

Latvijas Kultūras akadēmija
Kultūras socioloģijas un menedžmenta katedra

BEZDARBA IEMESLU ATŠĶIRĪBAS POLIJĀ UN
LATVIJĀ DZĪVOJOŠIEM JAUNIEŠIEM

Bakalaura darbs

Autore:

Akadēmiskās bakalaura studiju programmas “Mākslas”
Kultūras socioloģijas un menedžmenta apakšprogrammas
4. kursa studente Madara Freiberga
(ID Nr. 20113411)

Darba vadītāja:

Lektore, Mag.art. Taņa Lāce

Rīga
2016

SATURS

IEVADS	4
1. BEZDARBS - TĀ FORMAS, CĒĻŅI UN SEKAS	7
1.1. Bezdarba formas	9
1.2. Bezdarba cēloņi.....	12
1.3. Bezdarba sekas.....	16
2. JAUNIEŠU SEGMENTA RAKSTUROJUMS UN BEZDARBA IETEKME UZ TO..20	
2.1. Jauniešu sociālpsiholoģiskais raksturojums.....	20
2.2. Pētījumi par jauniešu bezdarba iemesliem.....	25
3. LATVIJAS UN POLIJAS EKONOMISKO UN DEMOGRĀFISKO RĀDĪTĀJU SALĪDZINĀJUMS BEZDARBA KONTEKSTĀ	33
4. VALSTS UN NEVALSTISKO ORGANIZĀCIJU ATBALSTA SALĪDZINĀJUMS BEZDARBNIEKIEM LATVIJĀ UN POLIJĀ	40
4.1. Bezdarbnieku pabalsta saņemšanas nosacījumu salīdzinājums Latvijā un Polijā ...	40
4.2. Atbalsts bezdarbniekiem Latvijā un Polijā: kopīgie un atšķirīgie atbalsta pasākumi..	43
5. PĒTĪJUMA METODOLOĢIJA UN ANALĪZE.....	48
5.1. Pētījuma metodoloģija	48
5.2. Pētījuma rezultātu par bezdarba iemesliem Latvijā un Polijā dzīvojošiem jauniešiem interpretācija	50
5.2.1. Anketas 1.daļa. Vispārējie jautājumi par darbu, izglītību un personu	50
5.2.2. Anketas 2.daļa. Bezdarba iemesli	68
NOBEIGUMS	85
KOPSAVILKUMS // TĒZES.....	88
AVOTU UN LITERATŪRAS SARAKSTS.....	94
SUMMARY	102
PIELIKUMI.....	103

1.pielikums. Jauniešu aptaujas anketa latviešu valodā	103
2.pielikums. Jauniešu aptaujas anketa poļu valodā.....	107
3.pielikums. Dziļā intervija ar S. Risačenko.....	110
4.pielikums. Dziļā intervija ar S.Bīdermani	120
5. pielikums. Dziļā intervija ar J.Wojcieszek-Lys	125
6.pielikums. Dziļā intervija ar K.M. Kaziemierska- Kowalewska	129

IEVADS

Jauniešu bezdarba problēma ir kļuvusi par ekonomisko, sociālo un politisko jautājumu diskusijas sastāvdaļu. Šādu situāciju sekmē jaunieši nodarbinātības aktualitāte gan Latvijā, gan Eiropas Savienības valstīs kopumā.

2016.gada februārī bez darba Eiropas Savienībā bija 4,3 miljoni jauniešu. 2016.gada februārī jauniešu bezdarba līmenis ES valstīs bija 19,4%.¹ Jauniešu bezdarba ir aktuāla problēma, arī vērtējot laika griezumā un tā apjomu ir ietekmējušas norises pasaules ekonomikā. Laika periodā no 2000.gada līdz 2007.gadam tas samazinājās no 18 līdz 15%. Pēc tam pasaules finanšu krīzes ietekmē 2012.gada nogalē tas sasniedza pat 24%, kam sekoja samazinājuma periods ekonomikas atlabšanas fāzē².

Situācija, kad jauniešu bezdarba līmenis ir sasniedzis šādus apjomus, jāvērtē kritiski gan no katra jaunieša individuālās pozīcijas, gan no sabiedrības viedokļa kopumā. Tas ietekmē gan jaunieša dzīves stāstu, gan ilgtermiņā visas sabiedrības modeli.

Mācoties Erasmus programmā Polijā, tuvāk iepazīnu šīs valsts kultūru un sociālo vidi. Tiekoties ar jauniešiem, vairāk uzzināju viņu skatījumu par situāciju valstī saistībā ar iespēju atrast darbu. Turklāt pati personīgi atbilstu jauniešu vecuma segmentam, kad nodarbinātības problēma kļūst aktuāla. Arī daudzi mani draugi un paziņas gan Latvijā, gan Polijā ir saskārušies ar bezdarba problēmu. Lielākā daļa no viņiem par bezdarbniekiem ir kļuvuši pēc augstskolas vai profesionālās skolas beigšanas. Tādēļ radās interese bakalaura darba tēmu veikt šādu jauniešu bezdarba problēmai abās valstīs.

Bezdarba līmenis jauniešiem vecumā no 15 līdz 29 gadiem 2015.gada decembrī Latvijā bija 19,8%, Polijā – 20,5 %³. Tai skaitā Latvijā no 16,2 tūkstošiem jauniešiem bezdarbniekiem 18,9% bija ar augstāko izglītību un 25,5% – ar profesionālo izglītību⁴. Polijā

¹ The Statistics Portal. *Youth unemployment rate in EU member states as of February 2016 (seasonally adjusted)* Pieejams: <http://www.statista.com/statistics/266228/youth-unemployment-rate-in-eu-countries/> [skatīts 2016, 11.aprīlī]

² Eurostat. *Youth unemployment rates, EU-28 and EA-19, seasonally adjusted, January 2000 - March 2016*. Pieejams: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Youth_unemployment_rates_EU-28_and_EA-19_seasonally_adjusted_January_2000_-_March_2016.png [skatīts 2016, 5.maijā]

³ Trading economic. *Poland Youth Unemployment Rate*. Pieejams: <http://www.tradingeconomics.com/poland/youth-unemployment-rate> [skatīts 2016, 11.aprīlī]

⁴ Nodarbinātības valsts aģentūra. *Pārskats par bezdarba situāciju valstī*. Pieejams: http://www.nva.gov.lv/docs/28_56aa2e20dd1f17.37658194.pdf [skatīts 2016, 5.maijā]

no 643,9 tūkstošiem jauniešiem bezdarbniekiem iepriekšminētajā vecuma grupā 12,5% bija ar augstāko izglītību un 17,5% - ar profesionālo izglītību⁵.

Šāda situācija ir vērtējama negatīvi, jo jaunieši ir ieguldījuši laiku un resursus izglītības un profesijas apgūvē, taču tas nerezultējas ar darba gaitu uzsākšanu. Sabiedriskajā telpā ir daudz diskusiju par jauniešu nodarbinātību. Tomēr salīdzinoši maz ir publisko diskusiju par bezdarba problēmu tieši augstāko mācību iestāžu un profesionālo skolu audzēkņiem.

Tāpēc autore bakalaura darba ietvaros ir izvirzījusi **šādu mērķi**: Noteikt, kādi bezdarba iemesli ir Latvijā un Polijā dzīvojošiem jauniešiem, un noteikt, vai pastāv atšķirības starp tiem.

Hipotēze: Pastāv atšķirības starp bezdarba iemesliem Latvijā un Polijā dzīvojošajiem jauniešiem vecumā no 18 līdz 25 gadiem ar augstāko vai profesionālo izglītību.

Pētījuma jautājumi hipotēzes noskaidrošanai:

1. Kādi ir bezdarba iemesli Latvijā dzīvojošajiem jauniešiem?
2. Kādi ir bezdarba iemesli Polijā dzīvojošajiem jauniešiem?

Pētījuma ietvaros lietotais jēdziens „jaunietis” ir saprasts kā 18 - 25 gadus vecs indivīds, kura dzīvesvieta ir Polija vai Latvija.

Pētījuma uzdevumi:

1. Analizēt zinātnisko literatūru par bezdarbu – tā formām, cēloņiem un sekām.
2. Analizēt zinātnisko literatūru par jauniešu segmenta sociālpsiholoģisko raksturojumu bezdarba kontekstā.
3. Analizēt ekonomiskos un demogrāfiskos faktorus, kā arī valsts un nevalstisko organizāciju pasākumus Latvijā un Polijā un to iespējamo ietekmi uz jauniešu bezdarbu.
4. Veikt pētījuma mērķa grupas ietvaros abās valstīs, lai noskaidrotu pašu jauniešu viedokli par bezdarba iemesliem.
5. Noteikt Latvijā un Polijā dzīvojošo jauniešu bezdarba iemeslus.

Bakalaura darbā izmantotas šādas metodes: zinātniski teorētiskās literatūras analīze, statistisko datu analīze, sekundāro datu analīze, aptauja, dziļās intervijas.

⁵ GUS 2015. *Mały Rocznik Statystyczny Polski 2015. (Concise Statistical Yearbook of Poland 2015.)* Central Statistical Office of Poland. Pieejams: <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/maly-rocznik-statystyczny-polski-2015,1,16.html> [skatīts 2016, 6.maijā]

Lai atbildētu uz jautājumu par jauniešu bezdarba iemesliem, bakalaura darba 1.nodaļā tika analizēta zinātniskā literatūra par bezdarbu un tā formām, cēloņiem un sekām. 2. nodaļā bezdarba kontekstā tika veikta jauniešu segmenta sociālpsiholoģiskā raksturojuma izvērtēšana. Uzmanība tika veltīta arī jauniešu bezdarba iemeslu izpētei, ko veikuši ekonomikas un sociālo zinātņu eksperti.

Bezdarba veidošanos nevar analizēt atrauti no vides, kur tas radies. Tāpēc 3.nodaļā izvērtēti arī abu valstu ekonomiskie un demogrāfiskie aspekti. Bakalaura darba 4.nodaļā analizēts katras valsts sniegtais atbalsts bezdarbniekiem, kā arī nevalstisko institūciju atbalsts darba meklēšanas procesā. 5.nodaļā aprakstīta pētījuma metodoloģija un veikta aptaujas datu analīze, kas papildināta ar informāciju, kas iegūta dziļajās intervijās.

Bakalaura darbā tiek izmantotas A.Gidensa (Anthony Giddens), U.Beka (Ulrich Beck), M.Granovetera (Mark Granovetter), H.Dītriha (Hans Dietrich), M.Polakovska (Michał Polakowski), E.Eriksona (Erik H. Erikson), Ritmas Rungules, Taņas Lāces, Ilzes Koroļovas, Pētera Laņa, Mareka Niklasa teorētiskās nostādnes un pētījumi.

Kopumā bakalaura darbā ir konstatēti jauniešu bezdarba iemesli Latvijā un Polijā, veikta to savstarpēja salīdzināšana. Balstoties uz to, ir izdarīti secinājumi un prognozes par bezdarba iemeslu samazinājuma iespējām nākotnē.

1. BEZDARBS - TĀ FORMAS, CĒĻONI UN SEKAS

Darbam ir svarīga loma cilvēka dzīvē. Visā apzinātajā civilizācijas vēsturē cilvēks gribot vai negribot ir strādājis, lai nodrošinātu daudzveidīgu vajadzību apmierināšanu. Parasti indivīds to dara, lai saglabātu vai paaugstinātu savu sociālo stāvokli sabiedrībā, nereti tiecoties apliecināt savas spējas, dažkārt ar mērķi meklēt cilvēka eksistences jēgas pamatu⁶. P. Laķis atzīmē, ka „vairumam cilvēku darbs ir galvenā aktivitāšu sfēra viņa dzīves laikā”. Kopumā darbs ir ne tikai materiālo un garīgo ieguvumu avots, bet arī atšķirīgu vērtību orientāciju priekšnoteikums sabiedrības apziņā⁷.

Mūsdienu antropoloģijas pētījumos darbs atklājas kā kompleksa realitāte, kurā ietvertas un savienotas galvenās dzīves jomas. Darbs šajā skatījumā nav nedz strikti ekonomisks, nedz politisks, nedz sociāls fenomens, bet gan dzīves forma, kas rodas dažādu ekonomisku, politisku un sociālu faktoru mijiedarbē⁸.

Bezdarbu kopumā definē kā tirgus ekonomikas parādību, kad daļa iedzīvotāju darbības spējas vecumā vai nu nevar dabūt darbu savā profesijā vai arī to neatrod vispār. Bezdarba līmenis svārstās atkarībā no valsts ekonomikas rosības. Bezdarba līmenis ir rādītājs, kuru aprēķina, attiecinot bezdarbnieku skaitu pret ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaitu⁹.

Šo indikatoru literatūrā parasti sauc par bezdarba līmeni pēc Starptautiskās darba organizācijas definīcijas vai vienkārši par bezdarba līmeni (*unemployment rate*), bet Latvijā terminu “bezdarba līmenis” biežāk izmanto, aprakstot reģistrēto bezdarbu.¹⁰

Bakalaura darba tēma ir jauniešu bezdarba iemeslu salīdzinājums Latvijā un Polijā. Negatīvās procesa apjomu un tā ilglaicību uzskatāmi parāda statistikas rādītāji par laika posmu no 2001. līdz 2016.gadam.

⁶ Laķis, Pēteris. Lekciju kurss. *Socioloģija. Ievads socioloģijā*. Rīga: Zvaigzne ABC, 2002. 74.lpp.

⁷ Turpat.

⁸ Cimdiņa, Agnese, Raubiško, Ieva. *Cilvēks un darbs Latvijas laukos: sociālantropoloģisks skatījums*. Rīga: Latvijas universitāte, 2012. 32.lpp.

⁹ Latvijas Zinātņu akadēmija. *Akadēmiskā terminu datubāze AkadTerm*. Pieejams: <http://termini.lza.lv/term.php?term=bezdarbs&lang=LV> [skatīts: 2016, 02.februārī]

¹⁰ Rungule, Ritma u.c. *Bezdarba un sociālās atstumtības iemesli un ilgums*. Rīga, 2007. 81.lpp.

LATVIA YOUTH UNEMPLOYMENT RATE



SOURCE: WWW.TRADINGECONOMICS.COM | EUROSTAT

1.attēls. Jauniešu bezdarba līmenis Latvijā¹¹

POLAND YOUTH UNEMPLOYMENT RATE



SOURCE: WWW.TRADINGECONOMICS.COM | EUROSTAT

2.attēls. Jauniešu bezdarba līmenis Polijā¹²

No abiem attēliem var secināt, ka jauniešu bezdarbs ir ilgstoša parādība, ar ko saskaras abas valstis. Tā rādītāji mainās, veidojot zināmus pieauguma vai krituma posmus, un maksimuma brīžos pat pārsniedz 40% robežu. Tāpēc jauniešu bezdarba analīze un cēloņu

¹¹ Trading Economics. *Latvia Youth Unemployment Rate*. Pieejams: <http://www.tradingeconomics.com/latvia/youth-unemployment-rate> [skatīts 2016, 02.februārī]

¹² Trading Economics. *Poland Youth Unemployment Rate*. Pieejams: <http://www.tradingeconomics.com/poland/youth-unemployment-rate> [skatīts 2016, 02.februārī]

izvērtēšana ir aktuāla gan atsevišķi jauniešu kā sabiedrības daļas izpētē, gan valsts mērogā, pētot bezdarba radītās problēmas.

1.1. Bezdarba formas

Pastāv tādas bezdarba formas kā īslaicīgais (frikcionālais), strukturālais, sezonālais un cikliskais bezdarbs.

Īslaicīgais jeb frikcionālais bezdarbs ir situācija, kad iedzīvotāji ir īslaicīgi nenodarbināti, kā arī tādi, kas tikko ienāk darba tirgū un tikai tagad sāk meklēt savu pirmo darba vietu¹³. Piemēram, tas izteikts ir jauniešiem, kuri pēc vidusskolas beigšanas nevar atrast darbu, jo nav nepieciešamās darba pieredzes un augstākās izglītības. Frikcionālais bezdarbs rodas tāpēc, ka darba tirgus nepārtraukti mainās - rodas jaunas darba vietas, likvidējas vecās, citi iedzīvotāji izstājas no darba tirgus pensionēšanās vecumā, citi sasniedz darbības vecumu, citi maina dzīvesvietu - rezultātā parādās vajadzība meklēt jaunu darba vietu. Tomēr ne vienmēr informācija par darba iespējām ir pilnīga un ir vajadzīgs laiks, lai darba devēji un nenodarbinātie strādnieki cits citu atrastu¹⁴. Šī bezdarba forma var rasties arī, ja cilvēks uzskata darba samaksu vai citus darba nosacījumus par sev nepiemērotiem un tāpēc pēc paša iniciatīvas pārtrauc darba attiecības (mēdz dēvēt arī par „brīvprātīgo bezdarbu”). Lielāks un ilglaicīgāks frikcionālais bezdarbs rodas tad, ja darbinieki sāk jaunā darba meklēšanu tikai pēc aiziešanas no iepriekšējā darba. Atbilstoši LZA terminu definīcijai šis bezdarba veids rodas tāpēc, ka cilvēks uzskata darba samaksu vai citus darba nosacījumus par sev nepiemērotiem un tāpēc pēc paša iniciatīvas pārtrauc darba attiecības¹⁵. Tā kā šis bezdarba veids ir brīvprātīgs un tā rašanās galvenais iemesls ir piemērotākas darba vietas meklējumi, kā arī cilvēku mērķtiecība un tiekšanās pēc labāka darba atalgojuma, tad tas ir uzskatāms par normālu, īslaicīgu un pat vēlamu parādību.

Nākamā bezdarba forma ir strukturālais jeb struktūras bezdarbs. To izraisa izmaiņas tautsaimniecības nozaru struktūrā, kas noved pie neatbilstības starp strādātāju kvalifikāciju, dzīves vietu un esošajām darba vietām.

¹³ Bikse, Veronika. *Ekonomikas teorijas pamatprincipi*. Rīga: Izglītības solī, 2007. 454. lpp.

¹⁴ Vilne, Dace, Birzniece, Juta. *Ekonomika*. Rīga: Kamene, 2001. 93. lpp.

¹⁵ Latvijas Zinātņu akadēmija. *Akadēmiskā terminu datubāze AkadTerm*, pieejams: <http://termini.lza.lv/term.php?term=bezdarbs&list=bezdarbs&lang=LV> [skatīts 2015, 22.martā]

Strukturālo bezdarbu rada:

- ražošanas pārkārtošana atbilstoši jaunākajiem tehnoloģijas un tehnikas sasniegumiem, bet strādātāju esošās darba spējas un kvalifikācija neatbilst jauno darba pienākumu prasībām;
- ģeogrāfiskā vides un darbinieka kvalifikācijas neatbilstība. Pastāv divi rīcības varianti – pārkvalificēties un iegūt jaunu specialitāti atbilstoši dzīves vietā pieejamajām brīvajām darba vietām vai arī mainīt savu dzīves vietu, kur būtu pieprasījums pēc konkrētās profesijas¹⁶.

Strukturālo bezdarbu mēdz dēvēt arī par tehnoloģisko bezdarbu, tādējādi pasvītrotot sakarību starp tehnoloģijas un tehnikas attīstību un izmaiņām, kas rodas darba pieprasījumā, jo rodas mazāka vajadzība pēc cilvēka darbaspēka dažās tautsaimniecības nozarēs. Pierādījums tehnoloģijas ietekmei uz darbaspēka struktūru ir attīstītāko valstu darbaspēka lielais īpatsvars tieši pakalpojumu sniegšanas nozarē¹⁷. LZA terminu datubāzē ievietotā definīcija: „Struktūras bezdarbs ir bezdarbs, kas radies valsts tautsaimniecības nozaru struktūras pārmaiņu dēļ, ko savukārt izraisījušas pieprasījuma svārstības pēc noteiktu profesiju darbiniekiem”¹⁸. Salīdzinot strukturālo bezdarbu ar frikcionālo, atšķirība ir tajā, ka frikcionālā bezdarba situācijā darbu atrast ir iespējams samērā īsā laika periodā, bet strukturālais bezdarbs gadījumā ir nepieciešams pārkvalificēties, tāpēc šis bezdarba veids būs ilgstošāks.

Pamatojoties uz mainīgo darba vidi Latvijā un Polijā, kā arī visā Eiropas Savienībā, jāuzskata, ka, analizējot tieši jauniešu bezdarbu, šī forma ir izplatīta. Piemēram, jaunieši pēc vidusskolas beigšanas darbu atrast nevar, jo nav ne praktisku zināšanu, ne arī atbilstošas izglītības. Tā rezultātā jaunieši izvēlas studijas, kas vairumā gadījumu ir maksas, un pēc studijām atkal meklē darbu, taču jau nozarē, kurā ieguvuši izglītību. Problēma rodas tajā, ka pēc augstskolas beigšanas jaunieši tik un tā nevar atrast darbu iegūtās profesijas nozarē un ir spiesti stāties valsts bezdarbnieku uzskaitē.

¹⁶ Bikse, Veronika, *Ekonomikas teorijas pamatprincipi*. Rīga: Izglītības solī, 2007. 454. lpp.

¹⁷ Gods, Uģis. *Makroekonomika*. Rīga: Biznesa Augstskola “Turība”, 2004. 356. lpp.

¹⁸ Latvijas Zinātņu akadēmija. *Akadēmiskā terminu datubāze AkadTerm*, pieejams:

<http://termini.lza.lv/term.php?term=bezdarbs&list=bezdarbs&lang=LV> [skatīts 2015, 22.martā]

Trešā bezdarba forma ir sezonālais jeb sezonas bezdarbs. Sezonālais bezdarbs jeb sezonas bezdarbs pastāv dažās nozarēs, kurām ir sezonāls raksturs. Tādas nozares ir, piemēram, tūrisms, celtniecība, atpūtas organizēšana un lauksaimniecības ražošanas sfēra, kuru darbinieki it īpaši ziemas periodā kļūst par sezonas bezdarbniekiem¹⁹. Autore uzskata, ka šī bezdarba forma vairāk ir izteikta fiziskā darba veicējiem, piemēram, ceļu remonta strādniekiem. Tipiska nozare, kur vērojama izteikta sezonālitate, ir augkopība.

Jauniešu bezdarbam sezonālitate no darbaspēka piedāvājuma viedokļa izpaužas, ja darba specifika nosaka nepārtrauktas darba attiecības, bet jauniešiem ir augstskolas sesija un nepieciešams laiks, lai sagatavotos un nokārtotu eksāmenus. Tā rezultātā jauniešiem ir spiests izbeigt konkrētās darba attiecības.

Cikliskais bezdarbs ir tāds bezdarbs, kas saistīts ar vispārējā ekonomiskā aktivitātes līmeņa izmaiņām. Tas rodas ekonomikas lejupslīdes un depresijas iestāšanās apstākļos, kad krasi samazinās patēriņš un sašaurinās ražošana. Līdz ar to samazinās darba vietu skaits, un cilvēki pat ar pietiekamu kvalifikāciju zaudē darbu. Cikliskais bezdarbs tiek uzskatīts par visnevēlamāko bezdarba veidu, jo, ja ekonomikas lejupslīde un depresijas fāze ieilgst, tas var saglabāties ilgstoši, turklāt sasniegt augstu līmeni. Taču, ja ekonomikas atveseļošanās notiek veiksmīgi un ātri, tad arī cikliskais bezdarbs izzūd²⁰. Atbilstoši Latvijas Zinātņu akadēmijas izstrādātai terminoloģijai: „Cikliskais bezdarbs ir bezdarba līmenis, kāds ir ekonomikas attīstības cikla lejupslīdes (krīzes un depresijas) periodā, kad strauji samazinās ražošanas apjoms”²¹.

Cikliskā bezdarba situāciju angļu ekonomists Dž.M.Keinss (John Maynard Keynes) nosauca par „piespiedu bezdarbu”, jo iedzīvotāji būtu ar mieru strādāt par piedāvāto darba algu, taču darba vietu piedāvājums nespēj apmierināt pieprasījumu pēc šīm darba vietām²².

Cikliskais bezdarbs ir visnevēlamākais bezdarba veids, un pret to darbinieki ir visneaizsargātākie. Pat augsti kvalificētam darbiniekam ekonomiskās lejupslīdes un depresijas apstākļos ir iespēja zaudēt darbu un ar grūtībām mēģināt atrast jaunu darba vietu,

¹⁹ Bikse, Veronika. *Ekonomikas teorijas pamatprincipi*. Rīga: Izglītības solī, 2007. 454. lpp.

²⁰ Turpat.

²¹ Latvijas Zinātņu akadēmija. *Akadēmiskā terminu datubāze AkadTerm*. Pieejams:

<http://termini.lza.lv/term.php?term=cikliskais%20bezdarbs&list=bezdarbs&lang=LV> [skatīts 2015. 22.martā]

²² Šenfelde, Maija. *Makroekonomika*. Rīga: Rīgas Tehniskā universitāte, 2006. 99.-106. lpp.

jo daudzi uzņēmumi bankrotē un sašaurina savu darbību līdz minimālam darbinieku skaitam taupības nolūkos. Salīdzinot ar strukturālo bezdarbu, darbinieka pārkvalifikācija vai dzīves vietas maiņa var neatrisināt situāciju un bezdarbs var turpināties līdz ekonomikas atveseļošanās posmam. Šī bezdarba forma aktuāla bija Latvijā un Polijā, sākot no 2008.gada vidus, kad sākās pasaules ekonomiskās krīzes spēcīga ietekme.

1.2. Bezdarba cēloņi

Iespējas pildīt algotu darbu materiālās eksistences un intelektuālo vajadzību apmierināšanai ir pietiekami nozīmīgs cilvēka dzīves faktors, kurš empīriskā aspektā ir visai skaidri uzskatāms, lai varētu izdalīt bezdarba problēmu. Bezdarba līmenis atšķiras dažādās valstīs, kā arī vienas valsts robežās, atkarībā no tautsaimnieciskām aktivitātēm reģionā, ir ievērojamas atšķirības. Samērā augsts bezdarba līmenis Rietumu sabiedrībā saglabājies jau vairākus gadu desmitus.²³

Angļu sociologs A.Gidens min iespējamus cēloņus ilgstošam bezdarbam:

- starptautiskās konkurences saasināšanās tajās rūpniecības nozarēs, kuras tradicionāli ir bijušas Rietumu uzplaukuma avots,
- pasaules ekonomikas lejupslīdes,
- mikroelektronikas pielietojuma izplatība, kura samazināja darba vietu skaitu,
- to sieviešu skaita pieaugums, kuras vēlas strādāt algotu darbu. Līdz ar to palielinās konkurence uz ierobežotu darba vietu skaitu.²⁴

Viens no bezdarbu veicinošiem cēloņiem ir darba tirgus prasībām neatbilstoša izglītība un novecojušas praktiskās iemaņas. Ja ir pārāk liels darbaspēka piedāvājums, tad kvalificētais darbaspēks bieži vien no darba tirgus izstumj darbiniekus ar zemāku kvalifikāciju, kas tiek pazemināti amatā vai zaudē darbu vispār. Tādējādi darbiniekiem ar zemāku kvalifikāciju ir jākonkurē ar labāk izglītotiem darbiniekiem. Gadījumos, kad darbinieks ar augstu izglītību veic zemāku prasību darbu, viņš nejūtas apmierināts ar darbu, jo viņa spējas un prasmes netiek pilnībā izmantotas. Tomēr šim „izstumšanas” procesam var būt arī pozitīvi aspekti. Piemēram, 1990.gados ekonomikas lejupslīdes laikā Somijā, kad bija ievērojama nodarbinātības līmeņa pazemināšanās tieši mazāk izglītotam darbaspēkam, tas stimulēja šo grupu uzlabot savas

²³ Laķis, Pēteris. *Socioloģija. Ievads Socioloģijā*. Rīgā: Zvaigzne ABC, 2002. 80.lpp.

