rūpes par nodarbinātību kopumā un jauniešu bezdarbu kā atsevišķu kategoriju ir ļoti svarīgs pienākums, jo jaunieši ir jebkuras valsts nākotne un līdz ar to, rūpes par tās labklājību ir jebkuras valsts nākotnes esamības pamats. Šis pasākumu realizēšanas mehānisms nav statisks, tas ir pastāvīgi jāuzlabo un jāefektīvizē, jo arī tirgū esošie procesi nav statiski un atrodas pastāvīgā mainībā.
3. Bezdarba līmenis Latvijā (procentuālais cipars) ir aptuvens un var svārstīties gan uz leju, gan uz augšu. Autors neuzskata, ka šie dati būtu kastostrofāli un prasītu nekavējošos iejaukšanos, taču ir nepieciešama ilgtermiņa programma, ar kuras palīdzību šo rādītāju varētu progresijas veidā samazināt.
4. Attiecībā uz Latvijas situāciju, autors vēlas atsevišķi norādīt, ka saistībā ar nodarbinātību mums ir jārisina vairākas citas problēmas, kas ir saistītas savā starpā. Tādas ir piemēram:
 - ļoti daudzi jaunieši izvēlas doties strādāt uz citām Eiropas Savienības valstīm;

- zema atalgojuma līmenis Latvijā;
 - to darba vietu trūkums, kas satur sevī mūžizglītību un ir labi atalgotas;
5. Mūsdienās Latvijā ir nepieciešams izveidot un ieviest atsevišķu valstisku sistēmu, ar kuras palīdzību varētu veikt atbalsta pasākumu jauniešu bezdarba samazināšanai. Ar šīs sistēmas palīdzību ir jāveido jaunie speciālisti tajās nozarēs, kur ir pieprasījums, nevis jāveido darba spēka pārprodukcija populārākajās nozarēs.
 6. Ir vēl viena sadarbības joma, kuras iespējas ir jāizmanto valstij, lai censtos samazināt bezdarba līmeni. Šī joma ir reģionālā sadarbība. Ar valsts finansējuma un citu faktoru iedarbību, var veidot reģionālos projektus, kur sadarbotos pašvaldības un reģionā esošo darba devēju organizācijas, jo tikai abas šīs puses vislabāk zin, kas notiek un kas vajadzīgs konkrētajam reģionam un tajā esošajam darba tirgum.
 7. Latvijai būtū jānācās no Eiropas Savienības valstīm ar labākiem nodarbinātības rezultātiem un jāmeģina realizēt arī tādus pašus ekonomiskus procesus.

IZMANTOTO AVOTU UN LITERATŪRAS SARAKSTS

1. Bezdarbnieki sadalījumā pa vecuma grupām. Pieejams: <http://www.csb.gov.lv/>
2. Csb.gov.lv - Statistikas datubāze. Nodarbinātība un bezdarbs. Pieejams: http://data.csb.gov.lv/pxweb/lv/Sociala/Sociala_ikgad_nodarb/?tablelist=true&rxid=cdb978c-22b0-416a-aacc-aa650d3e2ce0
3. csb.gov.lv - Terminu skaidrojums – Bezdarbnieki. Pieejams: <http://www.csb.gov.lv/statistikas-temas/termini/bezdarbnieki-35273.html>
4. Darba ekonomika. Doc. Kārlis Purmalis. – Latvijas Universitātes nepublicētie materiāli.
5. Darba tirgū trūkstošās un pieprasītās profesijas. Pieejams: <http://m.lvportals.lv/visi/likumi-prakse/263705-darba-tirgu-trukstosas-un-pieprasitas-profesijas/>
6. Eiropas Sociālā Fonda Nacionālās Programmas “Darba Tirgus Pētījumi” - Projekts “Nodarbinātības valsts aģentūras pētījumi”
7. Eurostat - Statistics Explained. Employment statistics (Data from November 2016). Pieejams: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics
8. Eurostat - Statistics Explained. Unemployment statistics (Data up to March 2017). Pieejams: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics
9. financenet.tvnet.lv. Bezdarba līmenis Latvijā. Pieejams: http://financenet.tvnet.lv/finansu_zinas/648543-bezdarba_limenis_pern_latvija_samazinajies_lidz_96
10. <http://www.baltic-course.com> - Jauniešu garantija. Pieejams: http://www.baltic-course.com/rus/es_baltija/?doc=104267
11. <http://www.ilo.org>. Human Resources Development Recommendation, 2004 (No. 195). Pieejams: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R195
12. <http://www.ludza.lv>
13. <https://jaunatne.daugavpils.lv>
14. Ilo.org - Terminu skaidrojums - Nodarbinātie iedzīvotāji. Pieejams: <http://ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/status-in-employment/current-guidelines/lang--en/index.htm>
15. Jaunatnes politika. Pieejams: <http://www.jaunatneslietas.lv>