²⁴ Turpat..

profesionālās prasmes. Bieži vien arī darba devējs darba sludinājumā prasa augstāku izglītību nekā vajadzīgs, jo tiek pieņemts, ka cilvēki ar augstāku izglītības līmeni pēc savas būtības ir produktīvāki, ātrāk apgūst jaunus darba pienākumus un ir elastīgāki nekā mazāk izglītoti darba ņēmēji.²⁵

Eiropas Profesionālās izglītības un attīstības centrs (European Centre for the Development and Vocational training - CEDEFOP) 2010.gadā veica pētījumu par Eiropas darbinieku prasmju atbilstību darba tirgus prasībām, identificējot sekojošus prasmju neatbilstības veidus, kas piemērojami visās Eiropas Savienības valstīs, tai skaitā arī Latvijā un Polijā.

1.tabula. Neatbilstības veidi darbinieku prasmju atbilstībai darba tirgus prasībām²⁶.

1.	Pārāk augsta izglītība	Ir augstāka izglītība nekā pašreizējā darbā ir nepieciešams.
2.	Pārāk zema izglītība	Ir zemāka izglītība nekā pašreizējā darbā ir nepieciešams.
3.	Pārāk augsta kvalifikācija	Ir augstāka kvalifikācija nekā pašreizējā darbā ir nepieciešams.
4.	Pārāk zema kvalifikācija	Ir zemāka kvalifikācija nekā pašreizējā darbā ir nepieciešams.
5.	Pārāk daudz prasmju	Pašreizējā darbā nespēj pilnībā izmantot savas prasmes un iemaņas.
6.	Pārāk zemas prasmes	Prasmju un iemaņu trūkums, lai pašreizējo darbu veiktu līdz pieņemamam standartam
7.	Prasmju trūkums	Pieprasījums pēc īpaša veida prasmēm pārsniedz pieejamo cilvēku piedāvājumu ar šādām prasmēm.
8.	Prasmju pārpalikums	Cilvēku piedāvājums ar īpašām prasmēm pārsniedz pieprasījumu pēc tā.

²⁵ Porniece, Ruta. *Izaicinājums indivīdam – nodrošināt prasmes, kas atbilst darba tirgus prasībām, 2010.gada jūlija ziņojums*. Pieejams: http://www.lbas.lv/upload/stuff/201008/soc_zin_julij_2010.pdf [skatīts 2016, 20.februārī]

²⁶ Turpat.

9.	Kvalifikācijas trūkumi	Darbiniekam ir zemākas prasmes nekā vajadzīgs, lai veiktu darbu pietiekami vai prasmes neatbilst prasībām darbā.
10.	Ekonomiskā prasmju novecošanās	Agrāk darbā izmantotās prasmes vairs nav pieprasītas vai ir mazāk svarīgas.
11.	Fizisko (tehnisko) prasmju novecošanās	Fiziskās vai garīgās prasmes un spējas pasliktinās, saistībā ar cilvēka vecumu.
12.	Vertikālā prasmju neatbilstība	Izglītības līmenis vai prasmes ir zemākas vai augstākas nekā vajadzīgais izglītības līmenis vai prasmes.
13.	Horizontālā prasmju neatbilstība	Izglītības un prasmju līmenis atbilst darba prasībām, bet izglītības veids vai prasmes ir nepiemērotas pašreizējam darbam.
14.	Izstumšana	Labāk kvalificēti darbinieki tiek nolīgti darīt darbu, ko var darīt arī mazāk kvalificēti darbinieki, tādējādi aizstājot jeb izstumjot mazāk kvalificētus darbiniekus no tradicionālajām šīs kvalifikācijas darbavietām uz zemākām

Kopumā indivīdi ar zemām prasmēm un izglītību pelna mazāk kā citi kolēģi. Arī uzņēmumi, kuri nodarbina indivīdus ar zemu izglītību, ir mazāk produktīvi. Ja uzņēmums algo darbiniekus ar zemu kvalifikāciju, jo nevar darbā pieņemt atbilstošas kvalifikācijas darbiniekus, tad pastāv kvalifikācijas trūkums, kas var samazināt konkurētspēju kopumā.

Uzņēmumu līmenī prasmju trūkums turpināsies tik ilgi, kamēr vakance tiks aizpildīta vai līdz brīdim, kad uzņēmums ieviesīs citu alternatīvu. Ekonomikā, prasmju trūkums būs atkarīgs no tā, cik ilgs laiks būs nepieciešams, lai rosinātu un apmācītu indivīdus attiecīgo prasmju jomā. Pārāk zemas prasmes jeb prasmju trūkums var rasties prasmju novecošanās rezultātā, kas rodas, ja esošās prasmes kļūst mazāk vērtīgas vai nav pieprasītas darba tirgū.²⁷

²⁷ Porniece, Ruta. *Izaicinājums indivīdam – nodrošināt prasmes, kas atbilst darba tirgus prasībām. 2010.gada jūlija ziņojums*. Pieejams: http://www.lbas.lv/upload/stuff/201008/soc_zin_julijis_2010.pdf [skatīts 2016, 20.februārī]

Kvalifikācijas trūkumi rodas, kad darbinieka prasmju līmenis neatbilst darba devēju vēlmēm vai ja darba prasības precīzi neatbilst indivīda zināšanu un prasmju saturam. Kvalifikācijas trūkumi bieži vien saistīti ar sliktu cilvēkresursu pārvaldību uzņēmumos, piemēram, trūkst personāla apmācību. Kvalifikācijas trūkumi attiecas uz uzņēmumu pašreizējiem darbiniekiem, un tie ir specifiski uzņēmuma prasībām, tādēļ kvalifikācijas trūkumi lielā mērā paliek uzņēmumu atbildībā, ko var risināt ar uzņēmuma sponsorētu apmācību, nodrošinot personas kvalifikācijas celšanu.

Kā rāda pasaules pieredze, tad tieši ekonomiskās lejupslīdes laikā viens no nozīmīgākajiem uzņēmumu izdzīvošanas un rentabilitātes paaugstināšanas jautājumiem ir darbinieku potenciāla celšana, taču var novērot, ka darba devējs taupības nolūkos šo iespēju reti izmanto. Kvalifikācijas trūkumu novēršanas ilgums ir atkarīgs no laika, kas nepieciešams indivīda pārkvalifikācijai vai apmācībai. D.Dž.Ričardsons (D.G. Richardson) kvalificēta darbaspēka deficītu definēja sekojoši: trūkst cilvēku ar attiecīgām tehniskajām prasmēm, un ir nepieciešams ilgs apmācību laiks, lai attīstītu šīs prasmes; ir maz cilvēku, kuriem ir pietiekamas prasmes, bet šādas iemaņas var attīstīt relatīvi ātri.²⁸ Prasmju novecošanās tiek definēta kā pakāpe, kādā darbiniekiem nav ikdienas zināšanu un prasmju, kas nepieciešamas efektīvai darba izpildei pašreizējā vai nākamajā darba vietā. Ir pierādīts, ka prasmes straujāk novecojas jeb kļūst nebilstošas darba tirgus prasībām tieši augsto tehnoloģiju nekā zemo tehnoloģiju nozarēs un šī iezīme ir vairāk izteikta labāk izglītotiem darbiniekiem. Protams, darba tirgū vienmēr pastāv pagaidu nesabalansētība, bet prasmju neatbilstību risināšana, kurai nepieciešams laiks, vai ja tā ir pastāvīga, nozīmē reālus ekonomiskus un sociālus zaudējumus²⁹.

Nozīmīgs bezdarba veicinošs cēlonis ir mazs brīvo darba vietu skaits savā profesijā. Tas ir īpaši aktuāls jauniešiem. Ja jauniešu izvēlētās populārākās studiju programmas neatbilst aktuāli pieprasītajām profesijām, tad daļa jauno speciālistu nonāk bezdarbnieku statusā un viņiem ir jāpārkvalificējas vai arī jādodas strādāt uz citu reģionu, lai nodrošinātu sev iztikas līdzekļus un segtu augstskolas studiju maksas segšanai paņemtos kredītus.

²⁸ CEDEFOP. *The skill matching challenge*. Pieejams: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3056> [skatīts 2016, 20.aprīlī]

²⁹ Porniece, Ruta. *Izaicinājums indivīdam – nodrošināt prasmes, kas atbilst darba tirgus prasībām. 2010.gada jūlija ziņojums*. Pieejams: http://www.lbas.lv/upload/stuff/201008/soc_zin_julajs_2010.pdf [skatīts 2016, 20.februārī]

Nozīmīgs bezdarba cēlonis atsevišķās valstīs cittautiešu vidū ir nepietiekamas valodas zināšanas. Polijā šāda problēma nav pastāvējusi, jo tā pamatā ir mononacionāla valsts. Taču pilnīgi atšķirīga situācija ir Latvijā, kurā valsts valoda ir dzimtā valoda tikai līdz 60% no iedzīvotāju skaita³⁰.

Pie īslaicīgas bezdarba formas pieskaitāma situācija, kad ir visai liels bezdarbnieku īpatsvars, kuri nav apmierināti ar samaksu darba tirgū. Tādēļ šie cilvēki cenšas ilgāk saglabāt bezdarbnieka statusu ar pabalsta izmaksām, jo uzskata, ka darba samaksa ir pārāk zema, lai viņi iesaistītos darba tirgū.

Jauniešu aktuālākie bezdarba iemesli ES valstīs apkopoti ES „Jauniešu garantijas” prezidentūras 2012.gada 9.februāra ziņojumā³¹:

- jaunu darba vietu trūkums, it īpaši tādu, kas piemērotas jauniešiem;
- konservatīvo partiju realizētā stingrā politika, kas realizē līdzekļu samazinājumus izglītībai un sociālajai palīdzībai;
- nepietiekama izglītība un apmācība;
- palīdzības trūkums karjeras izvēlē;
- atsevišķu jauniešu grupu diskriminācija darba tirgū (piemēram, reliģiskās un/vai etniskās minoritātes);
- prakses iespējas netiek pienācīgi izmantotas;
- vāja darba tirgus politika (nepietiekami un bieži vien jauniešiem nedraudzīgi darba vai prakses vietu pozicionējumi);
- ierobežojumi ģeogrāfiskajai mobilitātei.

1.3. Bezdarba sekas

No ekonomikas teorijas viedokļa bezdarba radītās sekas ir:

- samazinās saražotā iekšzemes kopprodukta apjoms;
- iedzīvotāju personisko ienākumu samazināšanās un uzkrājumu zaudējums;
- krītas cilvēciskā kapitāla kvalifikācija un kvalitāte, zūd darba pieredze un iemaņas;

³⁰ Latviešu valodas aģentūra. *Latviešu valoda ir Latvijas Republikas valsts valoda*. Pieejams: http://www.valoda.lv/Valsts_valoda/Latviešu_valoda/mid_502 [skatīts 2016, 15.aprīlī]

³¹ ES „Jauniešu garantijas” prezidentūras 2012.gada 9.februāra ziņojums. Pieejams: http://www.youth-guarantee.eu/campaign_documents [skatīts 2016, 30.martā]

- valsts budžeta ieņēmumu samazinājums, jo bezdarbnieki neko neražo, nesaņem algu un nemaksā budžetā nodokļus, turklāt daļa saņem bezdarbnieku pabalstu;
- cilvēks zaudē pašcieņu un ticību saviem spēkiem, trūkst pašrealizācijas darbā³².

Bez jau minētajām sekām bezdarbs būtiski ietekmē arī sociālos aspektus: pazeminoties dzīves līmenim, degradējas sabiedrības morālie kritēriji. Cilvēki, kuriem ilgstoši neizdodas atrast darbu, papildina nabadzīgo iedzīvotāju slāni, viņu ienākumi neļauj apmierināt pat minimālo materiālo vajadzību kopumu. Bezdarbs negatīvi ietekmē cilvēka sabiedrisko pašapziņu, mazinās sociālo kontaktu apjoms un intensitāte. Indivīdam kļūst sarežģīti organizēt savu dzīves ritmu. Plašs bezdarbs rosina sociāli depresīva slāņa veidošanos. Tas ir saistīts ar laulību šķiršanu, pašnāvību skaita pieaugumu, arī nepamatotām agresivitātes izpausmēm³³.

Bezdarba ietekmi uz indivīda pieredzi no socioloģijas aspekta skaidro arī tā sauktā „zaudējuma” (*deprivation*) teorija. Tā pārceļ fokusu no ekonomiskās un sociālās politikas uz bezdarba pieredzi. Šī teorija izšķir piecas galvenās bezdarba sekas:

- sociālā statusa zaudējums – zaudējot darbu, indivīds nereti zaudē starppersonālo respektu un atzinību;
- sociālo kontaktu samazināšanās – vairs nenotiek kontaktēšanās ar darba kolēģiem;
- fiziskās aktivitātes samazināšanās – lielākā daļa bezdarbnieku neizstāj darbu ar sporta aktivitātēm;
- ieguldījuma sabiedrības labā samazināšanās – indivīds mazāk apzinās sevi kā sabiedrības sastāvdaļu ar savu ieguldījumu tajā;
- strukturētas laika pieredzes samazinājums – bezdarbniekam ir daudz brīva laika, un nespēja to saturīgi un jēgpilni aizpildīt ir apgrūtinājums.³⁴

Bezdarbs ir nopietns psiholoģisks pārbaudījums, kas ir saistīts ne tikai ar ienākumu zaudējumu, bet arī ar emocionālajiem pārdzīvojumiem, garīgās un fiziskās veselības pasliktināšanos. Bezdarba negatīvās sekas: negatīvs emocionālais stāvoklis, depresija, apātija, pašnāvību skaita palielināšanās, alkohola lietošana. Psihologs M. Argeils (M. Argyle) norāda, kādas sekas ir bezdarba palielinājumam ASV par 1%. Tā rezultātā pašnāvību skaits palielinās

³² Bikse, Veronika. *Ekonomikas teorijas pamatprincipi*. Rīga: Izglītības solī, 2007. 454 lpp.

³³ Laķis, Pēteris. Lekciju kurss. *Socioloģija. Ievads socioloģijā*. Rīga: Zvaigzne ABC, 2002. 80.lpp.

³⁴ Boland, Tom, Griffin, Ray redakcija. *The Sociology of Unemployment*. Manchester University Press. Manchester: 2015, 14.lpp.

par 4,1%, pirmreizējie psihiatriskās slimnīcas apmeklējumi - par 4,0%, mirstība no alkohola - par 1,9%, Līdz ar to arī kopējais mirstības rādītājs palielinās par 1,9%, vienlaicīgi par 4,0% palielinās nokļūšana ieslodzījumā un par 5,7% pieaug mirstība smago noziegumu gadījumos.³⁵

Līdz ar to bezdarbu nevar uztvert tikai kā skaitļus statistikā, kā valsts ekonomikas stabilitātes rādītāju vai kā tēmu ekonomikas teorijā. Tas ir šoks ne tikai pašam bezdarbniekam, bet arī viņa ģimenes locekļiem, kuru labklājība un materiālais stāvoklis ir cieši saistīts ar situāciju darba tirgū. Turklāt bieži tiek zaudēts arī sociālais statuss sabiedrībā. Bezdarbs būtiski ietekmē sabiedrības labklājību, sociālo vidi un sabiedrības dzīves līmeni kopumā.

Bezdarbs būtiski paaugstina sociālo spriedzi sabiedrībā, kas, pēc vēsturiskās pieredzes secinot, var radīt nopietnu politisko krīzi un piemērotu augsni dažādiem galējiem valsts pārvaldīšanas režīmiem. Piemēram, Eiropas pagājušā gadsimta 30.gadu autoritāro un fašistisko režīmu veidošanos saista ar šo valstu ekonomisko stāvokli un krasu iedzīvotāju dzīves līmeņa pazemināšanos³⁶. Tādēļ, lai novērstu šo sociālo spriedzi, kas var novest arī pie politiskās situācijas pasliktināšanās, mūsdienās daudzu valstu prioritāte ir bezdarba līmeņa stabilizēšana un samazināšana, kā arī tā ekonomisko seku prognozēšana.

Bezdarba problēma ir saistīta ne tikai ar ekonomisko lejupslīdi, vāju ekonomiku, bet arī ar demogrāfiskā stāvokļa izmaiņām. Tās lielā mērā atbalsojas visā Eiropas Savienībā. Piemēram, vairākas valstis ir atzinušas, ka imigrantiem un mazākumtautību pārstāvjiem izglītības un/ vai apmācības ieguvī, kā arī nodarbinātību ierobežo valodu barjera.³⁷

Pastāvot ilgstošam bezdarbam, tiek zaudētas darba iemaņas un kvalifikācija. Ja cilvēks ilgāku laiku ir bez darba, krītas dzīves līmenis, kā arī pazeminās pašapziņa, cilvēki var justies atstumti un nevajadzīgi, var pieaugt atkarību problēmas, var pārņemt nolemtības sajūta. Šādus darbiniekus darba devēji nevēlas pieņemt un var iestāties „apburtais loks”, kad cilvēkiem aizvien grūtāk iekļauties darba tirgū. Ilgāks laika posms bez darba savā vai citā specialitātē samazina cilvēka darbaspējas un viņa darba kvalitāti, jo darbā apgūtās prasmes var aizmirsties

³⁵ Laškova, Jeļena, Brokāne, Larisa. *Bezdarbnieku motīvi izglītošanai*. Daugavpils Universitātes Sociālo zinātņu fakultātes Starptautisko zinātnisko konferenču rakstu krājums, IV daļa. Daugavpils: Daugavpils universitātes akadēmiskais apgāds “Saule”, 2012. 39.lpp.

³⁶ Šenfelde, Maija. *Makroekonomika*. Rīga: Rīgas Tehniskā universitāte, 2006. 99.-106.lpp.

³⁷ Hjuza, Dīrdre, Borbējs-Pece Tibors, Boržs. *Jauniešu bezdarbs: mūsdienu krīze Mūžilga karjeras atbalsta rīcībpolitikas nozīme darba piedāvājuma un pieprasījuma jomā*. Pieejams:

http://viaa.gov.lv/files/news/19710/48016_viaa_jauniesu_bezdarbs.pdf [skatīts 2015, 26.martā]

un līdz ar to ir grūtāk iegūt jaunu darbu. Esot ilgstošā bezdarba situācijā, var zust pat vēlme strādāt. Pēc šāda pārtraukuma cilvēkam ir grūtāk atgriezties atpakaļ darba tirgū, kas līdz ar to izraisa cilvēka garīgo un psiholoģisko diskomfortu. Cilvēkiem, kuri zaudējuši savas darbavietas, pazeminās dzīves standarts, un tas pats notiek ar viņu apgādājamiem. Liels bezdarbs izraisa arī kopējo nabadzības līmeņa pieaugumu. Vēl viens zaudējums sabiedrībai kopumā ir izmaksu pieaugums bezdarbnieku pabalstiem.³⁸

Var secināt, ka jauniešu bezdarbs ir viens kritiskākajiem, jo rada iespaidu uz indivīda turpmāko dzīvi. Tas ietekmē ne tikai paša jaunieša sociālo un ekonomisko dzīvi, bet arī tautsaimniecības attīstību kopumā. Piemēram, jauniešiem ilgstoši atrodies bezdarbnieka statusā, netiek veidota ģimene, tādējādi samazinās dzimstības līmenis. Turklāt daudzi jaunieši izvēlas emigrēt, kas veicina speciālistu aizplūšanu no valsts.

Darbs ir strukturāls elements personas dzīvē, bezdarba situācijai ir liela psiholoģiska ietekme, kas ir ļoti dezorientējoša, nomāc un liek apšaubīt cilvēku uzskatus par savu identitāti.³⁹

Bezdarbs Eiropas Savienības ietvaros tiek aplūkots kā viens no svarīgākajiem sociālās atstumtības iemesliem. Algots darbs lielākajai sabiedrības daļai ir ne tikai iztikas līdzekļu avots, tas veido identitāti, piederības un solidaritātes jūtas, stiprina pašapziņu. Pētījumi liecina, ka cilvēki, kas ilgāku laiku bijuši bezdarbnieki, izjūt mazāku uzticēšanos saviem līdzcivīkiem un sabiedrībai kopumā, publiskajām institūcijām, kā arī cieš no pazeminātas pašapziņas. Saistība starp bezdarbu un sociālo atstumtību nav viennozīmīga. Piemēram, sociologs Van Kotens Rodžers norādījis, ka bezdarbs izraisa sociālo atstumtību, bet darbs negarantē tās neesamību, t.i., darbam jābūt pietiekami apmaksātam un ar zināmām nākotnes perspektīvām. Pētot Nīderlandes darba tirgu, viņš konstatējis, ka bezdarbnieki, jo īpaši ilgstošie bezdarbnieki, ir vairāk pakļauti sociālās atstumtības riskam, tomēr ir arī izņēmumi – atstumtības risku var mazināt citu ģimenes locekļu atbalsts. Sociāli atstumto indivīdu grupu var veidot gan trūcīgie bezdarbnieki, gan nodarbinātie, ja darbs nenodrošina pietiekamus ienākumus.⁴⁰

³⁸ Labklājības ministrija. *Darba tirgus sakarības*. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_tirgus/darba_tirgus_sakaribas.pdf [skatīts 2015, 30.martā]

³⁹ Giddens, Anthony. *Sociology, 6th edition*. Cambridge: Polity Press, 2009. 932.lpp.

⁴⁰ Rungule, Ritma u.c. *Bezdarba un sociālās atstumtības iemesli un ilgums*. Rīga, 2007, 48.lpp.

2. JAUNIEŠU SEGMENTA RAKSTUROJUMS UN BEZDARBA IETEKME UZ TO

2.1. Jauniešu sociālpsiholoģiskais raksturojums

Cilvēka dzīves ciklā viens no svarīgākajiem posmiem ir jaunības posms. Lai atrastu savu īsto vietu dzīvē, viens no galvenajiem jautājumiem, kuru izvirza jaunieši, ir: „Uz ko es esmu spējīgs, ko no manis gaida, kurā jomā es varu sevi atklāt viss pilnīgāk?” Personību raksturo galvenokārt prāta, jūtu un gribas attīstības līmenis, interešu loks, spējas un temperaments. A. Šteinberga un I. Tunne secina, ka jauniešu vecums ir jauns pašapziņas līmenis, kad jānoskaidro un jāatbild sev pašam: kas es esmu, kāds es esmu, ko spēju, ko drīkstu, kas būšu⁴¹.

Pēc psihologa E. Eriksona atzinuma jauniešu vecuma posms ir vecums no 18 līdz 25 gadiem. Citi mūsdienu pētnieki uzskata, ka tas ir vecums no 18 līdz pat 30 gadiem. Nav krasi noteiktas pārejas no vienas stadijas otrā, tās pārklājas. Šīs jauniešu stadijas pozitīvais jaunveidojums ir spēja uz patiesu tuvību, intimitāti. Tātad – spēja un gatavība nodibināt ģimeni, veidot ģimenē ciešas attiecības, uzņemties atbildību par bērnu audzināšanu. Jaunības stadijā var rasties arī iekšēja vientulības izjūta, cilvēks nevar atrast kontaktus ar citiem. E. Eriksons to skaidro kā neatrisinātu identitātes problēmu. Ja identitātes jautājums nav atrisināts līdz galam, cilvēks nespēj veidot tuvas attiecības ar citiem.⁴²

E. Eriksons jaunatnes krīzē nošķir trīs aspektus:

- psiholoģiskais aspekts, kas attiecas uz jauniešu pašuztveri, identifikāciju, ekspektācijām, sapņiem, mērķiem, vērtībām un orientācijām;
- problēmu aspekts, kas attiecas uz jauniešu dzīves nenoteiktību, izaicinājumiem, cerībām, neveiksmēm, frustrāciju, grūtībām, identitātes krīzi;
- socioloģiskais aspekts, kas attiecas uz jauniešu dzīves sociālajiem un materiālajiem apstākļiem, sociālo mijiedarbību un jaunatnes uzvedību.⁴³

Jauniešu vecumposms ir laiks, kad saskarsmē ar vienaudžiem jauniešis atklāj savu ES. Viņš sevi salīdzina ar tuviniekiem un biedriem. Veidojas identitāte. Viņš aptver laika jēdzienu

⁴¹ Šteinberga, Airisa, Tunne, Ineta. *Jauniešu pašizjūta un vērtības*. Rīga: Raka, 1999. 102.lpp.

⁴² Reņģe, Viesturs. Lekciju kurss. *Personības psiholoģijas teorijas*. Rīga: Zvaigzne ABC, 1999. 174.lpp

⁴³ Tisenkopfs, Tālis. *Jaunatne un jaunkapitālisms*. Sabiedrības pārmaiņas Latvijā. Rīga: Jumava, 1999. 209.lpp.

un sāk kardināt nākotnes plānus. I.Kons uzskata, ka sava ES atklāšana jaunieši var satraukt: „Viņš sevi garīgi tausta, meklē sevi, pēta, noslēdzas vientulībā. Viņš cenšas saprast, kas ar viņu notiek. Tātad viņš mēģina sevi analizēt. Iekšējo pretrunu mudžeklī sapinies, jaunieši no visas sirds meklē pieķeršanos un vadītāju, kas palīdzētu tikt ar sevi skaidrībā”⁴⁴. I.Kons uzskata: “Jaunatnes maksimālisms, paaugstināti vērtējumi un pretenzijas dažkārt traucē pareizu, lietišķu īstenības izpratni.” Arī V. Vunts uzskata, ka izteikta emocionalitāte, emociju mainīgums jauniešu vecumā ir saistīts ar viņu psihiskās attīstības īpatnībām, tas šajā vecumā, protams, atkarīgs arī no temperamenta un katra indivīda emocionālā jūtīguma.⁴⁵

Jauniešiem attīstās spēja arvien precīzāk un reālāk domāt par nākotnes iespējām. Ne vienmēr jaunieši vēlas domāt par nākotni, tomēr viņiem ir kognitīvi attīstīta iespējamība to darīt daudz sistemātiskāk nekā bērnības gados. Jaunieši spēj atbilstošāk domāt par ideoloģiskiem un ētiskiem jautājumiem. Viņi var izmantot savas jaunattīstītās vispārējās kognitīvās spējas, lai pārdomātu plašākus un sabiedrībai aktuālus jautājumus, kas saistīti ar cilvēku savstarpējām attiecībām, morāli, politiku, reliģiju u.c.⁴⁶

Jaunības periodā cilvēks jau ir apguvis spējas veikt loģiskās operācijas, prot izvirzīt hipotēzes, improvizēt par dažāda satura informāciju, spēj atrast nestandarta risinājumus, ietvert savas problēmas vispārīgu problēmu kontekstā. Taču jaunieši problēmu risināšanā ir individuāli izvēlīgi, pievēršas galvenokārt tām, kuras paši novērtē kā svarīgas. Jauniešiem nereti var novērot arī tendenci pārspīlēt savas zināšanas un savu iespēju līmeni.