16. Jauniešu darba tirgus specifika. Pieejams: <http://career.mnepu.ru>
17. Kā Latvijai pārvarēt bezdarbu: Padomi no Maskavas un Vašingtonas. Pieejams: <https://imhoclub.lv/ru/material/kak-latvii-poborot-bezraborticu>
18. Latvijas Darba devēju konfederācija, 2010 . Daiga Ermsone, SIA „DDV”, SIA „Comperio” . Darba Devēja Rokasgrāmata. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/darba_devejiem/darb_dev_rok.pdf
19. Latvijas Republikas darba likums. Status: Spēkā esošs (stājies spēkā 2002.gada 1.jūnijā). Pieejams: <http://m.likumi.lv/doc.php?id=26019>
20. Likumi.lv - Jaunatnes likums. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=175920>
21. Lsm.lv - Latvijas Sabiedriskie Mediji.
Latvija pārstās saņemt Eiropas naudu uz jaunatnesdarbīkārtošanu. Pieejams: <http://rus.lsm.lv/statja/obschestvo/novosti/s-2018-goda-latvija-perestanet-poluchat-evropeyskie-dengi-na-trudoustroystvo-molodezhi.a234163/>
22. Nodarbinātības valsts aģentūra. Jauniešu garantija. Pieejams : <http://www.nva.gov.lv/index.php?cid=2&mid=491>
23. Nodarbinātie pa vecuma grupām un pēc dzimuma. Pieejams: <http://www.csb.gov.lv/>
24. Pastāvīgo iedzīvotāju skaits un vecuma struktūra gada sākumā (pa vecuma grupām). Pieejams: <http://www.csb.gov.lv/>
25. Pieprasītāko profesiju TOP 10. Pieejams: <http://jauns.lv/raksts/zinas/221754-pieprasitako-profesiju-top-10>
26. Ruta Grēviņa. Ekonomikas skaidrojošā vārdnīca. E-grāmata. Rīgā.
27. Šenfelde M. Makroekonomika. Rīga: RTU Izdevniecība, 2014. 103. lpp
28. SIA “Analītisko pētījumu un stratēģiju laboratorija” .Jaunatnes Politikas Monitorings – 2015. Pieejams: http://www.izm.gov.lv/images/statistika/petijumi/jaunatne/IZM_Jaunatnes-politikas-monitorings_2015_Laboratory.pdf
29. Starptautiskā Jaunatnes diena - 2005: pārvērst saistības darbībā - 12 August 2005
30. The Youth Guarantee country by country – Austria. Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1161&langId=en&intPageId=3327>
31. The Youth Guarantee country by country – Croatia. Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1161&langId=en&intPageId=3328>
32. The Youth Guarantee country by country – Czech Republik. Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1161&langId=en&intPageId=3329>

33. The Youth Guarantee country by country – Denmark. Pieejams:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1161&langId=en&intPageId=3330>
34. The Youth Guarantee country by country – Estonia. Pieejams:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1161&langId=en&intPageId=3331>
35. The Youth Guarantee country by country – Germany. Pieejams:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1161&langId=en&intPageId=3336>
36. The Youth Guarantee country by country – Latvia. Pieejams:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1161&langId=en&intPageId=3341>
37. The Youth Guarantee country by country – Lithuania. Pieejams:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1161&langId=en&intPageId=3342>
38. The Youth Guarantee country by country – Spain. Pieejams:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1161&langId=en&intPageId=3353>
39. The Youth Guarantee country by country – Sweden. Pieejams:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1161&langId=en&intPageId=3354>
40. Why all this negativity about young people in the workplace. Pieejams:
<http://www.irishtimes.com>
41. Why youth aren't finding jobs. Pieejams: <http://fortune.com>
42. World Youth Report 2005: Young people today, and in 2015. Pieejams:
<http://www.un.org/esa/socdev/unyin/documents/wyr05book.pdf>
43. Молодёжь // БСЭ (Большая Советская Энциклопедия) — 1969 - 1978. Pieejams:
<http://bse.sci-lib.com/article077640.html>
44. Csb.gov.lv - Terminu skaidrojums - Nodarbinātie iedzīvotāji. Pieejams:
<http://www.csb.gov.lv/statistikas-temas/termini/nodarbinatie-iedzivotaji-35267.html>

PIELIKUMI

1. Pielikums. Anketas "Jauniešu nodarbinātība Latvijā" jautājumi

1. Vai Jūs strādājat?

- Jā
- Nē

2. Ja strādājat, vai Jūs strādājat savas izglītības jomā?

- Jā
- Nē

3. Vai Jums bija grūti atrast darbu?

- Jā
- Nē

4. Ja jā, kādas bija problēma?

- Nav piemērota darba
- Nepietiekama pieredze
- Maza darba alga
- Cits variants /...../

5. Cik ilgi Jūs meklējāt darbu?

- Mazāk kā mēnesi
- No viena mēneša līdz pusgadam
- Vairāk kā pusgadu

6. Ja Jūs nestrādājat, vai Jūs meklējat darbu?

- Jā
- Nē

7. Vai Jūs vēlaties strādāt savā profesijā?

- Jā
- Nē

8. Galvenā problēma darba meklēšanā?

- Nav piemērota darba
- Nepietiekama pieredze
- Maza darba alga
- Cits variants /...../

9. Vai Jūs esat dzirdējis (-usi) par programmu "Jauniešu Garantija"?

- Jā
- Nē

10. Ja jā, vai Jūs ņemat dalību programmā "Jauniešu Garantija"?

- Jā
- Nē

Bakalaura darbs „Jauniešu nodarbinātības problēmas Latvijā” izstrādāts LU Biznesa, Vadības un Ekonomikas fakultātē.

Ar savu parakstu apliecinu, ka pētījums veikts patstāvīgi, izmantoti tikai tajā norādītie informācijas avoti un iesniegtā darba elektroniskā kopija atbilst izdrukai.

Autors: Anastasija Paļčevska _____ __.05.2017

Rekomendēju /nerekomendēju darbu aizstāvēšanai

Vadītājs: Dr.oec., doc. Kārlis Purmalis

_____ __.05.2017

Recenzents: M.oec. lekt. Daira Barānova.

Darbs iesniegts Studiju centrā __.05.2017

Studiju Metodiķe: Zanda Nilendere

Darbs aizstāvēts bakalaura gala pārbaudījuma komisijas sēdē

___.06.2017. Nr. _____

Komisijas sekretāre:

_____ / _____ /