Jauniešiem arvien vairāk var novērot spējas pašaktualizēties, mainīties, pieņemt lēmumus pašiem. Ja vide nepiedāvā iespējas savas radošās potences attīstīt un realizēt, var novērot neirozes izpausmes, nemieru, trauksmainību, pat “ačgārno identifikāciju” (pēc E. Eriksona), kad jaunieši sāk spēlēt pretējo lomu tai, ko no viņa gaida citi. Pēc E. Eriksona teorijas dzīve jauniešu vecumā ir stingri orientēta uz nākotni – viņi parasti ir sabiedriski aktīvi, vēloties kļūt pilnīgi patstāvīgi, pieauguši, tomēr viņi nevar iegūt pilnīgu informāciju par to, kā rīkoties konkrētās situācijās, viņi vēro, analizē, pretstata un izvēlas katrs sev pieņemamu variantu.⁴⁷ Jaunrade un oriģinalitāte jaunībā visciešāk saistīta ar personības identitāti, kura sāk

⁴⁴ Kons, Igors. *Es atklāšana*. Rīga: Avots, 1982. 329. lpp.

⁴⁵ Šteinberga, Airisa, Tunne, Ineta. *Jauniešu pašizjūta un vērtības*. Rīga: Raka, 1999, 100. lpp.

⁴⁶ Koroļeva, Ilze, Rungule, Ritma, Trapenciēre, Ilze. *Latvijas Jaunatnes socioloģisks portrets*. Rīga: FSI, 1999.

⁴⁷ Šteinberga, Airisa, Tunne, Ineta. *Jauniešu pašizjūta un vērtības*. Rīga: Raka, 1999. 96. lpp.

noteiktu cilvēka dzīves stilu, ietekmē profesijas izvēli, saskarsmi ar līdzcilvēkiem, vaļasprieku, koptēlu vispār⁴⁸.

Jauniešu periodā emocijas ir saistītas ar visiem izziņas un saskarsmes procesiem kopumā. Cilvēks pēc savas psihiskās būtības vairāk ir emocionāls nekā racionāls. Salīdzinājumā ar pusaudžiem jaunieši ir līdzsvarotāki. Jaunietis var būt neprognozējams draugu izvēlē, piedzīvojumu meklējamos, iesaistoties dažādās apšaubāmās avantūrās. Rakstura akcentuācijas var izpausties arī pašizolētībā, pašnoniecināšanās tendencēs vai egocentrismā. Līdz ar jauniešu periodu paplašinās emocionālo izpausmju veidi, paildzinās reakciju laiks, kad viens it kā nenozīmīgs iemesls var radīt ilgstošu emocionālo sasprindzinājumu. Salīdzinājumā ar pieaugušo jaunieši vēl nav attīstījušies iekšējie bremsēšanas un paškontroles mehānismi, kā arī spējas reaģēt selektīvi uz dažādiem ārējiem apstākļiem. Taču salīdzinājumā ar pusaudžiem jauniešiem ir izveidojusies labāka komunikatīvā paškontrole un emocionālā pašizjūta. Uzlabojas prasmes un iemaņas kontaktos ar citiem, jaunieši ir atvērtāki un brīvāki saskarsmē.

Saskarsmē jaunieši arvien aktīvāk pauž vajadzību pēc augstākajām jūtām – pieaug vajadzības būt emocionāli saistītam ar savu draugu, draudzeni, uzticības personu, tāpat arī būt ētiski un estētiski saistītam ar kāda lielāka kopuma idejām. Attīstās patriotisma, solidaritātes jūtas, jaunieši arvien vairāk sāk interesēties par filozofijas, politikas, ekonomikas jautājumiem⁴⁹.

Analizējot teorētisko literatūru par jauniešu vecumposma sociālpsiholoģisko raksturojumu, jāsecina, ka salīdzinājumā ar nobriedušu indivīdu, jaunieša uzvedība, attieksme ir daudz spontānāka, viņam svarīgi ir atrast un apzināties savu identitāti, savu „ES”, kur viens no veidiem ir studiju un profesijas izvēle, veiksmīgas darba iespējas, ģimenes veidošana. Var uzskatīt, ka šī spontanitāte un sakāpinātie identitātes meklējumi varētu būt viens no jauniešu bezdarba iemesliem. Praktiski tas varētu izpausties kā fakts, ka darba devēji neizvēlas jauniešus kā speciālistus, jo darba devējiem svarīgi ir stabilitāte, drošība, ka darbinieks nostrādās ilgu laika periodu, ko jaunieši viņuprāt, nespēj nodrošināt. Šādu viedokli pauž arī jauniešu socioloģijas eksperti publikācijā „Jauniešu nodarbinātība: iekļaušanās darba tirgū un

⁴⁸ Svence, Guna. *Attīstības psiholoģija*. Rīga: 1991. 81. - 88. lpp.

⁴⁹ Turpat.

darba karjera” – jauniešiem nereti ir neadekvātas prasības pret atalgojumu un darba apstākļiem, turklāt tas īpaši raksturīgi gados jaunākajiem. Vienlaikus pozitīvi jāvērtē vairākas jauniešu vecuma psihosociālās īpatnības – maksimālismu, neatlaidību un pozitīvu ambiciozitāti⁵⁰.

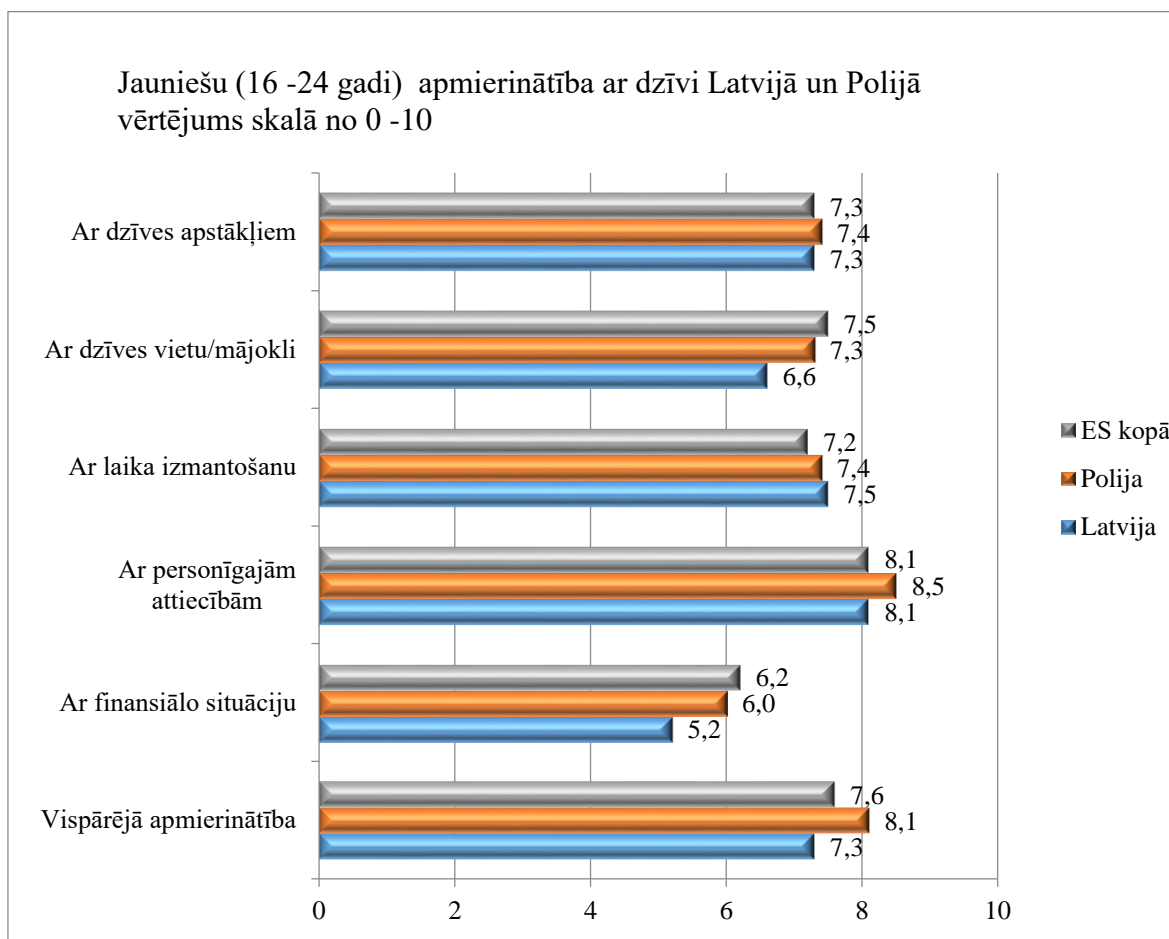
Sociologu skatījumā ir jaunas tendences uz dzīves gājuma modeļi un jaunības posmu tajā. Līdz šim tas tika dalīts 3 posmos – jaunība kā sagatavošanās dzīvei, briedums kā pilnīga iekļaušanās sociālajā dzīvē un vecums kā pakāpeniska atkāpšanās no tās. Nozares eksperti norāda, ka mūsdienās modelis mainās – tas kļūst nestandartizēts, biogrāfisks un dinamisks. Destandartizācija šajā gadījumā nozīmē indivīda atbrīvošanos no sociālo lomu un dzīves gājuma fāžu ierobežojumiem. Biogrāfiskumu sociologi skaidro kā iezīmi, kad paša biogrāfija kļūst par galveno dzīves gājuma tēmu. Dinamisms ir nemitīgas izmaiņas. Sociologi norāda, ka par galveno aktualitāti šādu indivīdu dzīvē kļūst jautājums „Kad un kādas izvēles izdarīt?” Izdarot izvēles, mazāk tiek ņemts vērā sabiedrības vai citu cilvēku viedoklis, nozīmīgākas ir individuālās vērtības. Šīs pārmaiņas spēcīgi ietekmē jauniešus. „Mūsdienu jaunieši aug sociālos un kultūras apstākļos, kas liek tiem sevi uzskatīt par vienīgo stabilo dzīves elementu, jo darbs, mājas, ģimene un personiskās attiecības kļūst nestabilas un elastīgas.”⁵¹

Vērtējot Latvijas un Polijas jauniešu viedokli par savu apmierinātību ar dzīvi, jāsecina, ka krasas atšķirības nav vērojamas. Šādu rezultātu rāda ES valstīs 2013. gadā veiktais pētījums. Lai arī Latvijas jauniešu apmierinātība ar dzīvi ir viszemākā, tās atšķirība no Polijas un ES vidējā rādītāja nepārsniedz 0,3 un 0,7 balles. Viskrasākā atšķirība ir jauniešu finansiālās situācijas vērtējumā. Tur Latvijas jaunieši ir par 1 balli neapmierinātāki par ES vidējo apmierinātības rādītāju. Polijas jaunieši ar savu finansiālo nodrošinājumu ir labākās domās. Viņu vērtējums no ES vidējā atpaliek tikai par 0,2 ballēm. Otra sfēra, kur Latvijas jaunieši ir izteikti mazāk apmierināti ar situāciju ir dzīves vietas vērtējums (atšķirība no ES vidējā ir 0,9 balles un no Polijas rādītāja – 0,7 balles).

⁵⁰ Koroļeva, Ilze, Rungule, Ritma, Trapenciene, Ilze. *Latvijas jaunatnes portrets: integrācija sabiedrībā un marginalizācijas riski*. Monogrāfija. Rīga: Latvijas Universitāte, Filozofijas un socioloģijas institūts, 2009.gads, 82.lpp. Pieejams: https://issuu.com/lufsi/docs/jaunatnes_portrets_2009/1?e=5309605/2811638 [skatīts 2016, 23.martā]

⁵¹ Koroļova, Ilze, Mieriņa, Inta., Rungule, Ritma. *Profesiju prestižs un izvēle jauniešu vidū: divu paaudžu salīdzinājums*. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds, 2014. 16. -17.lpp. Pieejams: https://issuu.com/lufsi/docs/profesiju_prestizs_web/19?e=0/14559315 [Skatīts 2016, 20.martā]

Latvijas jaunieši visvairāk apmierināti ir ar laika izmantošanu, bet Polijas jaunieši - ar personīgajām attiecībām⁵².



3.attēls. Jauniešu (16 -24 gadi) apmierinātība ar dzīvi Latvijā un Polijā

Iepriekš analizētos Latvijas jauniešu apmierinātības ar dzīvi pētījuma rezultātus apstiprina arī „Jaunatnes politikas monitoringa 2015” rezultāti. Tā dati liecina, ka kopumā absolūtais vairākums Latvijas jauniešu ir apmierināti ar savu dzīvi. Tomēr vairāk apmierinātāki ar dzīvi ir gados jaunākie. Vecuma grupā no 13 līdz 15 gadiem 9 un 10 balles augstu vērtējumu sniedz 46% respondentu. Vecuma grupā no 20 līdz 25 gadiem tādu ir tikai 24%. Galvenie iemesli neapmierinātībai ar dzīvi ir 2015.gada monitoringa rādītājos ir finanšu trūkums (12% respondentu) un laika trūkums (10%). Grūtības atrast darbu norādījuši 7%

⁵² Eurostat. *Your key to Europeans statistic, average satisfaction levels of young people*. Pieejams: <http://ec.europa.eu/eurostat/news/themes-in-the-spotlight/youth-day> [skatīts 2016, 15.martā]

jauniešu⁵³. Lai gan pašu jauniešu apmierinātības vērtējums par savu dzīvi neliek secināt par krīzes situāciju, šīs pašnovērtējuma aptaujas rezultātus var skaidrot ar vecuma posmam piemītošo optimismu un faktu, ka daļa respondentu vēl nav uzsākuši pastāvīgu dzīvi ārpus ģimenes apgādības.

Šajā darba nodaļā iepriekš minētie sociālpsiholoģisko teoriju atzinumi liek jauniešus uzskatīt par būtisku riska grupu, kuras iespējamā sociālā atstumtība un nākotnes perspektīvas neesamība ilgtermiņā ietekmē visu sabiedrību un valsti.

Jauniešu sociālpsiholoģiskās īpatnības un darba devēju pieprasītās pieredzes trūkums sekmē jauniešu bezdarbu. Sociālā nevienlīdzība sabiedrībā kopumā, jauniešu ierobežotās iespējas sabiedrības norišu līdzdalībā un politisko lēmumu pieņemšanā, kā arī nabadzības risks daudzām jauniešu grupām – tie ir tikai daži no aspektiem, kuri nosaka jauniešu sociālās iekļaušanas tēmas aktualitāti. Jaunieši ir viena no sociāli visneaizsargātākajām grupām īpaši pēckrīzes gados, kad strauji palielinājās bezdarbs, samazinājās gan pašu jauniešu, gan viņu ģimeņu ienākumi un finansiālās iespējas, izteikti pieaugot nabadzības un sociālās atstumtības riskam, un tas jauniešu vidū ir augstāks kā citās vecuma grupās⁵⁴.

2.2. Pētījumi par jauniešu bezdarba iemesliem

Vairums nodarbinātības pētnieku galvenokārt analizē tos faktoros un apstākļus, kuri sekmē vai kavē jauniešu iekļaušanos darba tirgū. Jauniešu nodarbinātības problēmas tiek skaidrotas ar viņiem trūkstošo darba pieredzi, zināšanām un prasmēm. Pētnieki arī secina, ka jauniešu sociālais kapitāls un tā kvalitāte var ietekmēt viņu karjeras izvēles un darba iespējas. Tāpat viņu grūtības iekļauties darba tirgū var arī skaidrot ar strukturāliem faktoriem – vispārējo ekonomisko stāvokli, nabadzību un bezdarbu.⁵⁵

⁵³ Jaunatnes politikas monitorings 2015. Pieejams:

http://www.izm.gov.lv/images/statistika/petijumi/jaunatne/IZM_Jaunatnes-politikas-monitorings_2015_Laboratory.pdf [skatīts 2016, 12.martā]

⁵⁴ Izglītības un Zinātnes ministrija. *Situācijas raksturojums un pastāvošo izaicinājumu formulējums*. Pieejams: http://www.izm.gov.lv/images/sabiedriska_līdzdaliba/aktualitates/IZMPamn2015-2020_pielikums_26022015.pdf [skatīts 2016, 26.martā]

⁵⁵ Niklass, Mareks. *Jauniešu ar zemu izglītību iekļaušanās darba tirgū Latvijā*, Rīga: LU Raksti, 2011. 769.sējums. 88.lpp.

I.Ostrovskas un A.Veigures veiktajā pētījumā “Jauniešu nodarbinātība pēc augstākās izglītības iegūšanas” ir aplūkotas atšķirības starp teorētiskajām nostādnēm un ekspertu viedokļiem⁵⁶.

2.tabula. Teorētisko atziņu un ekspertu viedokļu kopīgie aspekti⁵⁷

Kopīgais	
Jauniešu nodarbinātības problēmas tiek skaidrotas par viņiem trūkstozo darba pieredzi, zināšanām un prasmēm	Jauniešu sociālā kapitāla trūkums un tā kvalitāte var ietekmēt viņu karjeras izvēles un darba iespējas
Strukturālie faktori - vispārējais ekonomiskais stāvoklis valstī	Sasteigta, nepārdomāta un savām prasmēm un individuālajām spējām neatbilstoša profesijas izvēle.
Atšķirīgais	
Ekspertu viedokļi	Teorētiskās nostādnēs
Jauniešiem ir augsts pašvērtējums un ambīcijas, prasības attiecībā pret darba vietu uzreiz pēc augstākās izglītības iegūšanas	Jauniešu nodarbinātību ietekmē tā brieduma pakāpe, vai tas varēs veiksmīgi adaptēties jaunajā sociālajā vidē - darba tirgū
Pasivitāte attiecībā pret teorētisko un praktisko zināšanu pilnveidošanu	Lielā mērā iekļaušanos darba tirgū sekmē arī izglītības kvalitāte. Viena no svarīgākajām augstākās izglītības iestāžu funkcijām ir sagatavot audzēkņus veiksmīgai konkurencei darba tirgū.
Neizmantotas iekšējās migrācijas iespējas un darba nemeklēšana citos reģionos.	Vērtības un ģimenē ieaudzinātā attieksme pret darbu ir viens no aspektiem, kas nosaka vēlmi vai nevēlēšanos strādāt un ir viens no aspektiem, kāpēc rodas nodarbinātības problēmas.

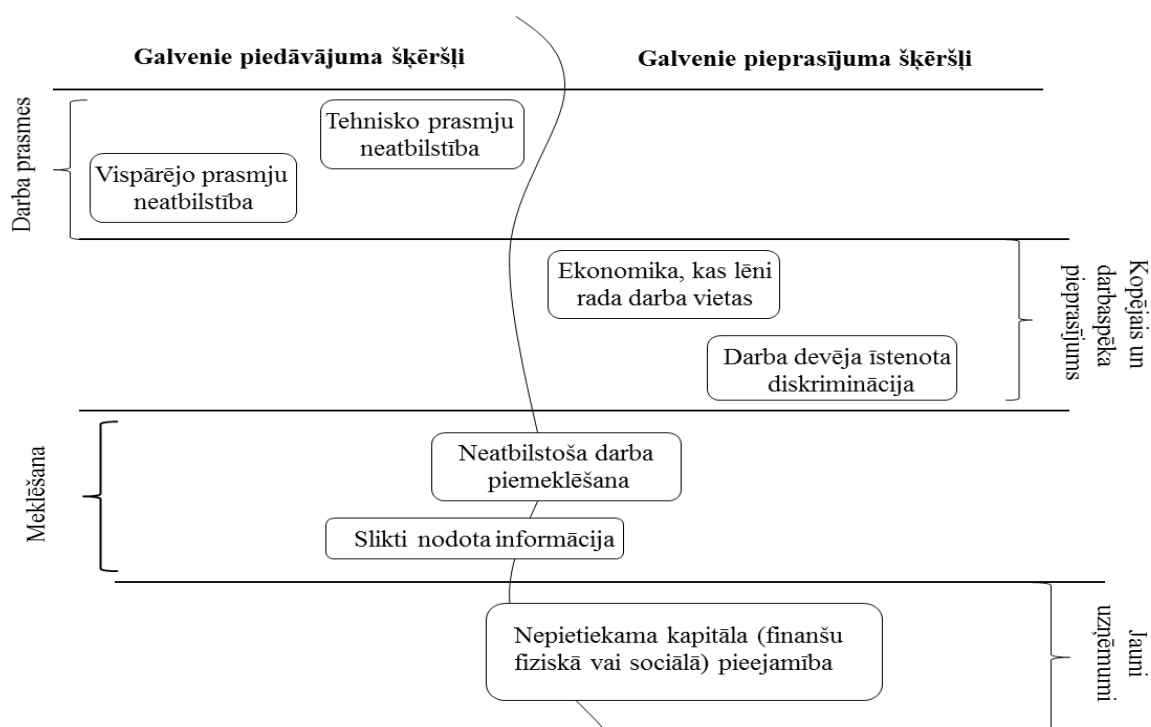
Sociologs U. Beks uzskata, ka indivīdi mūsdienās daudz lielākā mērā kļūst atkarīgi no darba tirgus, valsts politikas, normatīvajiem aktiem un dažāda veida aprūpes, bet nekļūst īpaši emancipētāki. Sociālo, ekonomisko un politisko izmaiņu rezultātā jaunatne saduras ar daudziem riskiem, kuru nebija viņu vecāku jaunībā un kurus vecāki nezina un nepazīst. 21.gadsimta sākuma jaunieši aizvien vairāk saskaras diferenciaciju, plurālismu un

⁵⁶ Veigure, Agnese, Ostrovskā, Inta. *Jauniešu nodarbinātība pēc augstākās izglītības iegūšanas*. Starptautiskās zinātniskās konferences “Sociālās zinātnes reģionālajai attīstībai 2013” materiāls. Daugavpils: Daugavpils Universitātes apgāds “Saule”, 2014. 73.lpp.

⁵⁷ Turpat.

fragmentārismu, nenoteiktību, tradicionālo saišu pavājināšanos, attiecību depersonalizāciju, ko jau 20.gs. beigās identificēja jaunatnes sociologi.⁵⁸

D. Hjūza un T.B. Borbeja - Peces pārskatā „Jauniešu bezdarbs: mūslaiku krīze – Mūžilga karjeras atbalsta rīcībpolitikas nozīme darba piedāvājuma un pieprasījuma jomā”⁵⁹ norāda, ka ES valstīs parādās tendence, ka arvien vairāk jauniešu (pat ar labām sekmēm) neiegūst izglītību vai apmācību un nav nodarbināti. Jauniešu prasmes nav pārāk pieprasītas. Jauniešu - darba meklētāju un potenciālo darba devēju pieprasījumam un piedāvājumam raksturīgos šķēršļus un to savstarpējo ietekmi attaino 4.attēls.



4.attēls. Galvenās darba tirgus problēmas jauniešiem

Pētnieki norāda, ka piedāvājumam un pieprasījumam raksturīgie šķēršļi ir saistīti ne tikai ar jauniešu prasmju trūkumu, bet ar izglītības sistēmas īpatnībām. Viņi uzskata, ka

⁵⁸ Veigure, Agnese, Ostrovska, Inta. *Jauniešu nodarbinātība pēc augstākās izglītības iegūšanas*. Starptautiskās zinātniskās konferences “Sociālās zinātnes reģionālajai attīstībai 2013” materiāls. Daugavpils: Daugavpils Universitātes apgāds “Saule”, 2014. 65.lpp.

⁵⁹ European Lifelong Guidance Policy network, ELGPN Concept note No. 2. *Youth Unemployment: A Crisis in Our Midst*. Pieejams: <http://www.elgpn.eu/publications/elgpn-concept-note-youth-unemployment> [skatīts 2016, 05.aprīlī]

valstīs, kur izglītības modelis ir "vispirms mācīties, tad strādāt", pāreja no mācībām uz karjeru ir sarežģītāka. Turpretim tur, kur mācības un darbs bieži ir apvienoti (piemēram, mācību prakse, stažēšanās, nepilnas slodzes darbs) pāreja notiek vienkāršāk un drošāk.

Jauniešu personības attīstību ietekmē arī dzīves vide un tajā notiekošie sociālie un ekonomiskie procesi. Pēdējo gadu laikā šeit vērojamas jaunas tendences. Izglītības un zinātnes ministrijas veidotais pārskats par jauniešu dzīves kvalitāti⁶⁰ norāda uz pārmaiņām: "Ja vēl pirms 10–15 gadiem bija novērojams, ka lielākas iespējas dzīvē ir tiem, kuri ieguvuši augstāku izglītības līmeni, kuri apguvuši darba tirgū pieprasītu profesiju, kuri dzīvo ekonomiski attīstītākos reģionos u. tml., tad šodien šādas kopsakarības vairs nav tik izteiktas. Protams, joprojām izglītība sniedz lielākas iespējas gūt panākumus, veiksmīga profesijas izvēle ļauj sasniegt karjeras mērķus, un dzīve pilsētās nodrošina lielākas izvēles iespējas, tomēr tie nebūt vairs nav noteicošie faktori." Pārskata autori kā pierādījumu augstākminētajam apgalvojumam min faktu, ka ekonomiskās krīzes ietekmē izglītība vairs nav nodarbinātības garants, jo arī jaunieši ar augstāko izglītību kļūst par bezdarbniekiem.

Globālās attīstības tendences un to ietekme uz darba tirgus struktūru vairs neļauj izteikt apgalvojumu, ka kādas konkrētas profesijas nākotnē būs pieprasītas. Pirms 10 – 20 gadiem nebija lielas daļas to profesiju, kuras šodien darba tirgū ir vienas no pieprasītākajām. Vājinās arī konkrētas dzīvesvietas ietekme uz iespējām: „Transporta un jauno tehnoloģiju attīstība nodrošina ātras mobilitātes un tiešsaistes komunikācijas iespējas neatkarīgi no fiziskās atrašanās vietas. Dzīves kvalitāti mūsdienās vairāk ietekmē iespējas un prakse būt aktīvam sabiedriskajos un sociālajos procesos, būt mobilam izglītībā, praksē un nodarbinātībā, būt iesaistītam pilsoniskajās, brīvā laika, kultūras un veselīga dzīvesveida aktivitātēs.”⁶¹.

H. Dītrihs (Hans Dietrich), Nodarbinātības pētniecības Institūta (IAB) vecākais speciālists 2012.gadā ir veicis pētījumu, kurā analizē jauniešu bezdarba fenomenu visos tā ekonomiskajos, sociālajos un politiskajos aspektos. Viņa pieejas galvenā tēma ir empīriskā izmeklēšana par bezdarba parādīšanos pagājušajā desmitgadē to jauniešu vidū, kuri ir jaunāki par 25 gadiem, ietekmēto personu identificēšana un kontekstualizācija ekonomiskā cikla

⁶⁰ Izglītības un zinātnes ministrija. *Aktivitāte, mobilitāte, līdzdalība – jauniešu dzīves kvalitātes pamats 2008 – 2013*. Pieejams: http://www.izm.gov.lv/images/statistika/petijumi/Jauniesi_Latvija_2008-2013.pdf [skatīts 2016, 15.martā]

⁶¹ Turpat.

ietvarā, ņemot vērā demogrāfijas un nodarbinātības modeļus. Iegūtie dati pierāda, ka tieši krīze ir izraisījusi nopietno jauniešu bezdarba palielināšanos⁶².

Jaunatnes sociālā definīcija antropoloģijā un socioloģijā izstrādāta, lielā mērā balstoties uz indivīda fizioloģiskajām un personības nobriešanas nostādnēm. Atzīstot mijiedarbību starp bioloģisko un sociālo dimensiju, sociologi uzskata, ka jauniešu kategorija ir kompleksi veidota no institucionālajiem iestatījumiem – sociālas kultūras, ekonomiskajiem un politiskajiem faktoriem. I.Koroļova 2013.gada pētījumā “Jaunieši darba tirgū: situācijas un nodarbinātību ietekmējošo faktoru analīze” raksta: “Tomēr jaunatnes iekļaušanās darba tirgū nav vienkārša, tā ir sarežģītāka nekā pirms desmit vai divdesmit gadiem”. Pilna jauniešu potenciāla izmantošana būtu priekšnosacījums nākotnes ekonomikas izaugsmei un sociālajai kohēzijai. Iedrošināt jauniešus un radīt nosacījumus viņu spēju attīstībai, darbam un aktīvai līdzdalībai sabiedrībā ir kritiski svarīgi valsts attīstībai, tāpēc nepieciešams katram jauniešim dot iespēju realizēt savu potenciālu.⁶³

H. Dītrihs savā pētījumā par jaunatnes bezdarbu Eiropā secina, ka dažādi specifiski nacionālie jauniešu bezdarba iemesli neļauj nonākt pie viena universāla Eiropas risinājuma. Eiropas ātrās palīdzības programma, kas padara finansējumu pieejamu, ir ļoti apsveicama. Tomēr, koncentrējoties uz lielāku darba tirgus elastību un starpnacionālo darbaspēka mobilitāti kā vienkāršāko un visplašāk piemērojamāko risinājumu, var kļūdīties⁶⁴. Pētījuma secinājumos H. Dītrihs uzsver bezdarba komplekso veidošanos un faktu, ka tā novēršanu sekmē gan optimāla izglītības un apmācības politika, darba tirgus tiesisko normu, kas aizsargā darba ņēmējus, sakārtošana, karjeras konsultācijas, ģimenes atbalsts indivīda lēmumu pieņemšanā, kā arī uzņēmumā strādājošo vai profesionālas organizācijas⁶⁵.

Kā Starptautiskās darba konferences ģenerālsekretārs G. Raiders (G.Ryder) norādīja savā ziņojumā, jauniešu bezdarbs un īpaši ilgstošs bezdarbs veido „zudušās paaudzes” risku⁶⁶. Jaunieši, kuri nestrādā, nemācās un nemeklē darbu, veicina jauniešu potenciāla izšķērdēšanu

⁶² Veigure, Agnese, Ostrovska, Inta. *Jauniešu nodarbinātība pēc augstākās izglītības iegūšanas*. Starptautiskās zinātniskās konferences “Sociālās zinātnes reģionālajai attīstībai 2013” materiāls. Daugavpils: Daugavpils Universitātes apgāds “Saule”, 2014. 64.lpp.

⁶³ Turpat.

⁶⁴ LBAS. *Jauniešu bezdarbs Eiropā*. Pieejams: <http://www.lbas.lv/news/513>, [skatīts 2016, 20.martā]

⁶⁵ Polakowski, Michał. *Youth Unemployment in Poland*. Friedrich Ebert Stiftung. Pieejams: <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/09227.pdf> [skatīts 2016, 21.martā]

⁶⁶ Eiropas sociālais fonds. *Eiropas Savienības iniciatīvas jauniešu nodarbinātības uzlabošanai*. Pieejams: http://www.lbas.lv/upload/stuff/201306/jauniesu.nodarbinatiba_mickevica_31.05.2013_final.pdf [skatīts 2016, 20.martā]

sabiedrībā. Tas atstāj negatīvas sekas uz sabiedrību un valsts ekonomiku ne tikai neiegūto nodokļu veidā. Ilgstoša piederība šai jauniešu kategorijai var izraisīt izolāciju, slikti apmaksātu, nedrošu vai nelegālu nodarbinātību, noziedzību, kā arī garīgās un fiziskās veselības problēmas. Katrs no šiem iespējamiem rezultātiem ir saistīts ar izmaksām un līdz ar to ietekmē ne tikai pašus jauniešus, bet arī visu sabiedrību un valsts ekonomiku kopumā.

Sociologa M. Granovetera vājo saišu teorija parāda darba tirgu kā specifisku sociālo tīklu, kurā lielākās izredzes atrast darbu ir tiem indivīdiem, kuriem ir t.s. vājās saites. Vājās saites indivīdu savieno ar paziņām, bijušajiem skolas biedriem un kolēģiem. Viņiem parasti ir tāda informācija par vakancēm vai iespējām darba tirgū, ko visdrīzāk indivīds iepriekš nebūtu uzzinājis no saviem ģimenes locekļiem vai draugiem, t.i., no stiprajām saitēm. Diemžēl, kā norāda M. Granoveters, sabiedrībā sociālas atstumtības riskiem pakļautās grupās indivīdiem parasti ir ļoti maz vājo saišu, t.i., viņiem nav pietiekami plaša kontaktu tīkla, kas ļautu iegūt svarīgu informāciju par vakancēm vai nodrošināt atbalstu noteiktu problēmu risināšanā.⁶⁷ M. Granovetera skatījums par vājajām saitēm un to nozīmi darba atrašanā veido sasaisti ar sociālā kapitāla teoriju. Sociālais kapitāls pēc analogijas ar finanšu un fizisko kapitālu ir kapitāla veids, kas tiek uzkrāts, veidojot sociālās attiecības - tas, ir ieguldot zināmu darbu un tas var nest peļņu nākotnē⁶⁸.

Darba meklējumos jaunieši visbiežāk paļaujas uz savu sociālo tīklu – paziņu, radnieku un draugu palīdzību. Citus darba meklēšanas paņēmienus – darba sludinājumu meklēšanu un izvietošānu presē vai internetā, reģistrāciju darbā iekārtošanas birojos – viņi izmanto salīdzinoši retāk. Ģimenes locekļi, draugi un paziņas ir motivēti palīdzēt jauniešiem meklēt darbu. Tāpat jaunieši vairāk uzticas sev tuvu cilvēku sniegtajai informācijai. Viņi vairāk paļaujas uz savām stiprajām saitēm un biežāk izmanto tās nodarbinātības meklējumos⁶⁹.

M. Polakovskis veica pētījumu „Jauniešu bezdarbs Polijā” un secināja, ka negatīvākie fenomeni, kas ietekmēja un ietekmē jauniešus bija bezdarba līmeņa un gadījuma darbu pieaugums, lai gan šīs problēmas bija novērojamas Polijā jau pirms krīzes. Par šīm problēmām

⁶⁷ Niklass, Mareks. Socioloģija. *Jauniešu ar zemu izglītību iekļaušanās darba tirgū Latvijā*. Rīga: LU Raksti, 2011. 98.lpp.

⁶⁸ Daugavietis, Jānis. *Sociālo kapitālu teorijas, 2014*. Anotācija no promocijas darba. Pieejams: http://www.academia.edu/5915882/Soci%C4%81lo_kapit%C4%81lu_teorijas_2014 [skatīts 2016, 24.martā]

⁶⁹ Niklass, Mareks. Socioloģija. *Jauniešu ar zemu izglītību iekļaušanās darba tirgū Latvijā*. Rīga: LU Raksti, 2011. 98.lpp

jārunā kā par tandēmu – strukturālās problēmas (zems darbaspēka pieprasījums, izglītības sistēmas nepilnības, darba tirgus pārmaiņas) un negatīvie jautājumi, kas radušies krīzes iespaidā (it īpaši tai sekojošais darbaspēka pieprasījuma kritums un piespiedu atrašanās bezdarbnieka statusā)⁷⁰.

Stāsts par Polijas jauniešu bezdarbu līdz 2008.gadam būtiski atšķiras no kopējās ES situācijas. Polijas jauniešu bezdarba līmenis 21.gs sākumā divkārti pārsniedza ES vidējo līmeni - 2000.gada pirmajā ceturksnī tas sasniedza gandrīz 38%, bet periodā starp 2002. un 2003.gadu gandrīz 44%. Pēc 2004.gada bezdarba līmenis nepārtraukti samazinājās līdz 2008.gadam, kad tas nokritās līdz 17%. Kopš tā brīža jauniešu bezdarba līmenis ir vienmērīgi audzis, sasniedzot 27,8% 2012.gada pirmajā ceturksnī. Bezdarbs 15-24 gadu vecuma grupā tieši sievietes ir iespaidojis daudz vairāk. Vecuma grupā no 25 līdz 29 gadiem situācija ir pretēja – bezdarbs ir daudz augstāks Polijas jauno vīriešu starpā, salīdzinot ar ES vidējiem rādītājiem, bet starp sievietēm, skatoties pēc ES vidējiem rādītājiem, bezdarbs ir daudz mazāks. 2001.-2011.gadā jauniešu (šajā gadījumā vecuma periodā no 15 līdz 24 gadiem) bezdarba līmeņa pieauguma temps saglabājās 10% zem vidējiem ES rādītājiem. Tas ir skaidrojams ar izglītības nozīmes pieaugumu sabiedrības vidū, kas notikusi pēdējo 15 gadu laikā. Uzkrītošākais rādītājs jaunākajā vecuma grupā ir novērojams par sieviešu bezdarba līmeni Polijā – tas ir zemāks par vidējo Eiropas Savienības rādītāju. Tas ir kombinētā efekta dēļ, kad sievietes vēlas virzīt sevi uz terciāro izglītību, nespējot sabalansēt darbu ar bērnu kopšanas pienākumiem⁷¹. 2010. gadā mazāk kā 23% poļu uzņēmumu sadarbojās ar skolām un prakses centriem. No iesaistītajiem uzņēmumiem, 63% iesaistījās praktiskās apmācības aktivitātēs, 60% - uzņēmuma iekšējās prakses aktivitātēs, 50% - skolu sponsorēšanā un 48% - abās, praktiskajā un teorētiskajā apmācībā. Salīdzinoši zemāks skaits uzņēmumu (5 - 6%) iesaistījās citos ar skolu sadarbību saistītos apmācības veidos, piemēram, mācību programmas sagatavošanā, skolotāju apmācībā un materiālu vai iekārtu nodrošināšanā. Sadarbības veidu dati ir bijuši stabili jau vairākus gadus⁷².

⁷⁰ Polakowski Michał. *Youth Unemployment in Poland*. Friedrich Ebert Stiftung. Pieejams: <http://library.fes.de/pdf-files/id/09477.pdf> [skatīts 2016, 30.martā]

⁷¹ Turpat.

⁷² Turpat.

Visaugstākais sadarbības līmenis ir ar profesionālajā pamatskolām pārtikas pārstrādes un pārtikas ražošanas, mehānikas, un tūrisma un viesmīlības nozarēs. Svarīgi ir norādīt, ka 64% gadījumos izglītības sektora darbinieki ierosināja sadarbības programmas. Parasti šīs programmas ir skolas direktora vai skolotāja personīga iniciatīva⁷³. Tikai 20% gadījumu skolas uzrunāja paši uzņēmumi. Iespaidīgs ir fakts, ka profesionālā sertifikācija pārsvarā notiek ārpus uzņēmumiem - tikai 19% sadarbības uzņēmumu ir sertifikācijas centrs, kuros var veikt praktiskos eksāmenus⁷⁴. No tā var secināt, ka sadarbība starp uzņēmumiem un izglītības nozari nav sistēmas diktētu noteikumu, bet gan vietējo apstākļu un iniciatīvu (no uzņēmumiem un izglītības iestādēm) rezultāts.

Bezdarba līmeņa izmaiņu analīze saistībā ar iegūtās izglītības līmeni apstiprina, ka kopš 2008. gada tikai pamatizglītību ieguvušie jaunieši bija tie, kas visvairāk cieta no bezdarba, kamēr augstskolu absolvējušajiem ir veicies labāk. Profesionālo skolu beidzējiem nepieciešams mazāk laika, lai pārietu uz nodarbinātību, nekā vidusskolas beidzējiem, it īpaši gadījumos, kad absolventi ir veikuši profesionālo apmācību un praksi uzņēmumos. Tajā pašā laikā profesionālā apmācība un prakse uzņēmumos negarantē labākas iespējas iegūt pastāvīgu darbu⁷⁵.

M. Polakovska pētījums norāda papildus izglītībā pavadīto gadu pozitīvo ietekmi: iegūta augstākā izglītība samazina iespējas būt nodarbinātam uz fiksēta termiņa līgumiem salīdzinot ar gadījumiem, kad iegūta tikai vidējā izglītība. Paradoksāli, ir mazāk iespējams, ka absolventi, kuri pabeiguši privātās augstākās izglītības iestādes, pāries no izglītības sistēmas uz fiksēta laika nodarbinātību. Viens no svarīgākajiem secinājumiem ir tas, ka vecāku izglītības līmenis ievērojami ietekmē absolventu tieksmi strādāt pagaidu darbus: jo augstāks vecāku izglītības līmenis, jo mazāka iespējamība, ka jaunietis strādās pagaidu darbu⁷⁶.

⁷³ Polakowski Michał. *Youth Unemployment in Poland*. Friedrich Ebert Stiftung. Pieejams: <http://library.fes.de/pdf-files/id/09477.pdf> [skatīts 2016, 30.martā]Turpat.

⁷⁴ Turpat.

⁷⁵ Baranowska, Anna, Gebel, Michael, Kotowska Irena. *Work, Employment and Society*, vol 25. *The role of fixed-term contracts at labour market entry in Poland: Stepping stones, screening devices, traps or search subsidies?* Warsaw, 2011. p. 777–793. Pieejams: <http://wes.sagepub.com/content/25/4/777.abstract> [skatīts 2016 28.martā]

⁷⁶ Polakowski Michał. *Youth Unemployment in Poland*. Friedrich Ebert Stiftung. Pieejams: <http://library.fes.de/pdf-files/id/09477.pdf> [skatīts 2016, 30.martā]

3. LATVIJAS UN POLIJAS EKONOMISKO UN DEMOGRĀFISKO RĀDĪTĀJU SALĪDZINĀJUMS BEZDARBA KONTEKSTĀ

Vienlaikus ar sociālpsiholoģiskajiem faktoriem jauniešu nodarbinātību ietekmē arī tā sauktie strukturālie bezdarba cēloņi, kas saistīti ar ekonomisko sistēmu, kurā veidojas darba tirgus. Lai salīdzinātu tautsaimniecības situāciju Polijā un Latvijā, izvērtēti sekojoši faktori:

- ekonomikas attīstības vēsturiskie posmi,
- iestāšanās ES ekonomikā, eiro ieviešana,
- iekšzemes kopprodukta apjoms (IKP), rēķinot uz 1 iedzīvotāju,
- vidējā alga valstī.

Gan Latvijas, gan Polijas ekonomikas kopējie attīstības posmi ir līdzīgi. Abu valstu ekonomikas pēc 2.Pasaules kara attīstījās sociālistisko valstu blokā ar centralizētu plānveida ekonomiku. Berlīnes mūra krišana 1989. gadā abās valstīs pavēra iespēju jaunam ekonomiskās attīstības posmam.

Latvijā pēc neatkarības atjaunošanas 1992. gadā sāka veidoties uz tirgus principiem balstīta ekonomika. Attīstības posmu pārtrauca valsts tā laika lielākās bankas „Bankas Baltija” krīze 1995.gadā un ekonomikas krīze Krievijā 1998.gadā. Pēc 2000. gada Latvijas ekonomika strauji attīstījās. Taču 2008. gada pasaules mēroga finanšu krīzes rezultātā tā krasi vājinājās, izraisot fiskālo un bezdarba krīzi valstī. Pēc tam sekoja attīstības periods, kurā Latvijas ekonomiskā izaugsme bija viena no straujākajām Eiropas Savienībā. Iekšzemes kopprodukta (IKP) pieauguma temps 2011. - 2014. gados bija 4,4%. Arī 2015. gadā, neskatoties uz ģeopolitisko nestabilitāti un tās sekām, Latvijas IKP turpināja pieaugt un sasniedza 2,8%⁷⁷.

Polijas ekonomikas liberalizācija un privātā sektora strauja attīstība sākās pēc pagājušā gadsimta 90.gados un norisinājās vienlaikus ar pārmaiņām visā Austrumeiropas valstu tautsaimniecībā. Attīstību ietekmēja 2007.gada pasaules mēroga finanšu krīze. Tās ietekme uz dažādām tautsaimniecības nozarēm un reģioniem bija atšķirīga. Daļa no Polijas ekonomikas nozarēm tajā cieta mazāk nekā pārējās Eiropas valstīs. Polijas ekonomika 2009.gadā kopumā pat uzrādīja nelielu pieaugumu. Viens no iemesliem šādai dinamikai ir

⁷⁷ Ekonomikas ministrija. *Ziņojums par Latvijas tautsaimniecības attīstību 2015.gada decembris*. Pieejams: https://www.em.gov.lv/lv/nozares_politika/tautsaimniecibas_attistiba/zinojums_par_latvijas_tautsaimniecibas_attistibu/ [skatīts, 2016, 28.martā]

Polijas lielais iekšējais patēriņa apjoms (Polijas ekonomika pēc iedzīvotāju skaita ir sestā lielākā Eiropas Savienībā un lielākā starp post-komunisma valstīm). Pēc 2009. gada Polijas ekonomika turpināja attīstīties. Pirms krīzes līmenis tika 2013.gada nogalē tika pārsniegts par 16 % kumulatīvā pieauguma procentiem⁷⁸.

Latvija un Polija Eiropas Savienības sastāvā tika uzņemtas vienā paplašināšanās posmā – 2004. gada 1.maijā. Eiropas Savienības vienotā valūta eiro Latvijā tika ieviesta 2014.gada 1.janvārī. Polija nav pieņēmusi lēmumu ieviest eiro par savu nacionālo valūtu.

Iekšzemes kopprodukts – gada laikā valstī saražoto galaproduktu kopsumma⁷⁹ - ir viens no valsts attīstības un iedzīvotāju dzīves līmeni raksturojošiem rādītājiem. Lai veiktu salīdzinājumu, pielieto IKP apjoma ar pirktspējas paritātes indeksu aprēķinu uz vienu valsts iedzīvotāju. Gan Polijā, gan Latvijā šie rādītāji no 2013. gada līdz 2015. gadam pieaug. Tomēr Latvijas IKP, rēķinot uz 1 iedzīvotāju, nedaudz atpaliek no Polijas rādītājiem^{80 81}. Pēc autores aprēķiniem 2013.gadā atšķirība ir 5,13%, 2014.gadā – 10,31%, bet 2015.gadā – 6,80 %.

Iedzīvotāju ekonomisko situāciju raksturo arī vidējā neto alga mēnesī – mēneša alga, no kuras atskaitīti ar to saistītie nodokļi. Pēc Latvijas Statistikas pārvaldes datiem 2015. gadā tā bija 664 EUR⁸². Polijā vidējā neto darba alga mēnesī atbilstošajā laika periodā bija 756 EUR⁸³, kas ir par 13,86% vairāk nekā Latvijā.

Lai arī ekonomikas attīstībā abās valstīs identificējamās nelielas atšķirības gan vēsturiskās attīstības posmos, gan IKP rādītājos un vidējās algas apmērā, tomēr kopumā attīstības gaita ir analogiska un relatīvi viendabīga.

Viens no būtiskākajiem demogrāfijas rādītājiem, kuram ir tieša ietekme uz darba spēka tirgu, ir iedzīvotāju dabiskais pieaugums. Šo jēdzienu definē kā starpību starp noteiktā laika

⁷⁸ Wikipedia. *Economy of Poland*. Pieejams:https://en.wikipedia.org/wiki/Economy_of_Poland [skatīts 2016, 24.martā]

⁷⁹ LZA Terminoloģijas komisija. *Akadēmiskā terminu datubāze AkadTerm*. Pieejams: <http://termini.lza.lv/term.php?term=iek%C5%A1zemes%20kopprodukts&lang=LV> [skatīts 2016, 26.aprīlī]

⁸⁰ Statistics Times. *List of Countries by projected GDP (PPP) per capita (2015-2020)*. Pieejams: <http://statisticstimes.com/economy/countries-by-projected-gdp-capita-ppp.php> [skatīts 2016, 23.martā]

⁸¹ Statistics Times. *List of European countries by GDP per capita*. Pieejams: <http://statisticstimes.com/economy/european-countries-by-gdp-per-capita.php> [skatīts 2016, 23.martā]

⁸² Centrālās statistikas pārvalde. *Strādājošā mēneša vidējā darba samaksa pa mēnešiem*. Pieejams: http://data.csb.gov.lv/pxweb/lv/Sociala/Sociala_isterm_dsamaksa/?tablelist=true [skatīts 2016, 15.martā]

⁸³ Wikipedia. *List of European countries by average wage*. Pieejams: https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_European_countries_by_average_wage#cite_note-69 [skatīts 2016, 26.aprīlī]

periodā dzimušo un mirušo skaitu⁸⁴. Tas norāda, par cik ir palielinājies vai samazinājies iedzīvotāju skaits dabiskā ceļā (neskaitot migrāciju). Šis rādītājs ļauj prognozēt, cik iedzīvotāju konkrētā gadā sasniegs darba spējīgo vecumu un ienāks darba tirgū.

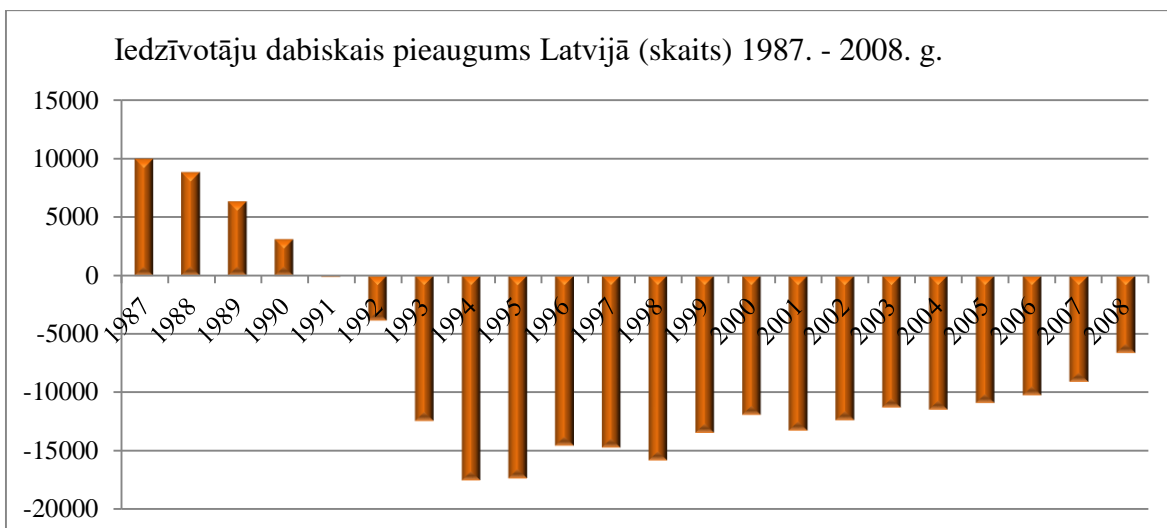
Latvijas dabiskā pieauguma diagramma (5.attēls) liecina, ka sākot no 1991.gada, šis rādītājs kļuva negatīvs. Situācija krasi pasliktinājās līdz 1994.gadam. Pēc tam negatīvais pieaugums lēnām sāka samazināties. Taču 2008.gadā tas joprojām vēl pārsniedz - 6000 iedzīvotāju. Negatīvā pieauguma tendence nav apstājusies arī 2016.gada 1.ceturksnī. Piemēram, 2016.gada martā tas bija – 771 iedzīvotājs⁸⁵.

Nodarbinātības kontekstā negatīvais dabiskais pieaugums nozīmē, ka samazināsies jauniešu skaits, kas potenciāli var ienākt darba tirgū. Piemēram, analizējot jauniešu vecumā no 15 līdz 25 gadiem nodarbinātības situāciju 2016.gadā, jāņem vērā, ka šie potenciālie darbinieki ir dzimuši laika posmā no 1991.gada līdz 2001.gadam. Šajā laika posmā Latvijā ir krasi izteikts negatīvais dabiskais pieaugums – bija izveidojusies tā sauktā demogrāfiskā „bedre”.

Lai gan šādai situācijai īstermiņā ir bezdarbu samazinošs efekts, jo samazinās cilvēku skaits, kuri pretendē uz darba vietām, tomēr kopumā tas ekonomikai rada negatīvas sekas, jo uzņēmēji var izjust darba spēka trūkumu un valstī samazinās iekšējā patēriņa līmenis.

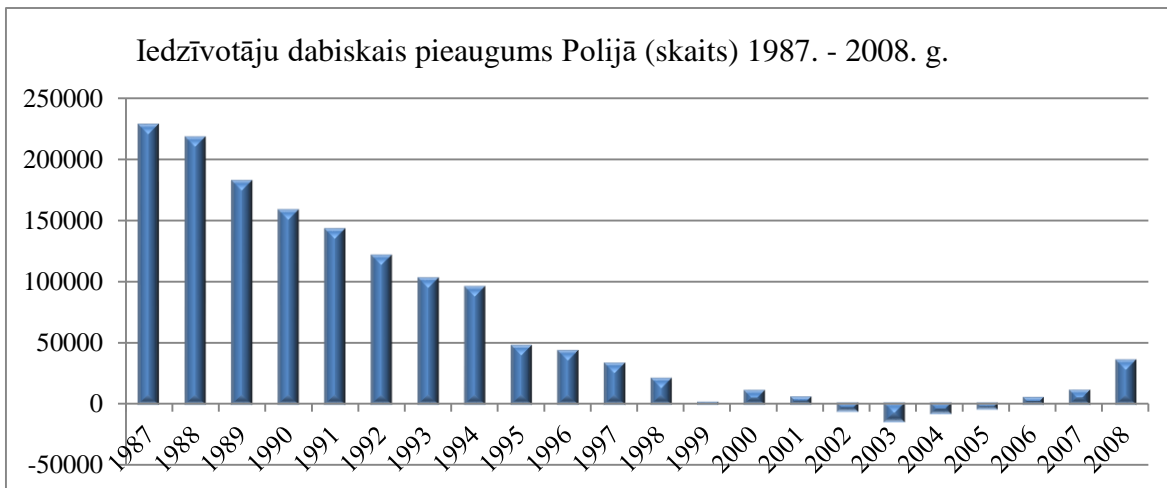
⁸⁴ Centrālā statistikas pārvalde. *Iedzīvotāju dabiskais pieaugums*. Pieejams: <http://www.csb.gov.lv/statistikas-temas/termini/iedzivotaju-dabiskais-pieaugums-35333.html> [skatīts 2016, 23.martā]

⁸⁵ Centrālā statistikas pārvalde. *Iedzīvotāji- galvenie rādītāji*. Pieejams: <http://www.csb.gov.lv/statistikas-temas/iedzivotaji-galvenie-raditaji-30260.html> [skatīts 2016.20.martā]



5.attēls. Iedzīvotāju dabiskais pieaugums Latvijā⁸⁶.

Demogrāfiskā situācija Polijā ir daudz labvēlīgāka iedzīvotāju skaita pieaugumam. Kopējā dabiskā pieauguma līkne analizētajā periodā tikai 4 gadus ir negatīva. Turklāt nav vērojami tik krasi samazinājumi kā Latvijas demogrāfijas rādītājos. Lai gan laika posmā no 2002.gada līdz 2005.gadam Polijā dabiskais pieaugums ir negatīvs, ikgadējā bilance nepārsniedz – 14100 iedzīvotājus.



6.attēls. Iedzīvotāju dabiskais pieaugums Polijā⁸⁷.

⁸⁶ Centrālā statistikas pārvalde. *Iedzīvotāju dabiskais pieaugums*. Pieejams: www.csb.gov.lv [skatīts 2016, 31.martā]

⁸⁷ Central statistical office of Poland. Pieejams: <http://stat.gov.pl/en/topics/population/population/structure-of-the-population-by-2014.7.1.html> [skatīts 2016, 31.martā]

Lai salīdzinātu negatīvā dabiskā pieauguma apmērus abos valstīs, izmantota maksimālā dabiskā pieauguma samazinājuma procentuālā attiecība pret iedzīvotāju skaitu valstī konkrētajā gadā.

Polijā maksimālais negatīvais dabiskais pieaugums – 14100 iedzīvotāji ir 2003.gadā, kad šis samazinājums ir 0,037 % no kopējā iedzīvotāju skaita. Latvijā lielākais negatīvais dabiskais pieaugums ir 1994. gadā, kad tas sasniedz – 17501. Šī samazinājuma apjoms, salīdzinot ar Latvijas iedzīvotāju skaitu ir 0,700%. No tā var secināt, ka Latvijas iedzīvotāju skaita dabiskais samazinājums procentuālā izteiksmē pret iedzīvotāju skaitu valstī, ir gandrīz 19 reizes lielāks nekā Polijā. Tas viennozīmīgi ļauj apgalvot, ka, ja krasi nemainīsies darbaspēka migrācijas apjomi, Latvijā negatīvā dabiskā pieauguma ietekmi uz nodarbinātību izjutīs daudz krasāk.

Turpinoties depopulācijai Latvijā, pēc 2020. gada vecu iedzīvotāju (65 gadi un vairāk) būs vairāk nekā jauniešu līdz 18 gadu vecumam. Tas nozīmē, ka sāks sarukt darbaspējas vecuma iedzīvotāju skaits, vislielāko samazinājumu paredzot laika posmā starp 2015. un 2025. gadu un tālākā perspektīvā pēc 2040. gada⁸⁸.

Vienlaikus ar dzimstību un mirstību iedzīvotāju skaitu ietekmē arī migrācija. Atbilstoši terminoloģijai iedzīvotāju ilgtermiņa migrācija ir iedzīvotāju pārvietošanās no vienas administratīvās teritorijas uz citu pastāvīgās dzīvesvietas maiņas nolūkā vai vismaz uz vienu gadu. Migrāciju iedala ārējā (starptautiskā) migrācijā un iekšējā (valsts ietvaros) migrācijā⁸⁹.

Nodarbinātību valsts mērogā ietekmē ārējā migrācija. Neto migrācija jeb migrācijas saldo ir starpība starp konkrētajā administratīvajā teritorijā uz pastāvīgu dzīvi ieradušos un no tās uz citām pastāvīgās dzīvesvietām izbraukušo iedzīvotāju skaitu noteiktā laika periodā.⁹⁰

⁸⁸ Izglītības un zinātnes ministrija. *Jaunatnes politikas pamatnostādņu 2015.-2020. gadam projekta sabiedriskā apspriede*. Pieejams: http://www.izm.gov.lv/images/sabiedriska_lidzdaliba/aktualitates/IZMPamn2015-2020_pielikums_26022015.pdf [skatīts 2016, 21.martā]

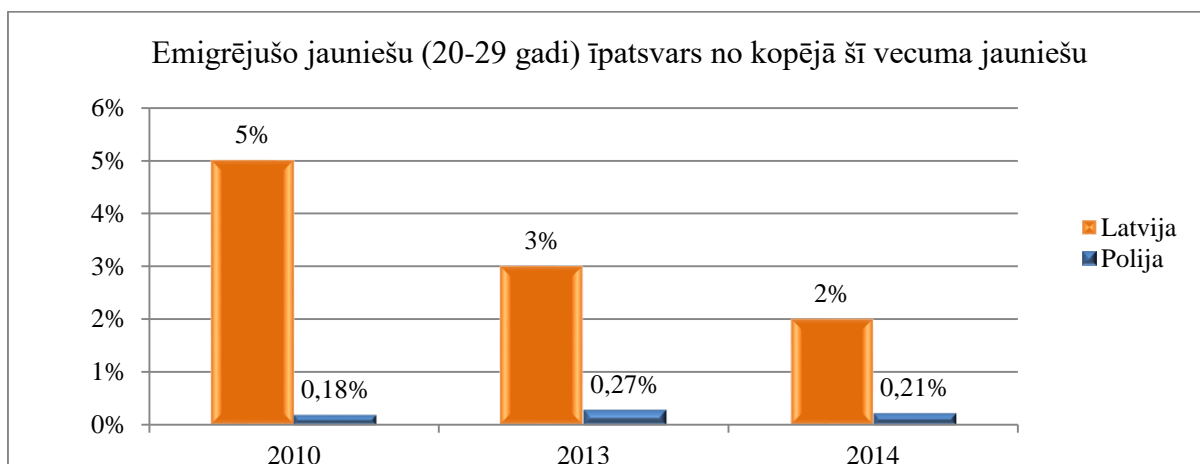
⁸⁹ Centrāla statistikas pārvalde. *Iedzīvotāju ilgtermiņa migrācija*. Pieejams: <http://www.csb.gov.lv/statistikas-temas/metodologija/iedzivotaju-ilgtermina-migracija-36811.html> [skatīts 2016, 21.martā]

⁹⁰ Centrāla statistikas pārvalde. *Migrācijas saldo*. Pieejams: <http://www.csb.gov.lv/statistikas-temas/termini/migrācijas-saldo-36813.html> [skatīts 2016, 21.martā]

Gan Latvijai, gan Polijai neto migrācija jau ilgstoši ir negatīva. Tā laika posmā no 2011. līdz 2015.gadam Latvijā tā ir – 73 442, bet Polijā – 73 089⁹¹.

Jauniešu īpatsvars migrācijas plūsmā abās valstīs ir augsts. Latvijā tas no 2010. līdz 2014.gadam tas mainījies robežās no 20% līdz 30% no kopēja emigrantu skaita vecumā līdz 59 gadiem⁹². M. Polakovskis, analizējot poļu emigrantu vecuma struktūru citās Eiropas Savienības valstīs norāda, ka vairāk nekā 50% no tiem ir vecumā no 20 līdz 29 gadiem⁹³. Viņš secina, ka emigrantu vecuma un dzimuma struktūra (65% ir vīrieši, 20% ir augstākā izglītība un tās pārsvarā ir sievietes) un ekonomiskā situācija valstī ļauj runāt par bezdarba eksportu. Augsto jauniešu īpatsvaru emigrācijas plūsmā varētu izskaidrot ar šim vecuma posmam piemītošo mobilitāti un faktu, ka lielākajai daļai jauniešu vēl nav izveidojušās finansiālas vai juridiskas saistības, kas emigrāciju padarītu sarežģītu vai pat neiespējamu.

Salīdzinot emigrējušo jauniešu skaita attiecību pret kopējo jauniešu skaitu šajā vecumā grupā valstī (7.attēls), var konstatēt, cik emigrācijas process ir apjomīgs. Autores aprēķini liecina, ka Latvijā šis rezultāts ir krasi nelabvēlīgs un tas ir vismaz 10 reizes lielāks par Polijas rezultātu. Tas nozīmē, ka Latvija proporcionāli emigrācijas dēļ „zaudē” ievērojami vairāk vairāk jauniešu nekā Polija.



7.attēls. Emigrējušo jauniešu (20-29 gadi) īpatsvars no kopējā šī vecuma jauniešu skaita valstī (%).

⁹¹ The World Bank, IBRD, IDA. *Net migration*. Pieejams: http://data.worldbank.org/indicator/SM.POP.NETM?order=wbapi_data_value_2007%20wbapi_data_value%20wbapi_data_value-first&sort=asc [skatīts 2016, 22.martā]

⁹² Centrālās statistikas pārvalde. *Migrācijas saldo*. Pieejams: <http://www.csb.gov.lv> [skatīts 2016, 22.martā]

⁹³ Polakowski Michał. *Youth Unemployment in Poland*. Friedrich Ebert Stiftung. Pieejams: <http://library.fes.de/pdf-files/id/09477.pdf> [skatīts 2016, 29.martā]

Ilgstošs iedzīvotāju negatīvs dabiskais pieaugums un augsts emigrācijas apjoms veicina ekonomikas lejupslīdi un nodarbinātības samazināšanos. Latvija šim riskam ir pakļauta daudz vairāk nekā Polija. Šo negatīvo iespēju labi raksturo Swedbank 2012. gadā veiktais pētījums “Demogrāfija un tās ietekme uz Latvijas ekonomiku”⁹⁴. Swedbank speciālisti pētījuma secinājumos uzsver, ka demogrāfiskās tendences var pastiprināt jau esošos negatīvos ekonomiskos procesus, kā arī radīt jaunas problēmas darbaspēka un darba vietu nodrošinājumā:

- Ekonomikas izaugsme kļūs lēnāka. Ja izaugsme saruks, tad emigrācija pieaugs, kas savukārt samazinās izaugsmi, izveidojot negatīvu apburto loku ar arvien vājāku demogrāfiju un izaugsmi.

- Spēcīgie centri kļūs spēcīgāki, vājie iznīks. Lauki un ekonomiski vāji reģioni novecos straujāk, un to iedzīvotāju skaits saruks straujāk. Darbaspēka un arī patēriņa resursi koncentrēsies ap nelielu skaitu ekonomiski spēcīgu pilsētu⁹⁵.

No demogrāfisko aspektu analīzes jāsecina, ka situāciju Latvijā un Polijā nevar raksturot kā viendabīgu un līdz ar to veidojas atšķirīga ietekme uz darba tirgu gan kopumā, gan jauniešu segmentā.

⁹⁴ Swedbank Finanšu institūts. *Demogrāfija un tās ietekme uz Latvijas ekonomiku*. Pieejams: https://www.swedbank.lv/files/analitiskie_materiali/analitiska_diskusija/Analitiska_diskusija_2012_LV.pdf [skatīts 2016, 25.martā]

⁹⁵ Turpat.

4. VALSTS UN NEVALSTISKO ORGANIZĀCIJU ATBALSTA SALĪDZINĀJUMS BEZDARBNIEKIEM LATVIJĀ UN POLIJĀ

4.1. Bezdarbnieku pabalsta saņemšanas nosacījumu salīdzinājums Latvijā un Polijā

Lai analizētu jauniešu bezdarba iemeslu atšķirības abās valstīs, nozīmīga loma ir apstākļiem, kas motivē jauniešus pieteikties bezdarbnieka statusa iegūšanai. Būtisks faktors šajā kontekstā ir bezdarbnieka pabalsts, kas gadījumos, kad nav darba un, ļoti iespējams, arī citu ienākumu, ir vienīgais līdzeklis vajadzību pēc uztura, dzīves vietas un arī socializācijas apmierināšanai.

Zemāk esošajā tabulā ir salīdzināti būtiskākie pabalsta piešķiršanas nosacījumi abās valstīs. Lai arī Latvija un Polija ir Eiropas Savienības sastāvā, bezdarbnieka pabalsta saņemšanai nepieciešamie nosacījumi nav identiski.

3.tabula. Jauniešu segmentam aktuālie nosacījumi bezdarbnieka pabalsta saņemšanai

Latvija	Polija
Kopējais darba stāžs	
ne mazāks par vienu gadu	ne mazāks par vienu gadu pēdējo 18 mēnešu laikā līdz pieteikuma iesniegšanai par bezdarbnieka statusa iesniegšanai
ir veiktas vai bija jāveic obligātās sociālās apdrošināšanas iemaksas bezdarba gadījumam Latvijas Republikā ne mazāk kā 9 mēnešus pēdējo 12 mēnešu periodā pirms bezdarbnieka statusa iegūšanas dienas.	šajā periodā saņemta vismaz minimālā alga
Bezdarbnieka pabalsta izmaksas periods	
9 mēneši	6 vai 12 mēneši
	Jaunieši 12 mēnešu pabalsta saņemšanas periodam var kvalificēties, ja:
	* bezdarba līmenis dzīves vietas reģionā ir vairāk nekā 150% augstāks par vidējo bezdarba līmeni valstī

Latvija	Polija
Pabalsta apmērs	
Ar darba stāžu no 1 līdz 9 gadiem	Ar darba stāžu līdz 5 gadiem
50% no vidējās iemaksu algas	pirmie 3 mēneši - 664,90 PLN mēnesī (152,83 EUR)*
	pārējā periodā - 522,10 PLN mēnesī (120.01 EUR)*
Izmaksu apjoms:	
pirmos 3 mēnešus - piešķirtajā apmērā;	
nākamos 3 mēnešus - 75% no piešķirtā pabalsta apmēra;	
pēdējos 3 mēnešus - 50% no piešķirtā pabalsta apmēra.	

*Pēc Eiropas Centrālās bankas valūtas kursa 22.04.2016.⁹⁶

Lai salīdzinātu bezdarbnieka pabalsta apjomu abās valstīs, izmantota tā apjoma attiecība pret minimālo algu valstī. Latvijā minimālā alga, sākot ar 2016.gada 1.janvāri, ir 370 EUR mēnesī⁹⁷. Bezdarbnieka pabalsts personai, kas saņēmusi minimālo algu, ir 185 eiro mēnesī, tad 3 mēnešus tas ir 139 EUR, līdz pēdējos 3 mēnešus tas ir 93 EUR.⁹⁸ Polijā minimālā mēneša alga 2016.gada 1.janvārī bija 1850 PLN⁹⁹, kas pēc Eiropas Centrālās bankas kursa 22.04.2016. ir 425 EUR. Bezdarbnieka pabalsts personām ar mazu darba stāžu, kas atbilst jauniešu segmentam, abās valstīs ir salīdzinoši neliels. Līdz ar to tas nav uzskatāms par iztikas vajadzību nodrošinājumu ilgākā laika posmā.

Galvenie secinājumi abu valstu salīdzinājumā par bezdarbnieka pabalsta saņemšanu:

- Būtiskākās atšķirības ir darba stāža interpretācijā. Abās valstīs tam ir jābūt vismaz 1 gadam. Taču Latvijā ir nosacījums par obligātās sociālās apdrošināšanas iemaksām bezdarba gadījumam. Tās ir jāveic ne mazāk kā 9 mēnešus pēdējo 12 mēnešu periodā pirms

⁹⁶ Latvijas banka. *Valūtu kursi*. Pieejams: <https://www.bank.lv/statistika/valutu-kursi/aktualie> [skatīts 2016, 22.aprīlī]

⁹⁷ Ministru kabineta noteikumi Nr. 656. Noteikumi par minimālās mēneša darba algas apmēru normālā darba laika ietvaros un minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanu. Pieejams: <http://likumi.lv/ta/id/278067-noteikumi-par-minimalas-menesa-darba-algas-apmeru-normala-darba-laika-ietvaros-un-minimalas-stundas-tarifa-likmes-aprekinasanu> [skatīts 2016, 22.aprīlī]

⁹⁸ Swedbank Finanšu institūts. *Bezdarbnieka pabalsta kalkulators*. Pieejams: <http://www.manasfinanses.lv/2011/03/16/bezdarbnieka-pabalsta-kalkulators/> [skatīts 2016, 22.aprīlī]

⁹⁹ Wageindicator. *Minimum Wages in Poland with effect from 01.01.2016 to 31.12.2016*. Pieejams: <http://www.wageindicator.org/main/salary/minimum-wage/poland> [skatīts 2016, 22.aprīlī]

bezdarbnieka statusa iegūšanas dienas. Polijā ir spēkā nosacījums par minimālās algas saņemšanu;

- Bezdarbnieka pabalsta izmaksas periodā nav vienādi. Latvijā tas ir 9 mēneši, Polijā pamatā 6 mēneši (izņemot ļoti augsta bezdarba reģionus). Citi nosacījumi, lai jaunieši Polijā saņemtu bezdarbnieka pabalstu 12 mēnešus, nav teorētiski iespējami;
- Bezdarbnieka pabalsta apmērs Latvijā tiek aprēķināts pēc vidējās algas, par kuru veiktas sociālās iemaksas. Turklāt bezdarbnieka pabalsts izmaksas perioda laikā pakāpeniski tiek samazināts. Polijā šī summa ir atkarīga no darba stāža un arī tiek samazināta izmaksas perioda laikā.

Jāsecina, ka abās valstīs jauniešiem ir samazinātas iespējas saņemt bezdarbnieka pabalstu, jo daudzos gadījumos nav vajadzīgā darba stāža. Arī pabalsta apjoms ir neliels, turklāt izmaksas perioda beigās tas vēl samazinās.

Rezultātā var izteikt apgalvojumu, ka iespējama situācija, ka oficiālā jauniešu bezdarba statistika ne vienmēr atspoguļo patieso bez darba esošo jauniešu skaitu. Iemesls tam varētu būt fakts, ka jaunieši nevar pārvarēt darba stāža „sliksni”, lai kvalificētos pabalsta saņemšanai, un tāpēc neveic reģistrāciju nodarbinātības dienestā. Arī nelielais pabalsta apjoms nav spēcīgs motivators šo pabalstu iegūt. Tāpēc nevar izslēgt gadījumus, kad oficiāli reģistrētais jauniešu bezdarba līmenis ir mazāks par faktisko.

4.2. Atbalsts bezdarbniekiem Latvijā un Polijā: kopīgie un atšķirīgie atbalsta pasākumi

Galvenā loma atbalsta pasākumu bezdarbniekiem nodrošināšanā abās valstīs ir īpaši šim mērķim izveidotām valsts aģentūrām. Latvijā tās nosaukums ir Nodarbinātības aģentūra (NVA), Polijā – tā ir Publicznych Sluzb Zatrudnienia (tulkojumā – Valsts nodarbinātības dienests), turpmāk tekstā lietots termins – Nodarbinātības valsts aģentūra.

4.tabula. Nodarbinātības valsts aģentūras veiktie pasākumi bezdarba mazināšanai Latvijā¹⁰⁰ un Polijā¹⁰¹.

Latvija	Polija
profesionālā apmācība, pārkvalifikācija un kvalifikācijas paaugstināšana	
pasākumi konkurētspējas paaugstināšanai	
darba meklēšanas atbalsta pasākumi	
profesionālās konsultēšanas pakalpojumi grupās un individuāli	
pasākumi īpašām darba meklētāju grupām – tai skaitā personām no 15 līdz 24 gadu vecumam	
palīdzība savas uzņēmējdarbības uzsākšanai	
Eiropas Savienības struktūrfondu ietvaros paredzētie pasākumi	
algoti pagaidu sabiedriskie darbi ar atalgojumu un sociāli noderīgie darbi bez atalgojuma, profesionālo iemaņu iegūšanai un/vai uzturēšanai un sevis pilnveidošanai	darba izmēģinājumi darba vietā, kas dod iespēju noteikt profesionālo piemērotību
	apmācība pie darba devēja

Var secināt, ka nodarbinātības valsts aģentūru darbības virzieni atbalsta sniegšanā bezdarbniekiem abās valstīs ir ļoti līdzīgi. Abās valstīs ir noteikts speciāls atbalsta virziens - pasākumi īpašām darba meklētāju grupām, tai skaitā - jauniešiem no 15 līdz 24 gadu vecumam.

Lai mazinātu jauniešu bezdarbu gan Latvijā, gan Polijā ar Eiropas Komisijas atbalstu tiek īstenotas vairākas programmas. Viena no visaptverošākajām ir «Jauniešu garantija», kuras ietvaros jauniešiem palīdz apgūt darba tirgum piemērotu profesiju un atrast darbu.

¹⁰⁰ *Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums*. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=62539> [skatīts 2016, 23.aprīlī]

¹⁰¹ Publicznych Sluzb Zatrudnienia. Polijas Valsts Nodarbinātības dienests. Pieejams: <http://psz.praca.gov.pl/> [skatīts 2016, 23.aprīlī]

Piedalīties tās atbalsta pasākumos var jaunieši vecumā no 15 līdz 29 gadiem, kuri neapgūst pilna laika mācību programmas. „Jauniešu garantijas” pasākumu mērķis ir sekmēt jauniešu bezdarbnieku pāreju uz nodarbinātību, jo īpaši īstenojot darba tirgus prasībām atbilstošu prasmju un iemaņu paaugstināšanas pasākumus un praktiskas pieredzes iegūšanu darbavietā. Tā palīdz jauniešiem iekļauties mūsdienu darba tirgū, piedāvājot darba tirgus vajadzībām atbilstošu prasmju un iemaņu attīstīšanas iespējas, kā arī praktiskas darba pieredzes iegūšanu pie darba devējiem. Paredzēts, ka piemērotus apmācību vai nodarbinātības pakalpojumus jaunietis saņem četru mēnešu laikā kopš reģistrēšanās bezdarbnieka statusā.

Galvenie programmas «Jauniešu garantija» atbalsta virzieni ir:

- jauniešiem piedāvā regulāru padomdevēju atbalstu un dalību pasākumos prasmju attīstīšanai, īstenojot individuālu pasākumu programmu;
- īsteno profesionālās izglītības programmas;
- sniedz informāciju par pieejamām darbavietām, profesionālās pilnveides programmām un darbam nepieciešamajām iemaņām^{102, 103}

Abas valstis „Jauniešu garantijas” programmā iesaistījās 2013.gadā. Latvijai no Eiropas Kopienas piešķirto līdzekļu apjoms ir 29,01 milj. EUR¹⁰⁴, Polijai – 252,44 milj. EUR¹⁰⁵. Vienlaikus ar EK piešķirtajām finansēm tiek piesaistīts arī valsts, pašvaldību un privātais kapitāls, un programmas realizēšanā iesaistās gan valsts aģentūras, gan nevalstiskās organizācijas. Lai arī programma ir vienota visās ES valstīs, ir ievērotas katras valsts specifiskās vajadzības. Piemēram, 2015.gadā Latvijas projekta koordinatori saņēma ieteikumu pilnveidot profesionālo izglītību un apmācību, paātrināt mācību programmas reformas un palielināt jauniešu apmācības iespējas pie darba devēja. Ieteikums programmas īstenotājiem Polijā bija veikt pasākumus, lai samazinātu pārmērīgu fiksētā laika darba līgumu izmantošanu.

Ievērojot valstu atšķirības specifiku – jauniešu bezdarba līmenis, bezdarbnieku skaits, vecuma grupas („Jauniešu garantija” – paredzēta līdz 30 gadu vecumam, bakalaura darbā –

¹⁰² Labklājības ministrija. *Jauniešu garantija*. Pieejams: <http://www.lm.gov.lv/text/2607> [skatīts 2016, 23.aprīlī]

¹⁰³ OHP. *Voluntary Labour Corps*. Pieejams: <http://www.ohp.pl/en/> [skatīts 2016, 23.aprīlī]

¹⁰⁴ EU Commission. *The Youth Guarantee country by country – Latvia*. Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1161&langId=en&intPageId=3341> [skatīts 2016, 23.aprīlī]

¹⁰⁵ EU Commission. *The Youth Guarantee country by country – Poland*. Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1161&langId=en&intPageId=3348> [skatīts 2016, 23.aprīlī]

analizēts jauniešu bezdarbs līdz 25 gadu vecumam) u.c. – nav iespējams detalizētāk analizēt „Jauniešu garantijas” rezultātu ietekmi uz bezdarba līmeņa samazināšanas pasākumiem jauniešu segmentā, kam veltīts šis bakalaura darbs.

2014.gadā Latvijas Darba devēju konfederācija kopā ar partneriem uzsāka īstenot Erasmus+ stratēģiskās partnerības projektu „Kvalitatīvas prakses darba tirgum”, kura mērķis ir uzlabot kvalificēta darbaspēka pieejamību, stiprinot sociālo partneru, īpaši darba devēju organizāciju, iesaisti profesionālajā izglītībā un kvalitatīvu prakšu un darba vidē balstītu mācību pieejamības nodrošināšanā. Projekta ietvaros līdz 2017. gadam paredzēts izveidot e-rīku kvalitatīvu prakšu organizēšanai karjeras portālā prakse.lv un attīstīt sadarbību starp izglītības iestādēm un darba devējiem, īstenojot darba vidē balstītu mācību pilotprojektus ķīmijas un farmācijas, kā arī mašīnbūves un metālapstrādes nozarēs. Šī projekta mērķis ir ilgtermiņā attīstīt darba vidē balstītu profesionālo izglītību Latvijā, kā arī palielināt to darba devēju skaitu, kas ir iesaistījušies kvalitatīvu prakšu nodrošināšanā¹⁰⁶.

Arī uzņēmēji un mācību iestādes veic pasākumus, kas palīdz jauniešiem vieglāk iesaistīties darba tirgū. Kā piemēru var minēt Karjeras dienas, kuru laikā studenti vai audzēkņi iepazīstas ar uzņēmumu, un tas daudzos gadījumos motivē viņus mācību praksei konkrētajā uzņēmumā. Kā šī bakalaura darba ietvaros veiktajā intervijā norādīja personālvadības speciāliste S. Bīdemane, prakse daudzos gadījumos rezultējas darba līguma noslēgšanā.

Kopumā Polijā ir uzkrāta ievērojama pieredze jauniešu bezdarba samazināšanas programmu realizācijā. Pēc Polish Ochotnicze Hufce Pracy, OHP (Brīvprātīgais darbaspēka korpuss) datiem, tā no 2007. – 2013.gadam piedalījās 16 jauniešu nodarbinātības projektos. Kopumā OHP sniedz atbalstu vairāk nekā 700 000 jauniešu gadā¹⁰⁷.

Liela nozīme tiek veltīta informatīvā atbalsta sniegšanas pasākumiem. Nozīmīgākais no tiem ir 2007.gadā atklātais informatīvais portāls un telefona līnija „Zielona Linia”.¹⁰⁸ Tā darbojas diennakts režīmā un sniedz atbildes interesentiem gan telefoniski, gan ar e-pasta starpniecību. Šādai atbalsta aktivitātei Latvijā nav analoga.

¹⁰⁶ Latvijas Darba devēju konfederācija. *Pētījums par prakšu pieejamību un kvalitāti Latvijā*. Pieejams: http://www.ddd.lv/wp-content/uploads/2015/06/LDDK_VET4E_Petijums_prakses.pdf [skatīts 2016, 24.aprīlī]

¹⁰⁷ OHP. *Voluntary Labour Corps*. Pieejams: <http://www.ohp.pl/en/> [skatīts 2016, 23.aprīlī]

¹⁰⁸ Zielona Linia. Pieejams: <http://zielonalinia.gov.pl/web/zielona-linia> [skatīts 2016, 23.aprīlī]

Polijas darba meklētāji var izmantot mājas lapu par profesiju pieprasījumu.¹⁰⁹ Tā lietotājam draudzīgā veidā sniedz informāciju par profesijām, kurās tuvākā gada laikā būs darba spēka deficīts, pārpalikums vai piedāvājums un pieprasījums būs līdzsvara stāvoklī. Šos datus var iegūt arī reģionu griezumā. Informāciju mājas lapas uzturētāji iegūst ar kvalitatīva pētījuma palīdzību. Mājas lapas metodika ir aizgūta no Zviedrijas, kur to pielieto jau no pagājušā gadsimta deviņdesmitajiem gadiem. Latvijā informācija par profesiju piedāvājumu, kas būtu adresēta darba ņēmējam un apkopota tik ērtā veidā, nav nodrošināta.

Nozīmīgus pasākumus bezdarba samazināšanai Polijā izstrādāja jau 2009.gadā. Tie bija tā sauktās *pret krīzes (pasākumu) pakas* formā. Galvenie pasākumi bija saistīti ar jauniešu specifisko situāciju un ieteikumiem par minimālo algu un apmācības līdzfinansēšanu. Lielākās Polijas arodbiedrības izsludināja kampaņu, kas ir koncentrēta uz jauniešu nodarbinātību, it īpaši nestandarta nodarbinātības samazināšanu ar atšķirību izlīdzināšanu starp dažādiem nodarbinātības veidiem¹¹⁰.

Viens no vissvarīgākajiem ar likumu noteiktajiem risinājumiem, lai mazinātu Polijas ekonomikas lejupslīdes ietekmi, tika ieviests 2009. gadā. Galvenās izmaiņas bija vērstas par labu darba devējiem - elastīgāki noteikumi attiecībā uz darba laiku, pagaidu darba stundu un samaksas samazinājums, finansiālā palīdzība darba devējiem u.c. Tā rezultātā darba devēji varēja atkārtoti nodarbināt darbinieku pēc diviem secīgiem 24 mēnešu termiņiem uz jauniem fiksēta termiņa līgumiem. Pirms krīzes noteikumi paredzēja, ka darba devējam būtu jāslēdz beztermiņa līgums ar darbinieku.¹¹¹ Šis likuma izmaiņas daļēji izskaidro fiksēto termiņu darba līgumu izplatības pieaugumu Polijā, ko var novērot darba tirgus statistikas datos: 41% darba devēji izmantoja šo iespēju.¹¹²

Polijas valdības iniciatīva “Jaunieši darba tirgū” (*Młodzi na Rynku Pracy*), kas tika atklāta 2012.gada maijā, ir pirmais no sistemātiskajiem mēģinājumiem samazināt jauniešu

¹⁰⁹ Barometr Zawodow. Pieejams: <http://barometr.zawodow.pl/> [skatīts 2016, 25.aprīlī]

¹¹⁰ Polakowski Michał. *Youth Unemployment in Poland*. Friedrich Ebert Stiftung. Pieejams: <http://library.fes.de/pdf-files/id/09477.pdf> [skatīts 2016, 23.aprīlī]

¹¹¹ Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Pieejams: <https://www.mpips.gov.pl/> [skatīts 2016, 23.aprīlī]

¹¹² Polakowski Michał. *Youth Unemployment in Poland*. Friedrich Ebert Stiftung. Pieejams: <http://library.fes.de/pdf-files/id/09477.pdf> [skatīts 2016, 23.aprīlī]

bezdarba līmeni. Projekta mērķis ir palielināt Polijas jauniešu nodarbinātību, nodrošinot papildu apmācības un mobilitātes līdzekļu pieejamību¹¹³.

2014.gada maijā Polijā stājās spēkā jaunas izmaiņas Likumā par nodarbinātības veicināšanu un darba tirgus institūcijām.¹¹⁴ To būtība ir bezdarba samazināšana jauniešiem vecumā līdz 30 gadiem.

No 2016. gada 1. janvāra Polijā ir vēl paplašinātākas iespējas jauniešu bezdarba mazināšanai. Darba devēji var saņemt daļēju atmaksu līdzekļiem, kas izmantoti darba algām, apbalvojumiem un sociālajai apdrošināšanai, pieņemot darbā jauniešus līdz 30 gadu vecumam, kurš pirms tam bijis bezdarbnieks. Ar šīs iespējas ieviešanu bezdarbniekiem, kuru vecums ir līdz 30 gadiem, palielinās iespējas pievienoties darba tirgum. Atmaksu līdz 1800 Polijas zlotiem (450 EUR) var saņemt par pirmajiem 12 nodarbinātības mēnešiem par bezdarbnieku, kuri ir jaunāki par 30 gadiem, nodarbināšanu. Papildus tam darba devējs var saņemt atmaksu par sociālo garantiju iemaksām par viena mēneša iemaksu vienai personai, gadījumos, kad atmaksājāmās algas apjoms ir lielāks par 1850 Polijas zlotiem¹¹⁵.

¹¹³ Polakowski Michał. *Youth Unemployment in Poland*. Friedrich Ebert Stiftung. Pieejams: <http://library.fes.de/pdf-files/id/09477.pdf> [skatīts 2016, 24.aprīlī]

¹¹⁴ OHP. *Act on promotion of employment and labour market institutions*. Pieejams: <http://www.ohp.pl/en/> [skatīts 2016, 24.aprīlī]

¹¹⁵ Powiatowy Urządzie Pracy. (Reģionālais nodarbinātības birojs) Pieejams: <http://pup.opole.pl/forma-aktywizacji/25/refundacja-wynagrodzenia-oraz-skladek-na-ubezpieczenia-spoleczne-bezrobotnych-do-30-roku-%C5%BCycia> [skatīts 2016, 24.aprīlī]

5. PĒTĪJUMA METODOLOĢIJA UN ANALĪZE

Lai apstiprinātu vai noraidītu bakalaura darbā izvirzīto hipotēzi, abās valstīs tika veikts pilotpētījums bez darba esošo 18 - 25 gadus vecu jauniešu segmentā, papildus izmantotas arī dziļās intervijas ar nodarbinātības un personālvadības ekspertiem.

5.1. Pētījuma metodoloģija

Lai iegūtu bez darba esošo jauniešu atbildes uz jautājumiem, par pamatu izmantota aptaujas anketa, ko izstrādājusi Nodarbinātības valsts aģentūra Eiropas Sociālā fonda Nacionālās programmas “Darba tirgus pētījumi” projektā “Nodarbinātības valsts aģentūras pētījumi”¹¹⁶.

Aptaujas anketa sastāv no divām daļām - pirmā daļa “Vispārējie jautājumi par darbu, izglītību un personu”, otrā daļa - “Bezdarba iemesli”. Aptaujas jautājumi aptver informāciju par respondentu izglītību, vecumu, darba pieredzi, darba meklēšanas iespējām, kritērijiem profesijas izvēlē, prakses iespējām mācību laikā, vēlamu atalgojumu, sadarbību ar Nodarbinātības valsts aģentūru, kā arī bezdarba iemesliem. Anketa sastāv no jautājumiem, uz kuriem respondentam ir iespēja izvēlēties vienu atbilžu variantu un ir ietverti arī jautājumi, kur iespējamās vairākas atbildes.

Aptaujā piedalījās 18 - 25 gadus veci jaunieši, kuri ieguvuši profesionālo vai augstāko izglītību un šobrīd ir bezdarbnieki. Aptaujas dati tika ievākti abu valstu nodarbinātības dienesta telpās, uzrunājot jauniešus un lūdzot viņiem aizpildīt anketu. Daļa respondentu uzaicinājumu piedalīties saņēma e-pastā. Informāciju par potenciālajiem e-pasta anketu saņēmējiem autore ieguva no draugiem un paziņām abās valstīs. Atsevišķi respondenti anketu aizpildīja tikšanās laikā, jo tika izmantota situāciju, kad autores draugi un paziņas atbilst respondentam izvirzītajām prasībām. Pētījuma grupa izvēlēta pēc ērtības izlases veidošanas metodes. Šāda izlase nav uzskatāma par reprezentatīvu un šādu aptauju var uzskatīt par pilotpētījumu, kas sniedz tikai zināmu ieskatu par katru respondentu grupu.

¹¹⁶ NVA. Absolventu-bezdarbnieku aptauja. Eiropas Sociālā fonda Nacionālās programmas “Darba tirgus pētījumi” projekts “Nodarbinātības valsts aģentūras pētījumi”. 2005.gada novembris-decembris. Pieejams: www.nva.gov.lv/esf/docs/16_46a9a188bb8aa2.85643069.pdf [skatīts 2015, 3.janvārī]

Uzruna aptaujas veikšanai bija šāda: “Esmu Latvijas Kultūras akadēmijas 4.kursa studente un sava bakalaura darba ietvaros veicu pētījumu par bezdarba iemeslu atšķirībām Latvijā un Polijā dzīvojošiem jauniešiem. Aptaujas mērķis ir izzināt jauniešu bezdarba iemeslus. Anketas aizpildīšana aizņem aptuveni 15 - 20 minūtes. Anketā jāatzīmē tie atbilžu varianti, kas saskan ar Jūsu viedokli. Anketa ir anonīma. Iegūtās atbildes tiks izmantotas bakalaura darba izstrādei.”

Aptauja ar anketas palīdzību tika veikta no 2015.gadā 1. februāra līdz 2016.gada 29.martam. Šajā laikā abu valstu darba tirgos un to tiesiskajos regulējumos, ne arī ekonomiskajā un sociālajā sfērā nebija notikumu, kas varētu veikt būtiskas izmaiņas respondentu atbildēs. Līdz ar to varam uzskatīt, ka anketēšanas laikā ietekmējoši faktori bija viendabīgi. Tika aptaujāti 117 Polijas un 110 Latvijas respondenti, kuri ir ieguvuši augstāko vai profesionālo izglītību un uz doto brīdi ir bezdarbnieki. Datu analīzei tika izmantotas 100 Polijas un 100 Latvijas respondentu anketas. Aptaujas anketa tika sagatavota latviešu (1.pielikums) un poļu valodā (2.pielikums).

Papildus anketu pētījumam 2016.gadā laikā no 12.februāra līdz 30.martam tika veiktas četras dziļās intervijas ar nodarbinātības un personālvadības ekspertiem, kuri pauda savu viedokli saistībā ar jauniešu bezdarba problēmu savā valstī. Katrā no valstīm intervēts viens nodarbinātības jomas speciālists un viens personālvadības sfērā strādājošs speciālists. Tādejādi autores iegūtā informācija sniedz ieskatu uz jauniešu bezdarba problēmu no dažādām nodarbinātības sfērā iesaistītajām pusēm.

Dziļās intervijas Latvijā sniedza:

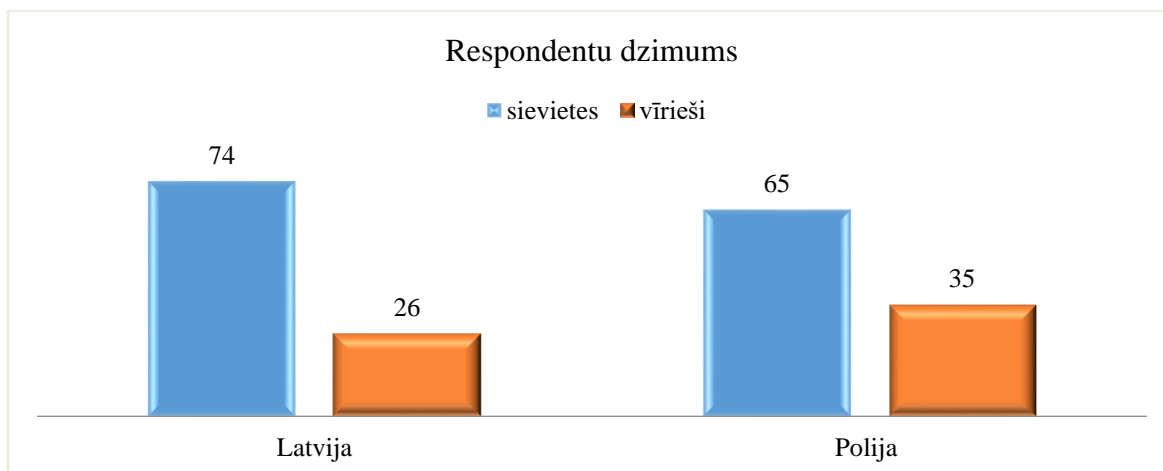
- Solveiga Risačenko, NVA karjeras konsultante (3.pielikums)
- Signe Bīdermane, A/S Latvijas Balzāms, Personāla un administratīvā departamenta direktore (4.pielikums)

Dziļās intervijas Polijā sniedza:

- Janusz Wojcieszek - Lys, Eures konsultants, Varšava (5.pielikums)
- Kalina Maria Kazmierska – Kowalewska, DSF Centrum, izpilddirektore (6.pielikums)

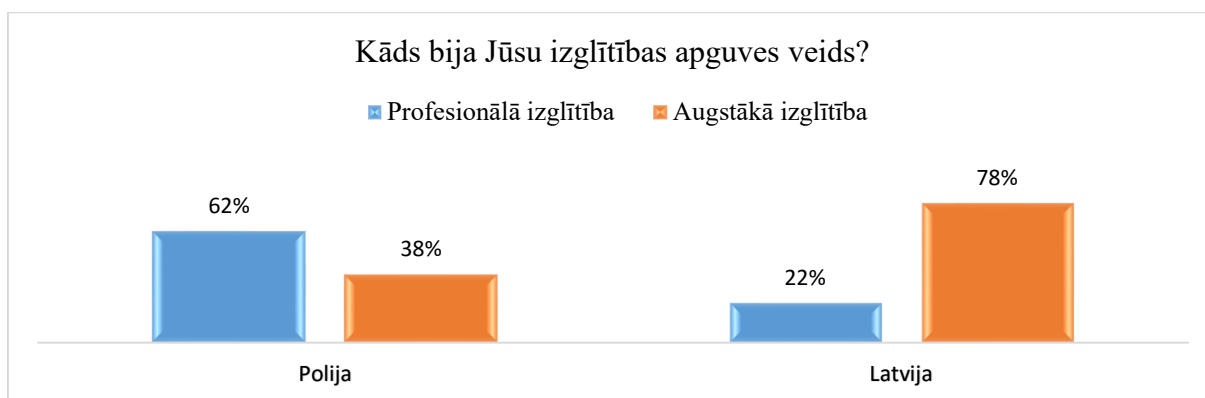
5.2. Pētījuma rezultātu par bezdarba iemesliem Latvijā un Polijā dzīvojošiem jauniešiem interpretācija

5.2.1. Anketas 1.daļa. Vispārējie jautājumi par darbu, izglītību un personu



8.attēls. Respondentu dzimums

Lielākā daļa no respondentiem Latvijā un Polijā, kuri aizpildīja anketas, bija jaunietes. Šo proporciju var izskaidrot ar to, ka tieši sievietes bieži vien ir atsaucīgākas dažādu aptauju veikšanā.



9.attēls. Kāds bija Jūsu izglītības apguves veids?

Izvēlētais izglītības apguves veids Polijā un Latvijā aptaujātajiem jauniešiem ir krasi atšķirīgs. Latvijas aptaujātajiem jauniešiem dominē augstākās izglītības apguve, bet Polijas respondentiem tā ir tikai apmēram trešdaļai respondentu. Poļu respondenti vairāk ir izvēlējušies iegūt profesionālo izglītību, bet Latvijā tā ir tikai aptuveni piektdaļai aptaujāto.

Apkopotie statistikas dati liecina, ka Latvijā augstākajās mācību iestādēs 2014./2015. mācību gadā mācījušies – 85881 studentu, 2015./2016. gadā - 84 282 studentu, bet profesionālo izglītību apgūst – 2014./2015. gadā 29855 audzēkņu, 2015./2016. gadā 27436 audzēkņu¹¹⁷. Pēc Latvijas statistikas pārvaldes datiem var secināt, ka 2015./2016. gadā studējošo skaits augstskolās salīdzinājumā ar profesionālajām skolām pat nedaudz palielinājies. 2015./2016. mācību gadā profesionālās izglītības iestādēs mācās par 8,3 % mazāk nekā iepriekšējā mācību gadā¹¹⁸.

Ja apskata bezdarbnieku sadalījumu Latvijā pēc iegūtās izglītības, jauniešiem vecumā no 15 līdz 29 gadiem 2015.gada decembrī no 16222 jauniešiem bezdarbniekiem 3074 bija ar augstāko izglītību un 4138 – ar profesionālo izglītību¹¹⁹. To, ka autores Latvijā iegūtajos aptaujas datos augstāko izglītību ieguvušo jauniešu skaits ir ievērojami lielāks salīdzinājumā ar profesionālo izglītību ieguvušajiem, varētu skaidrot ar mazās izlases apjomu.

Polijā 2015.gada decembrī no 643,9 tūkstošiem jauniešiem bezdarbniekiem iepriekšminētajā vecuma grupā 80,4 tūkstoši bija ar augstāko izglītību un 112,4 tūkstoši ar profesionālo izglītību¹²⁰. Polijā 1990. gadā tikai 12% cilvēku vecuma grupā no 19 līdz 24 gadiem studēja, 2012. gadā šis līmenis sasniedza 40%. Bezdarba līmeņa analīze saistībā ar iegūtās izglītības līmeni, apstiprina, ka kopš 2008. gada pamatizglītību ieguvušie jaunieši bija tie, kas visvairāk cieta no bezdarba, kamēr jauniešiem ar augstāko izglītību veicās labāk¹²¹.

Tas nozīmē, ka Polijā studēt gribošo jauniešu skaits palielinās. Polijas statistikas pārvaldes informācija par studentu un audzēkņu skaitu 2014./2015. mācību gadā rāda, ka bija 190 tūkstoši audzēkņu profesionālajās skolās un 147 tūkstoši studentu - augstskolās. Šī proporcija ir pretēja autores aptaujas rezultātiem. Datu nesakritību jāskaidro ar nelielo izlases apjomu.

¹¹⁷ Centrālā statistikas pārvalde. *Izglītība- Galvenie rādītāji*. Pieejams: <http://www.csb.gov.lv/statistikas-temas/izglitiba-galvenie-raditaji-30273.html> [skatīts 2016, 25.martā]

¹¹⁸ Centrālā statistikas pārvalde. *Studējošo skaits Latvijas augstākās izglītības iestādēs sarucis par 2 %*. Pieejams: <http://www.csb.gov.lv/notikumi/studejoso-skaits-latvijas-augstakas-izglitibas-iestades-sarucis-par-2-43992.html> [skatīts 2016, 25.martā]

¹¹⁹ Nodarbinātības valsts aģentūra. *Pārskats par bezdarba situāciju valstī*. Pieejams: http://www.nva.gov.lv/docs/28_56aa2e20dd1f17.37658194.pdf [skatīts 2016, 30.aprīlī]

¹²⁰ GUS 2015. *Mały Rocznik Statystyczny Polski 2015*. Central Statistical Office of Poland. Pieejams: <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/maly-rocznik-statystyczny-polski-2015.1.16.html> [skatīts 2016, 30 aprīlī]

¹²¹ Polakowski, Michał. *Youth Unemployment in Poland*. Friedrich Ebert Stiftung. Pieejams: <http://library.fes.de/pdf-files/id/09477.pdf> [skatīts 2016, 3.aprīlī]

No statistikas datiem un pētījumiem var secināt, ka jauniešiem ar augstāko izglītību ir lielāka iespēja atrast darbu nekā jauniešiem ar profesionālo izglītību.



10.attēls. Kādu kvalifikāciju vai akadēmisko grādu Jūs esat ieguvis pēc izglītības iestādes absolvēšanas?

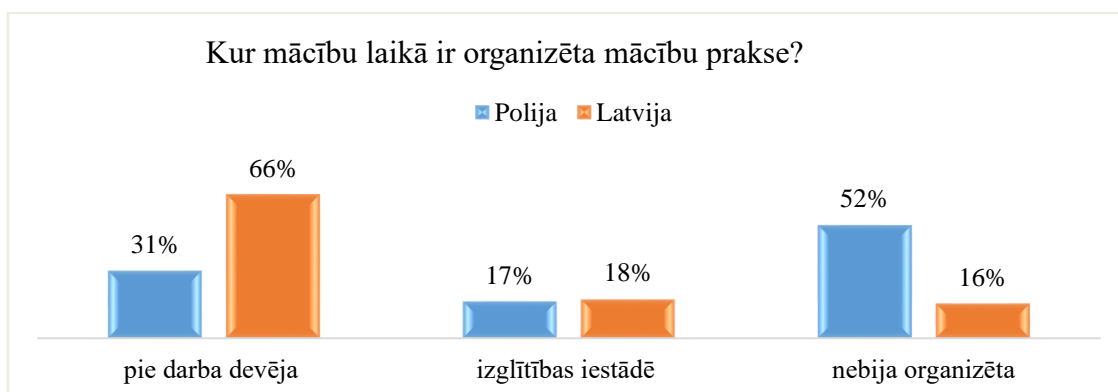
Pēc iegūtiem aptaujas datiem Polijas respondentiem 35% ir bakalaura grāds, 3% - maģistra grāds, 62% - profesionālā izglītība Savukārt, respondentiem Latvijā 78% ir bakalaura grāds, 22% - profesionālā izglītība.

Autore uzskata, ka Latvijā ārpus aptaujāto respondentu loka liela jauniešu daļa ir ieguvuši ne tikai bakalaura, bet arī maģistra grādu. Taču, lai to precizētu, jāveic aptauja plašākam respondentu lokam. Kā jau minēts, Polijā respondenti pārsvarā izvēlas profesionālo izglītību, kamēr Latvijā - augstāko izglītību. Respondentiem, kuri ieguvuši bakalaura izglītību, pastāv iespējas iegūt maģistra grādu arī atšķirīgā nozarē, kas ir iespēja iekļauties darba tirgū un atrast savu īsto aicinājumu jau pēc bakalaura izglītības iegūšanas.

Arī Polijā veiktais pētījums norāda papildu izglītībā pavadīto gadu pozitīvo ietekmi: iegūta augstākā izglītība samazina iespējas būt nodarbinātam uz fiksēto (uz noteiktu laiku) darba līgumu, salīdzinot ar gadījumiem, kad iegūta tikai vidējā izglītība. Turklāt daudzas profesionālās skolas jauniešiem Polijā piedāvā izglītību un apmācību kvalifikācijās, kas jau ir vai tuvākajā laikā vairs nebūs pieprasītas¹²². Tas nozīmē, ka daļai profesionālo skolu beidzēju

¹²² Polakowski, Michał. *Youth Unemployment in Poland*. Friedrich Ebert Stiftung. Pieejams: <http://library.fes.de/pdf-files/id/09477.pdf> [skatīts 2016, 3.aprīlī]

Polijā būtu jādod iespēja pārkvalificēties un iegūt profesiju, kura ir pieprasīta darba tirgū. Tas arī būtu viens no bezdarba samazināšanas risinājumiem.



11.attēls. Kur mācību laikā ir organizēta mācību prakse?

Aptaujas rezultāti rāda, ka respondentu īpatsvars, kuriem mācību prakse ir organizēta izglītības iestādē, abās valstīs ir ļoti līdzīgs - Polijā 17% un Latvijā 18% - un to var raksturot kā visai nelielu.

Populārākais prakses veids abās valstīs ir prakse pie darba devēja. Latvijā tāda ir organizēta 66% respondentu. Aptaujātajiem respondentiem Polijā salīdzinājumā ar Latviju prakses vietas pie darba devēja ir nodrošinātas daudz sliktāk - tikai 31% respondentu.

Kritiski var vērtēt faktu, ka 52% Polijas respondentu atbild, ka prakse nebija organizēta vispār. Prakses kā ērtākas pārejas no mācībām uz nodarbinātību nozīme ir uzsvērtā vairākos ES jauniešu nodarbinātības veicināšanas dokumentos. Piemēram, EK realizētā „Jauniešu garantijas” programmā. Arī pētījumā iegūtie dati liecina, ka Latvijā studentiem tiek nodrošināta prakse pie darba devēja. Tomēr pēc projekta “Kvalitatīvas prakses darba tirgum” ietvaros veiktā pētījuma izriet, ka piedalīšanās organizētā praksē nesniedz lielas priekšrocības darba meklēšanas procesā – tikai apmēram katrs piektais darba devējs (22%) apgalvo, ka, rekrutējot jaunus darbiniekus pieņemšanai darbā savā uzņēmumā, uzmanību pievērš tam, vai potenciālais darbinieks ir izgājis praksi mācību laikā. Kopumā 35% Latvijas uzņēmumu ir pieredze prakses vietu nodrošināšanā, kamēr 44% nekad nav iesaistījušies praksi sistēmā.¹²³

¹²³ Latvijas Darba devēju konfederācija. *Pētījums par praksi pieejamību un kvalitāti Latvijā*. Pieejams: <http://www.ddd.lv/notikums/praksu-pieejamiba-un-kvalitate-latvija/> [skatīts 2016, 29.martā]

Pēdējo piecu gadu laikā prakses vietas salīdzinoši biežāk nodrošinājuši uzņēmumi pilsētās, reģionos (ne Rīgā un Pierīgā), ražošanas nozarē strādājošie, apstrādes rūpniecības, elektroenerģijas un siltumapgādes, ITK pakalpojumu, profesionālo, zinātnisko un tehnisko pakalpojumu, kā arī veselības un sociālās aprūpes jomās strādājošie, un uzņēmumi, kuros ir lielāks darbinieku skaits (īpaši tajos, kur darbinieku skaits pārsniedz 50). To uzņēmumu vidū, kuri prakses ir nodrošinājuši senāk nekā pēdējo piecu gadu laikā, salīdzinoši biežāk pārstāvēta būvniecības nozare. Savukārt, prakšu sistēmā neiesaistītie uzņēmumi biežāk ir tie, kuri atrodas Rīgā, darbojas transporta un uzglabāšanas, finanšu un apdrošināšanas, nekustamā īpašuma jomās, mazie uzņēmumi ar darbinieku skaitu līdz 5, kā arī tie, kuros ir tikai ārvalstu kapitāls¹²⁴.

Arī M. Polakovskis savā pētījumā uzsver, ka 2010.gadā mazāk par 25% Polijas uzņēmumu sadarbojās ar skolām un prakses centriem. No iesaistītajiem uzņēmumiem 63% iesaistījās praktiskās apmācības aktivitātēs, 60% - uzņēmumu iekšējās prakses aktivitātēs, 50% - skolu sponsorēšanā un 48% - abās - praktiskajā un teorētiskajā apmācībā. 64% gadījumos izglītības sektora darbinieki ierosināja sadarbības programmas. Tikai 24% gadījumu ideju par praksi izteica paši uzņēmumi¹²⁵.

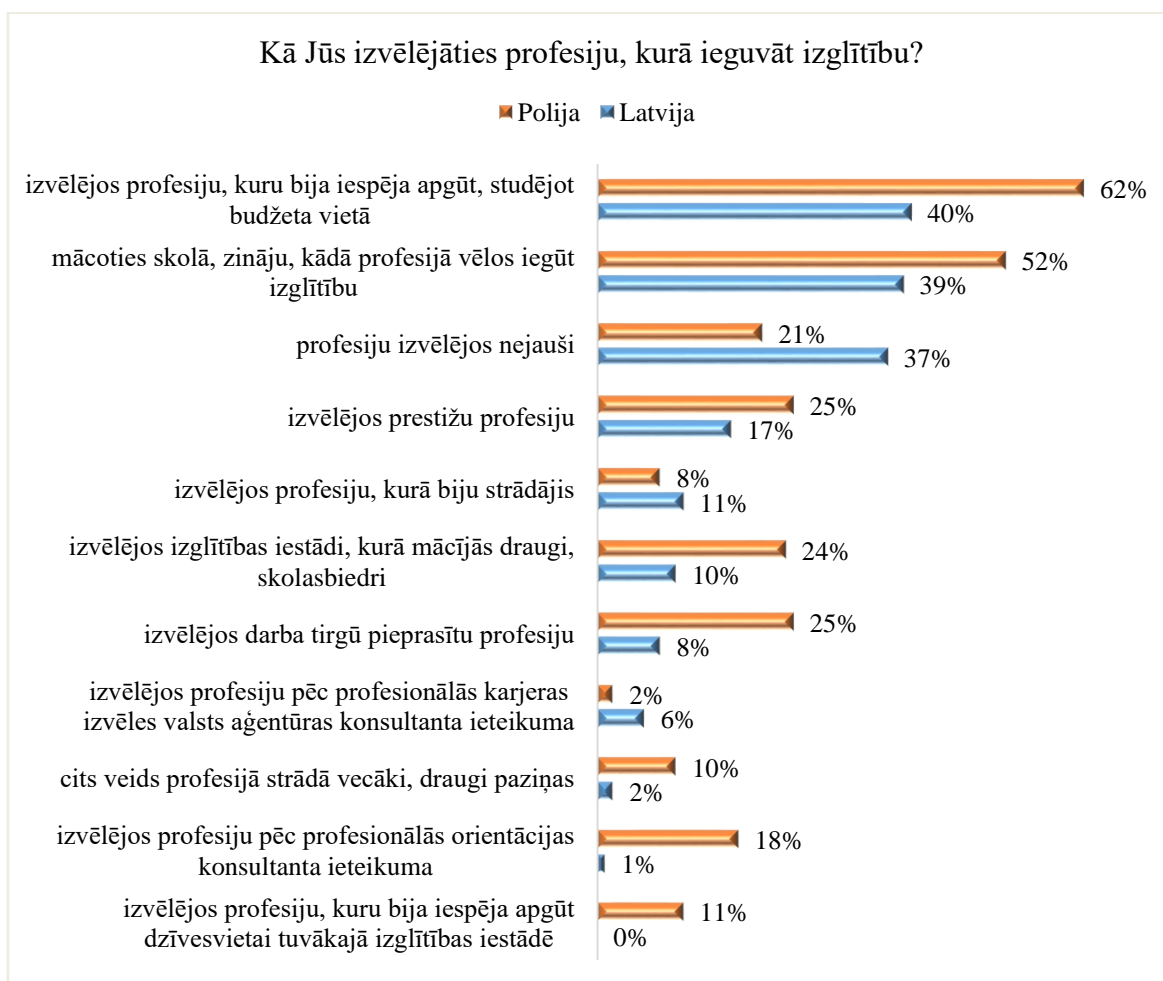
Tomēr faktu, ka ir arī uzņēmumi, kas veiksmīgi sadarbojas ar mācību iestādēm apstiprina S. Bīdermane: "Mēs esam labi sadarbojušies ar Rīgas Tehnisko universitāti. Viņiem ir prakses programmas, kur faktiski jauniešiem pirmajos mēnešos, ja viņi ir studējoši, viņiem var maksāt stipendiju, kura pilnīgi oficiāli netiek aplikta ar nodokļiem. Līdz ar to tas darba devējam ir izdevīgi. Mēs tā labprāt ņemam cilvēkus praksē, tas ļauj arī viņiem kaut ko samaksāt – kaut vai lai segtu izdevumus ceļam uz darbu un pusdienas viņi varētu paēst. Jāsaka tādā veidā ļoti veiksmīgi esam atraduši jaunos darbiniekus, kuri sāk praksē. Un pēc tam no tiem, kuri sevi pierāda, esam atraduši un piedāvājuši pastāvīgu darbu. Iepriekšējā sezonā no 6 praktikantiem 2 palika strādāt pastāvīgi."

Autore uzskata, ka nenotiek pietiekoša sadarbība starp uzņēmumiem un izglītības iestādēm, un tas nesekmē jauniešu ērtu iesaistīšanos darba tirgū. Arī iegūtie aptaujas dati

¹²⁴ Latvijas Darba devēju konfederācija. *Pētījums par prakšu pieejamību un kvalitāti Latvijā*. Pieejams: <http://www.ddd.lv/notikums/praksu-pieejamiba-un-kvalitate-latvija/> [skatīts 2016, 29.martā]

¹²⁵ Polakowski, Michał. *Youth Unemployment in Poland*. Friedrich Ebert Stiftung. Pieejams: <http://library.fes.de/pdf-files/id/09477.pdf> [skatīts 2016, 3.aprīlī]

apstiprina šo faktu un liek secināt, ka nav noteikti izstrādātas sistēmas, kas veicinātu sadarbību starp uzņēmumiem un izglītības iestādēm.



12.attēls. Kā Jūs izvēlējaties profesiju, kurā ieguvāt izglītību? (iespēja izvēlieties 2-3 atbilžu variantus)

Populārākās atbildes Polijas respondentiem bija:

- mācoties skolā, zināju kādā profesijā vēlos iegūt izglītību 52%
- izvēlējos profesiju, kura bija iespēja apgūt, studējot budžeta vietā 62%
- izvēlējos darba tirgū pieprasītu profesiju – 25%
- izvēlējos prestižu profesiju – 25%
- izvēlējos izglītības iestādi, kurā mācījās draugi, skolas biedri - 24%

Visnepopulārākās atbildes bija:

- izvēlējos profesiju pēc profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūras konsultanta ieteikuma - 2%
- izvēlējos profesiju, kuru bija iespēja apgūt dzīvesvietai tuvākajā izglītības iestādē - 11%
- izvēlējos profesiju, kurā biju strādājis - 8%

Pēc iegūtajiem datiem var secināt, ka daļa aptaujāto jauniešu neizvēlas profesiju, vadoties pēc intereses, bet gan tādu, kurā ir iespēja studēt budžeta vietā un kur mācās draugi vai skolas biedri. No tā varam secināt, ka finansiālu apsvērumu dēļ daļai jauniešu nav iespējas apgūt vēlamu profesiju.

Ļoti iepriecina, ka ievērojama daļa jauniešu ir izlēmīgi, pārliecināti un jau skolā izvēlas, kādu profesiju apgūt un ir gatavi mācību dēļ doties prom no pastāvīgās dzīves vietas. Pozitīvi jāvērtē tas, ka jaunieši izvēlas darba tirgū pieprasītu profesiju, tomēr joprojām ir aktuāla prestižas profesijas apguve, kas ne vienmēr ir vērtējama pozitīvi.

J.Wojcieszek – Lys piekrīt apgalvojumam, ka jaunieši izvēlas profesiju, kura ne vienmēr ir pieprasīta darba tirgū. Viņš arī min faktu, ka izglītības iestādes piedāvā nekvalitatīvas mācību programmas: “Piekrītu, bieži vien tā ir problēma. Vairākums skolas, ieskaitot koledžas un universitātes piedāvā zemas kvalitātes izglītību.”

Spriežot pēc aptaujas datiem var teikt, ka būtu jāuzlabo jauniešu sadarbība ar Nodarbinātības valsts aģentūru, jo karjeras konsultācijas respondentu vidū nav populārs profesijas izvēles faktors. Iespējams, ka jaunieši ir maz informēti par iespējām izmantot speciālistu konsultācijas.

Latvijā aptaujas dalībnieki priekšroku devuši šādām izvēlēm:

- mācoties skolā zināju, kādā profesijā vēlos iegūt izglītību - 39%;
- profesiju izvēlējos nejauši – 37%;
- izvēlējos profesiju, kuru bija iespēja apgūt studējot budžeta vietā - 40 %;
- izvēlējos prestižu profesiju 17%.

Vismazāk atbilžu bija:

- izvēlējos profesiju pēc profesionālās orientācijas konsultanta ieteikumiem - 1 %;
- cits veids - 2%;
- pēc profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūras konsultanta ieteikuma – 6%;
- neviens respondents nav izvēlējies profesiju apgūt dzīves vietai tuvākajā mācību iestādē.

Latvijā aptaujātie jaunieši, izvēloties profesiju, devuši priekšroku savām interesēm, nevis draugu, paziņu ieteikumiem, kā arī augstskolas atrašanās vietai. Tomēr ievērojams respondentu skaits norāda uz nejašu profesijas izvēli, kā arī uz prestižas profesijas izvēli, kas nav pozitīvi vērtējams fakts.

Arī S. Risačenko uzskata, ka ir diezgan liela daļa jauniešu, kuri profesiju ir izvēlējušies nejaši: „Un principā bieži arī vien notiek, ka jauniešis izvēlas vieglāku profesiju, kur mazāk jā mācās, un tad, protams, ir lielāka konkurence darba tirgū un jauniešis nepapēta. Un vēl viena liela problēma ir tādiem pilnīgi jauniem jauniešiem, bet ne jau visiem, protams, ka viņi bez maz vai „uz dullo” aiziet kaut kur mācīties”.

Latvijas aptaujas dalībnieku vidū vēl aizvien ir aktuāli studēt budžeta vietās. Tas nozīmē, ka profesijas izvēle lielu lomu nosaka finansiālie līdzekļi. Iepriecina, ka ievērojams jauniešu skaits, kas jau skolā apzinājušies, kādu profesiju vēlas apgūt.

Vienlīdz svarīgas izvēles respondentiem gan Polijā, gan Latvijā bija :

- iespēja mācīties budžeta vietā,
- savu profesiju izvēlēties jau skolā,
- izvēlēties prestižu profesiju.

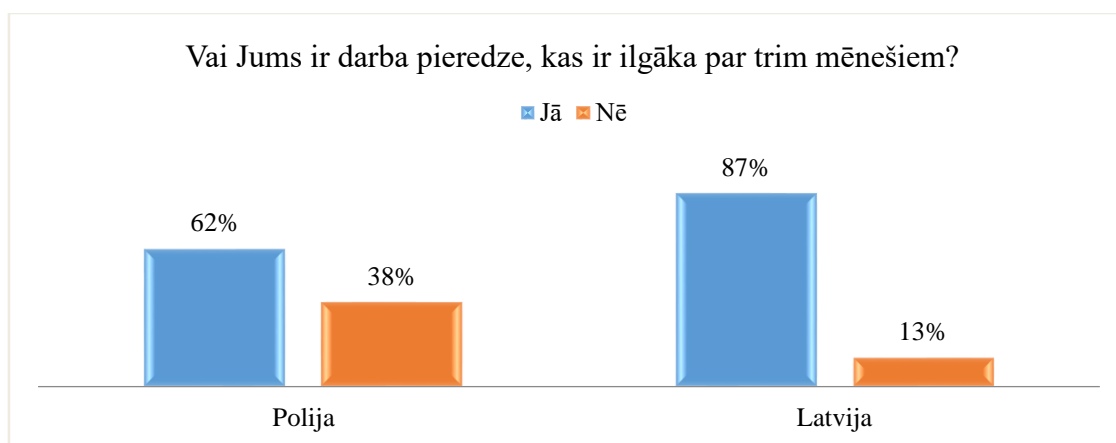
Tāpat abās valstīs respondenti neveic profesijas izvēli pēc profesionāla karjeras konsultanta ieteikuma un neizvēlas profesiju, kurā ir strādājis. Tas, ka jaunieši nevēlas strādāt amatā, kurā viņiem ir darba pieredze, skaidrojams ar faktu, ka, uzsākot darba gaitas, viņi izvēlas mazkvalificētus un/vai gadījuma darbus, kas neatbilst jauniešu ilgtermiņa vēlmēm.

Atšķirīgais profesijas izvēlē starp Polijas un Latvijas respondentiem - Polijas respondenti biežāk izvēlas turpināt mācības, studējot draugu, skolas biedru izvēlētajās mācību iestādēs. Latvijas respondenti salīdzinoši mazāk izvēlas darba tirgū pieprasītu profesiju. Tā kā aptaujas dati liecina, ka daudzi Latvijā aptaujātie jau tieši skolā ir izvēlējušies, ko vēlas studēt, būtu ieteicams skolēnus informēt par pieprasītākajām profesijām un orientēt uz darba tirgu.

Arī S. Risačenko uzskata, ka būtu nepieciešams lielāks konsultāciju darbs skolās un tas arī tiek plānots: „Tagad plānots mainīt politiku – karjeras politiku. Tagad būs tā, ka katrā skolā ar laiku jābūt tādām speciālistam – karjeras konsultants. Viņš būs tā kā pedagoga amats. Pedagoga profesija apvienojumā ar karjeras konsultantu. Līdz ar to katrā skolā ar laiku būs

cilvēks, kas nodarbosies ar karjeras jautājumiem un virzīs skolniekus jau no pirmās klases jau uz tām karjeras lietām”.

Autore secina, ka abās valstīs jaunieši maz informēti par NVA pakalpojumiem. Piemēram, par profesionālas karjeras konsultanta pakalpojumu iespējamību. Par to liecina arī dati Latvijā no jaunatnes politikas monitoringa apkopotās informācijas. 76% jauniešu vecumā no 16 līdz 19 gadiem pēdējā gada laikā nav izmantojuši karjeras konsultanta pakalpojumus (izlases apjoms – 301). Vecumā grupā no 20 līdz 25 gadiem šis rādītājs ir 83% (izlases apjoms – 470)¹²⁶.



13.attēls. Vai Jums ir darba pieredze, kas ir ilgāka par trim mēnešiem?

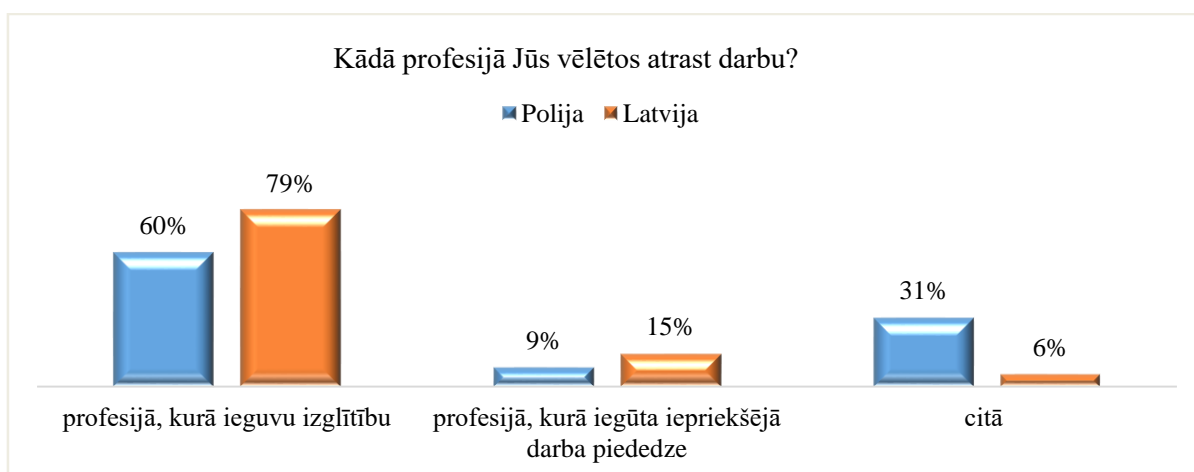
Pēc respondentu atbildēm Polijā 38% aptaujas dalībniekiem nebija darba pieredzes, kas ir ilgāka par trim mēnešiem. Savukārt, Latvijā šāda darba pieredze nebija 13% aptaujāto. Iegūtie dati liek secināt, ka Polijā mācību iestādēm ir salīdzinoši mazāka sadarbība ar darba devējiem, apmācot profesionālus darba tirgum (kā jau tika minēts, analizējot jautājumus saistībā ar iespēju iegūt darba pieredzi).

Arī pētījuma par jauniešu bezdarbu Polijā pētnieks M. Polakovskis apraksta problemātisko pāreju no izglītības sistēmas uz nodarbinātību. Viens no iespējamiem iemesliem ir zemais sadarbības līmenis starp uzņēmumiem un skolu un izglītības iestāžu

¹²⁶ Izglītības un Zinātnes ministrija. *Jaunatnes politikas monitorings 2015*. Pieejams: http://www.izm.gov.lv/images/statistika/petijumi/jaunatne/IZM_Jaunatnes-politikas-monitorings_2015_Laboratory.pdf [skatīts 2016, 25.martā]

karjeras centriem. Vidēji tikai 5% darba devēju izmantoja šo sadarbības iespēju, lai atrastu vēlamos darbiniekus¹²⁷.

Autore secina, ka mazā darba pieredze jauniešiem Polijā ir viens no tā sauktajiem „apburtā” loka elementiem – jauniešiem nav darba pieredzes, bet darba pieredzes neesamības dēļ viņiem ir mazākas iespējas tikt pieņemtiem darbā. Augstais respondentu ar darba pieredzi īpatsvars Latvijā varētu būt skaidrojams ar iespēju, ka darba stāžs ir „uzkrāts”, strādājot gadījuma darbus. Tai skaitā – bieži vien nekvalificētus.



14.attēls. Kādā profesijā Jūs vēlētos atrast darbu?

Gan Polijā, gan Latvijā lielākā daļa respondentu vēlas strādāt profesijā, kurā iegūta izglītība. Atšķirības ir vērojamas jautājumā par izvēli strādāt citā profesijā, nevis apgūtajā. 31% Polijas respondentu izteikuši vēlmi strādāt citā profesijā nekā tajā, kur iegūta izglītība. Latvijā jaunieši šādu vēlmi izsaka ievērojami retāk - 6% gadījumu. Viens no iemesliem, kāpēc jaunieši, kas vēlas strādāt savā profesijā, to nevar realizēt, ir tas, ka izvēlētā specialitāte ir maz pieprasīta darba tirgū.

Analizējot situāciju Latvijā un Polijā, pēc 2015.gada publicētajiem datiem darba tirgū vispieprasītākās profesijas ir inženierzinātnes, sociālās, komerczinātnes un humanitārās zinātnes. Pēc Latvijas centrālās statistikas pārvaldes publicētajiem datiem par augstskolās uzņemto studentu skaitu pa izglītības tematiskajām grupām var noteikt populārākos mācību virzienus. 2015./2016. mācību gada sākumā vislielākais studentu skaits bijis:

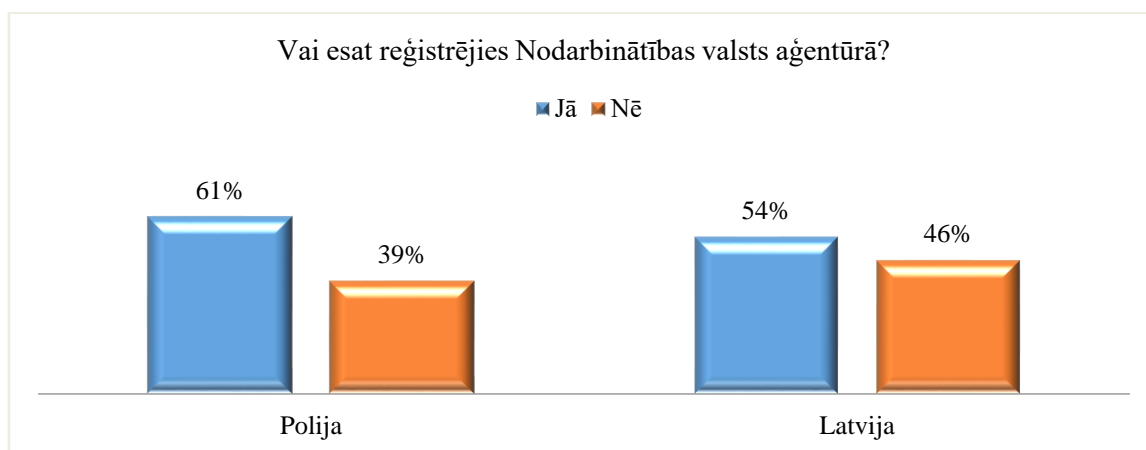
¹²⁷ Polakowski Michał. *Youth Unemployment in Poland*. Friedrich Ebert Stiftung. Pieejams: <http://library.fes.de/pdf-files/id/09477.pdf> [skatīts 2016, 3.aprīlī]

- sociālās zinātnēs, komerczinībās, tiesību zinātnē (30810 studējošo),
- inženierzinātnē, būvniecībā (13506 studējošo),
- humanitārās zinātnes un mākslā (7163 studējošo)¹²⁸.

Polijā 2014./2015. mācību gadā lielākais studentu skaits bija šādos studiju virzienos (pēc ISCED F 2013 klasifikācijas):

- biznes un vadība (276,7 tk studējošo),
- inženierzinātnes (164,3 tk studējošo),
- sociālās zinātnes (151,5 tk studējošo)¹²⁹.

Tas norāda, ka studiju virzieni tuvinās pieprasītāko profesiju jomām un vieš cerības, ka tuvākajā nākotnē jauniešiem būs vieglāk atrast darbu savā profesijā.



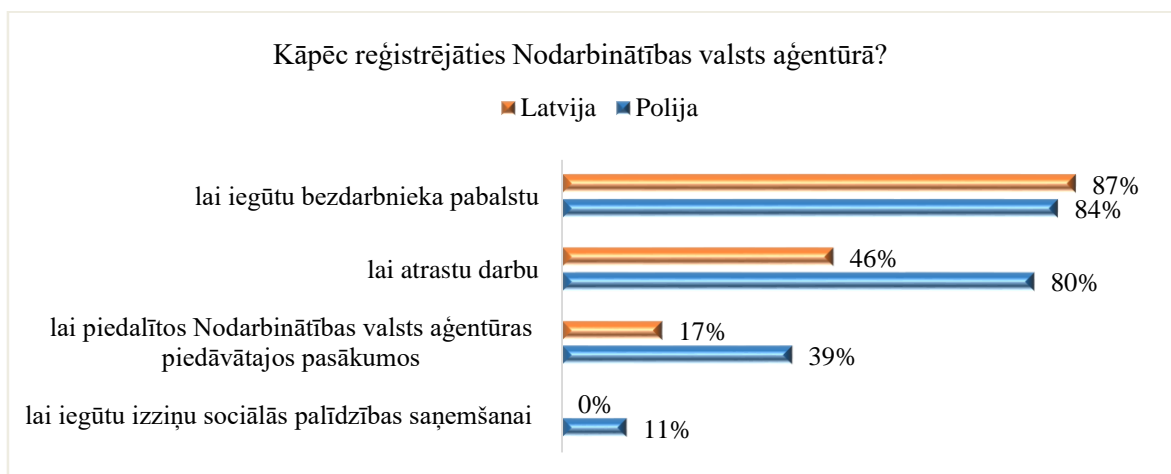
15.attēls. Vai esat reģistrējies Nodarbinātības valsts aģentūrā?

Nedaudz vairāk par pusi (54%) Latvijas aptaujāto jauniešu ir reģistrējušies Nodarbinātības valsts aģentūrā (turpmāk - NVA). Tas varētu būt skaidrojums ar to, ka jauniešiem darba stāža neesamības dēļ nav iespēja saņemt bezdarbnieka pabalstu un nav informācijas par pakalpojumiem, ko var saņemt, vai arī jaunieši tos uzskata par nevērtīgiem.

¹²⁸ Centrālā statistikas pārvalde. *Izglītība – Galvenie rādītāji. Studentu skaits pa izglītības tematiskajām grupām augstskolās un koledžās (mācību gada sākumā)*. Pieejams: <http://www.csb.gov.lv/statistikas-temas/izglitiba-galvenie-raditaji-30273.html> [skatīts 2016, 10.aprīlī]

¹²⁹ GUS 2015. *Mały Rocznik Statystyczny Polski 2015*. Central Statistical Office of Poland. 215.lpp. Pieejams: <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/maly-rocznik-statystyczny-polski-2015,1,16.html> [skatīts, 2016 12.aprīlī]

Polijā aptaujāto jauniešu skaits, kuri ir reģistrējušies NVA, ir augstāks - 61%. Līdz ar to var secināt, ka aptaujātajiem Polijas jauniešiem ir salīdzinoši lielāka motivācija reģistrēties.



16.attēls. Kāpēc reģistrējāties Nodarbinātības valsts aģentūrā?

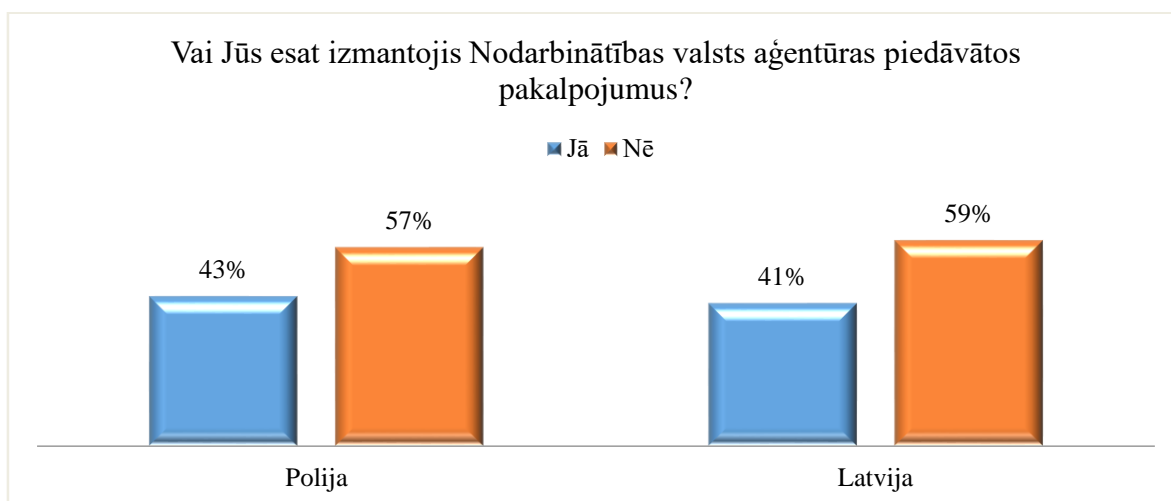
Vis svarīgākais iemesls abu valstu respondentiem ir vēlme saņemt bezdarbnieka pabalstu. Abās valstīs aptaujātie jaunieši to nosauc par dominējošo iemeslu. Otrs svarīgākais iemesls ir palīdzība darba atrašanā. Polijas respondentiem šī iespēja ir ļoti motivējoša. To viņi vērtē ievērojami augstāk nekā Latvijā aptaujātie jaunieši. Šādu atbildi ir snieguši 80% Polijas respondentu. Jauniešiem Polijā tas gandrīz ir tik pat motivējoši kā saņemt bezdarbnieka pabalstu.

No S.Risačenko sniegtās intervijas var secināt, ka jaunieši reģistrējas Nodarbinātības valsts aģentūrā, lai atrastu darbu: “Līdz ar to ir daļa jauniešu, diez gan liela, kura reģistrējas Nodarbinātības valsts aģentūrā, bet diezgan ātri jau atrod darbu un atkal aiziet no aģentūras, ja tik tiešām jaunietim ir būtiskāk vienkārši atrast darbu, kur viņš ir nodarbināts un kaut kādus līdzekļus sev iegūt, nopelnīt.”

Latvijā aptaujātajiem jauniešiem nešķiet svarīgi reģistrēties Nodarbinātības valsts aģentūrā, lai iegūtu izziņu sociālās palīdzības saņemšanai. Šādu iespēju nav norādījis neviens respondents. NVA rīkotie pasākumi nemotivē reģistrēties, tikai 16,6% respondentu Latvijā ir reģistrējušies, lai piedalītos NVA piedāvātajos pasākumos.

Tomēr Polijā aptaujātie jaunieši ir izrādījuši salīdzinoši lielāku ieinteresētību reģistrēties NVA, lai piedalītos tās piedāvātajos pasākumos. Arī Polijas respondentiem nav aktuāli reģistrēties, lai iegūtu izziņu sociālās palīdzības saņemšanai.

Abās valstīs būtu vēlams popularizēt NVA piedāvātos pakalpojumus, kas palīdzētu jauniešiem labāk orientēties darba tirgū.

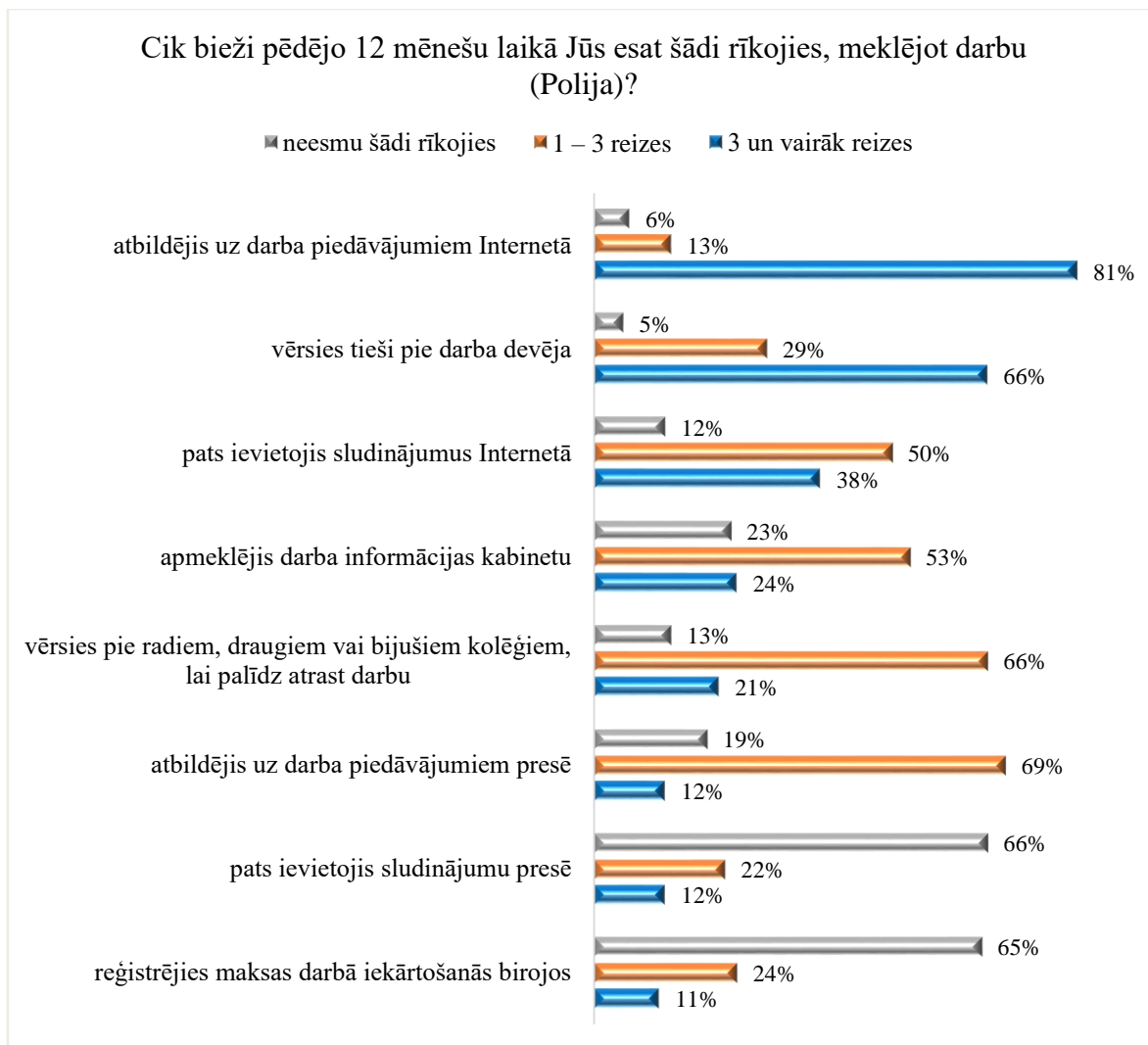


17.attēls. Vai Jūs esat izmantojis Nodarbinātības valsts aģentūras piedāvātos pakalpojumus?

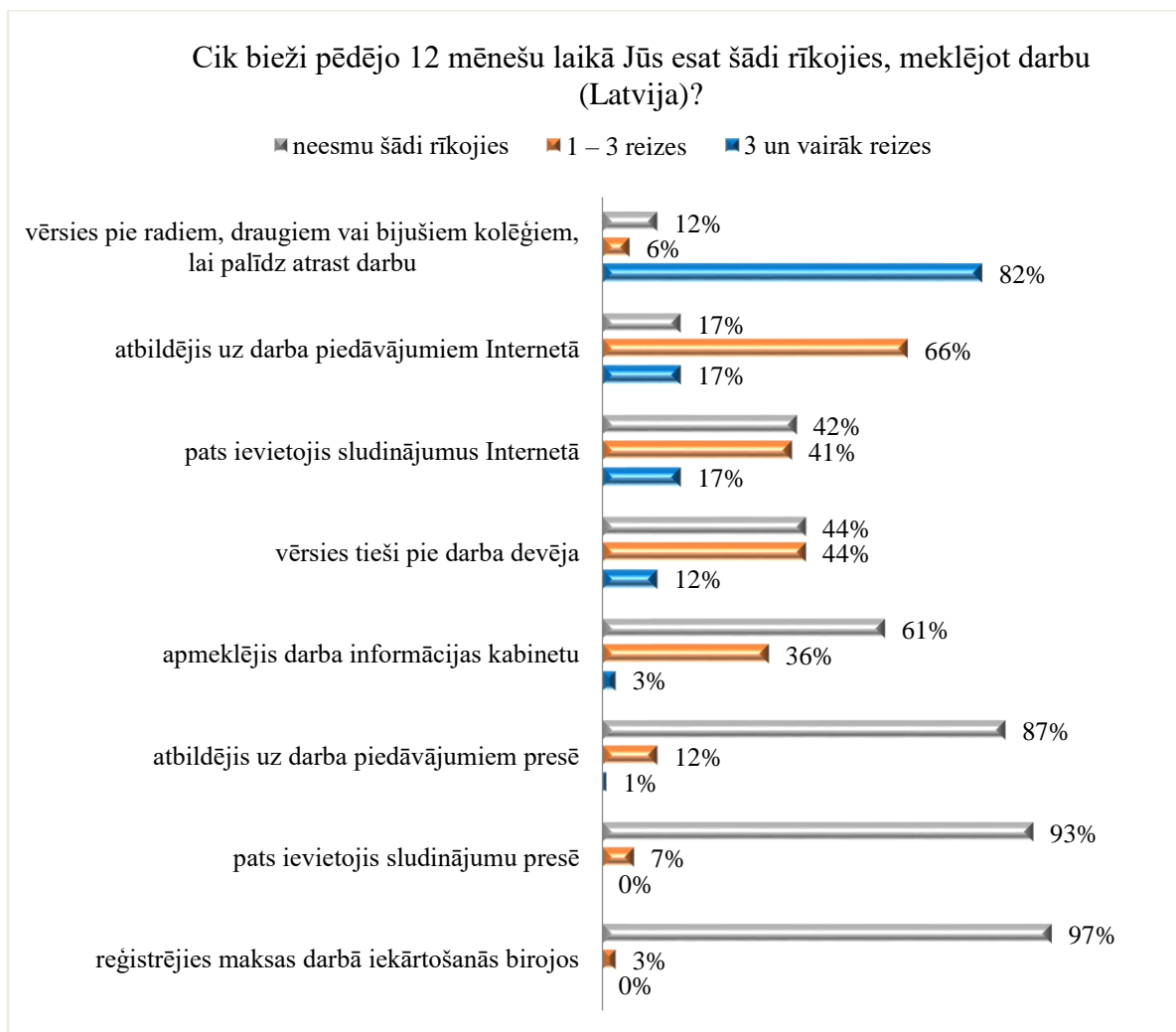
No respondentu sniegtajām atbildēm var secināt, ka ne Polijā, ne Latvijā jaunieši nepietiekami izmanto NVA sniegtos pakalpojumus. Nodarbinātības valsts aģentūrai būtu vairāk jāpopularizē piedāvāto pakalpojumu klāsts. Pēc autore domām tas varētu būt saistīts ar jauniešu individuālajiem uzskatiem par sniegto pakalpojumu lietderību, kvalitāti, kā arī motivāciju atrisināt savu bezdarba problēmu.

Intervija ar S. Risačenko atklāj, ka viens no piedāvātajiem NVA pakalpojumiem ir konsultācijas pie karjeras konsultanta, kuru var apmeklēt ne tikai bezdarbnieki, bet arī strādājošie. Tomēr viņa atzīst, ka tie netiek reklamēti: "... Jebkurš var izmantot tos pakalpojumus. Ikviens Latvijas iedzīvotājs. Arī strādājošs var izmantot, starp citu, viņš var iet pie karjeras konsultanta konsultēties. Viņš var izmantot karjeras konsultanta pakalpojumus un iet uz tiem saucamiem konkurētspējas paaugstināšanas pasākumiem – tas ir 1, 2, 3 dienas ilgi semināri. Tas tā netiek reklamēts. Agrāk senos laikos var būt vairāk to tā reklamēja, bet, kad sākās trakā, lielā krīze, 2007. – 2008. gads, kad, protams, gāzās tie drausmīgie bezdarba viļņi, tad, protams, Nodarbinātības valsts aģentūra, loģiski, viņi to (NVA) asociē tikai ar bezdarbniekiem."

Autores veiktajā aptaujā ļoti maz Latvijas respondentu bija izmantojuši karjeras konsultanta pakalpojumus. Tas varētu nozīmēt, ka karjeras konsultanta pakalpojumi netiek pienācīgi reklamēti abiem diviem segmentiem - bezdarbniekiem un strādājošajiem.



18.attēls. Cik bieži pēdējo 12 mēnešu laikā Jūs esat šādi rīkojies, meklējot darbu (Polija)?



19.attēls. Cik bieži pēdējo 12 mēnešu laikā Jūs esat šādi rīkojies, meklējot darbu (Latvija)?

Pētījums rāda, ka populārākās darbības, ar kurām Polijā aptaujātie jaunieši ir meklējuši darbu, ir:

- atbildējuši uz darba piedāvājumiem internetā;
- vērsušies tieši pie darba devēja;
- atbildējuši uz darba piedāvājumiem presē;
- vērsušies pie draugiem, radiem vai bijušajiem kolēģiem;
- paši ievietojuši sludinājumu internetā;
- apmeklējuši darba informācijas kabinetu.

Ļoti maz aptaujāto respondentu Polijā ir izvēlējušies meklēt darbu paši, ievietojot sludinājumu presē vai reģistrējoties maksas darbā iekārtošanas birojos.

Latvijā aptaujātie jaunieši priekšroku dod šādām darba meklēšanas iespējām:

- vērsties pie radiem, draugiem vai bijušajiem kolēģiem;
- atbildēt uz darba sludinājumiem internetā;
- vērsties pie darba devēja;
- pats ievieto sludinājumu internetā.

Par nepopulārākajām darba meklēšanas iespējām jaunieši Latvijā atzīst:

- pašam ievietot sludinājumu presē;
- atbildēt uz darba piedāvājumiem presē;
- reģistrēties maksas darba iekārtošanās birojos;
- apmeklēt darba informācijas kabinetu.

Ja salīdzina abās valstīs aptaujāto jauniešu atbildes, var secināt, ka vērsties pie radiem, draugiem, ievietot sludinājumu internetā, vērsties pie darba devēja, atbildēt uz darba sludinājumiem internetā ir vienlīdz populāras izvēles.

Polijā aptaujātie jaunieši salīdzinājumā ar Latvijā aptaujātiem jauniešiem uzskata, ka apmeklējot darba informācijas kabinetu un atbildot uz darba piedāvājumiem presē, paaugstinās iespēja atrast darbu. Šo atšķirību varētu skaidrot ar to, ka Latvijā ir salīdzinoši maz tādu preses izdevumu, kuros ir ievietoti darba sludinājumi, kā arī ir krasi samazinājusies biznesa un ziņu periodikas izdevumu tirāža.

Pēc aptaujas datiem var spriest, ka atzītāko darba meklēšanas iespēju loks Latvijas respondentiem ir daudz šaurāks nekā Polijā aptaujātajiem respondentiem. Iespējams, tas saistīts ar darba informācijas kabinetu popularitāti Polijā.

Abās valstīs aptaujātie jaunieši neizvēlas meklēt darbu, paši ievietojot sludinājumu presē vai arī reģistrējoties maksas darbā iekārtošanas birojos. Jauniešiem raksturīgāk ir informāciju ievietot internetā nekā presē.

Pētījumi Polijā norāda, ka lielākā daļa darba meklējumos esošo Polijas jauniešu meklē darbu ar publiskās nodarbinātības pakalpojumu palīdzību, kā arī darbu atrod pateicoties personīgajām kontaktiem. Atbilstoši šim apgalvojumam 74% darba meklētāju izmanto ģimenes un draugu palīdzību, 63% izmanto nodarbinātības pakalpojumus, 55% tieši sazinās

ar darba devējiem. Aptuveni divas trešdaļas no darba meklētājiem izmanto divus vai trīs stratēģijas paņēmienus, kamēr 17% paļaujas uz tikai vienu paņēmieni¹³⁰.

Lai arī šis pētījums tika veikts 2011.gadā, autores aptaujā iegūtie rezultāti ir ļoti līdzīgi. Polijas jaunieši, lai atrastu darbu, visbiežāk vērsušies pie radiem, draugiem, bijušajiem kolēģiem, tieši pie darba devēja, darba informācijas kabinetā.

J.Wojcieszek - Lys uz jautājumu, kā jaunieši izvēlas meklēt darbu, vienu no pirmajiem piemin personīgos kontaktus, ģimeni, draugus, tikai pēc tam seko internets, darbā iekārtošanas biroji: "Personīgie kontakti, ģimene, draugi, internets, darba iekārtošanas aģentūras, prese, reklāmas, darba vietu gadatirgi".

Kalina Maria Kaziemierska - Kowalewska uzskata: "Visbiežāk jaunieši paļaujas uz paziņu, radnieku un draugu palīdzību. Tāpat arī meklē internetā un atbild uz sludinājumiem presē."

Arī pārskatā par jauniešu nodarbinātības situāciju Polijā 2015.gadā ir minēts, ka maksas darba iekārtošanas birojos reģistrējušies 643,9 tūkstoši jauniešu līdz 25 gadiem (tas ir tikai 21% no kopējā bezdarbnieku skaita). Pirmreizēji reģistrējušies 228,3 tūkstoši, atkārtoti 415,6 tūkstoši jauniešu. Salīdzinot ar 2014.gadu, samazinājusies reģistrēto jauniešu skaits par 61 tūkstoti jeb 8,7%¹³¹. Šie statistikas dati ir līdzīgi kā autores veiktajā pētījumā – maksas darbā iekārtošanas biroju popularitāte Polijas jauniešu vidū ir samērā zema.

Darba meklēšanas paradumu analīze daļēji apliecina M. Granovetera tā saukto „vājo saišu” teoriju, ka sociāli atstumtās grupas ir tās, kuras dažādu problēmu risināšanā izmanto stiprās saites. Šie cilvēki (piemēram, bezdarbnieki) paļaujas uz to, ka draugi, ģimenes locekļi ir vairāk motivēti palīdzēt. Tādējādi viņi sevi izslēdz no vājo saišu tīkla. Ar šo teoriju daļēji varētu arī izskaidrot to, kāpēc jaunieši autores veiktajā aptaujā meklē darbu, vērsoties pie draugiem, paziņām.

S. Bīdermane, atbildot uz jautājumu, kā jaunieši izvēlas meklēt darbu, nenorāda konkrētu izvēles veidu, bet izsaka neapmierinātību par tiem darbiniekiem, kas sākuši darba gaitas pēc draugu, paziņu ieteikuma: "Par draugu un paziņu palīdzību – diemžēl dzīvē

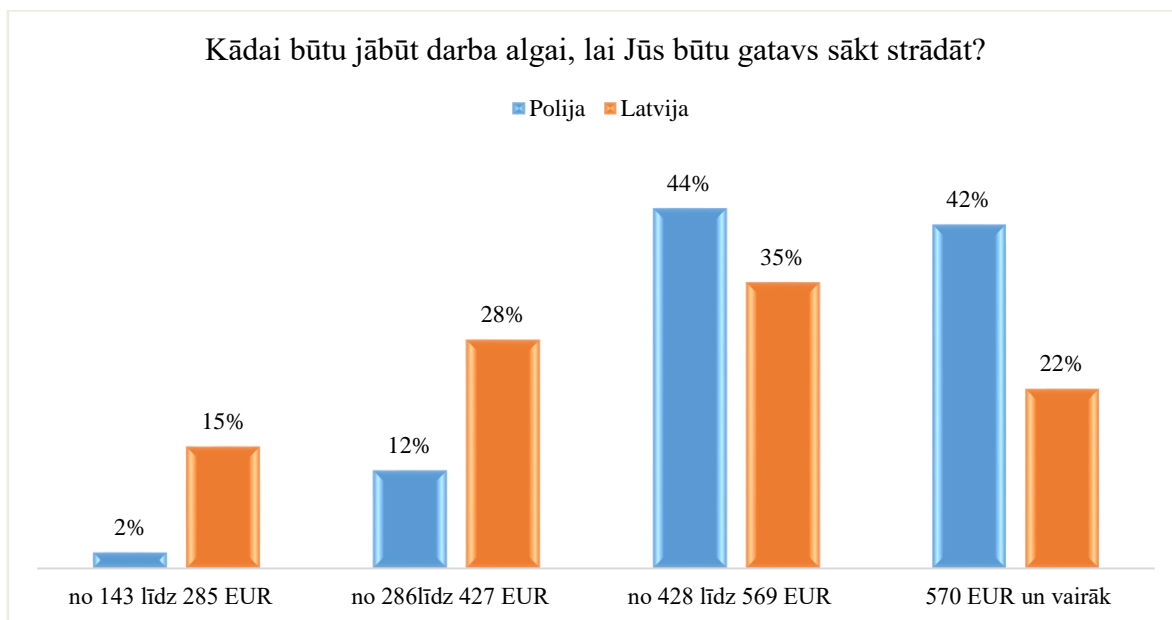
¹³⁰ Polakowski, Michał. *Youth Unemployment in Poland*. Friedrich Ebert Stiftung. Pieejams: <http://library.fes.de/pdf-files/id/09477.pdf> [skatīts 2016, 3.aprīlī]

¹³¹ Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społeczne. *Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2015*. Pieejams: <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/sytuacja-na-ryнку-pracy-osob-młodych/rok-2015/> [skatīts 2016, 12.maijā]

pierādās, ka tā ir gandrīz vai sliktāk, jo gadās, ka tie (šādi ieteiktie) vairāk pārkāpj darba noteikumus vai paši (darbinieki) nav motivēti vispār strādāt – vai nu vecāki ir gribējuši vai kāds cits, un nu pēc tam ir nepatīkamas situācijas un cilvēkiem ir jākaunas, ka viņi ir ieteikuši.”

No tā autore secina, ka nereti jauniešiem, kurš iekārtojies darbā ar draugu vai paziņu palīdzību, nav motivācijas strādāt un viņš šo darbu ātri vien var zaudēt.

S. Risačenko viedoklis ir vienāds ar autores izdarītajiem secinājumiem, ka populāri darbu meklēt ir ar interneta un draugu palīdzību: “Domāju, ka gan jau tā paudze, kas dzīvo virtuālā vidē, es pieņemu, tā vairāk izvēlas virtuāli. Noteikti arī tie tuvākie cilvēki, kas viņiem pazīstami, iespējams, viņiem arī var palīdzēt. Tā kā es domāju, tā varētu būt kombinācija – interneta vide plus vecāki, kaut kādi draugi.”



20.attēls. Kādam būtu jābūtu darba algai, lai Jūs būtu gatavs sākt strādāt?

Darba alga ir viens no būtiskākajiem faktoriem, lai darba meklētājs piekristu darba piedāvājumam. Polijā aptaujātie jaunieši kopumā vēlas saņemt augstāku atalgojumu - 42% jauniešu vēlas atalgojumu vismaz 570 EUR mēnesī, 44% - vismaz 428 EUR mēnesī.

Latvijā 15 % aptaujāto jauniešu jau ir gatavi strādāt jau no 143 EUR, 28% - no 286 EUR mēnesī.

Iegūtie aptaujas dati par Latviju ir līdzīgi darba sludinājumu portāla „CV Market” secinājumiem, ka jaunieši vecumā no 18 līdz 25 gadiem piekristu strādāt par 100 - 360 EUR

mēnesī, kas ir mazāk par minimālo algu, tomēr cilvēki ar augstāko izglītību vai profesionālo izglītību pretendē uz lielāku atalgojumu¹³².

Arī 2014.gadā izlases veida aptaujā par klientu apmierinātību par NVA pakalpojumiem Latvijā no aptaujātajiem 93 respondentiem tikai 4% ir piekrituši, ka bezdarba iemesls ir pārāk mazā darba samaksa.¹³³ Līdz ar to var secināt, ka darba algas apjoms nav viens no svarīgākajiem bezdarba iemesliem.

Tomēr K.M. Kazmierska - Kowalewska uzsver, ka darba samaksa ir viens no noteicošajiem faktoriem darba vietas izvēlē: “Man šķiet, ka jauniešiem ir samērā augstas ambīcijas, un tie nevēlas strādāt par mazu samaksu. Es pati arī aptuveni gadu pēc augstskolas beigšanas biju bezdarbniece. Meklēju darbu ar pēc iespējas augstāku samaksu.”

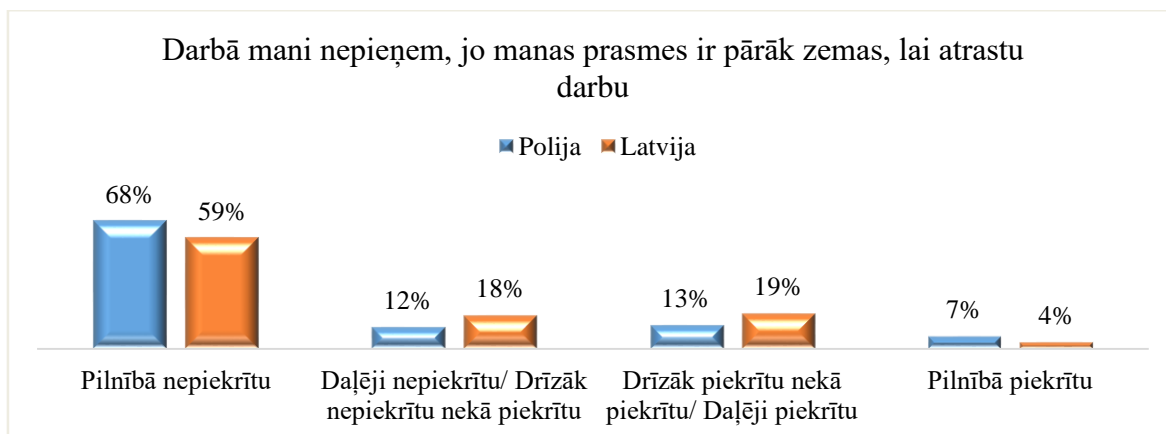
Aptaujāto jauniešu sniegtās atbildes ļauj izteikt pieņēmumu, ka algas lielums, darbu uzsākot, ir atkarīgs no individuālo faktoru kopuma. Piemēram, no tā, vai jauniešiem saņem materiālu atbalstu no radniekiem, kā arī no tā, cik ilga ir bezdarba situācija.

5.2.2. Anketas 2.daļa. Bezdarba iemesli

Analizējot respondentu atbildes par bezdarba iemesliem, atbilžu versijas tika sadalītas 4 grupās. Divas no tām ir polarizētās atbildes „Pilnībā piekrītu” un „Pilnībā nepiekrītu”, jo tās izsaka viennozīmīgu viedokli. Pārējās atbildes tika apkopotas divās grupās (Daļēji nepiekrītu/Drīzāk nepiekrītu nekā piekrītu un Drīzāk piekrītu nekā piekrītu/Daļēji piekrītu), jo ar tām izteiktais viedokļu spektrs ir ar individuāli interpretējamu atšķirības pakāpi. To apliecina arī respondentu komentāri un jautājumi anketu aizpildīšanas laikā. Līdz ar to šāds atbilžu grupējums ir pārskatāmāks un fokusē uzmanību uz būtiskākajām atšķirībām.

¹³² Latvijas Sabiedriskie mediji. *Jauniešu bezdarbs*. Pieejams: <http://www.lsm.lv/lv/temas/jaunieshu-bezdarbs/> [skatīts 2016, 5.aprīlī]

¹³³ Nodarbinātības valsts aģentūra. *Izlases veida aptauja par klientu apmierinātību ar nva pakalpojumiem*. Pieejams: http://www.nva.gov.lv/docs/30_5375ed2ab283e9.75664287.pdf [skatīts 2016, 5.aprīlī]



21.attēls. Darbā mani nepieņem, jo manas prasmes ir pārāk zemas, lai atrastu darbu

Vairākums Latvijas respondentu (59%) pilnīgi nepiekrīt, ka viņu prasmes ir pārāk zemas, lai nepieņemtu darbā. To respondentu, kuri pilnīgi piekrīt šim apgalvojumam, ir ļoti maz.

Arī 2014.gadā izlases veida aptaujas dati par klientu apmierinātību ar NVA pakalpojumiem Latvijā liecina, ka savas prasmes respondenti vērtē visai augstu. Pētījuma gala ziņojumā ir iekļauti dati par to, kādas prasmes jauniešu izpratnē viņiem pietrūkst, lai atrastu darbu (izlases apjoms ir 93 respondenti). Viszemāk jaunieši vērtē savas angļu valodas prasmes, tomēr tikai 24% uzskata, ka tās ir pārāk zemas. Pārējās prasmes tiek vērtētas daudz optimistiskāk.

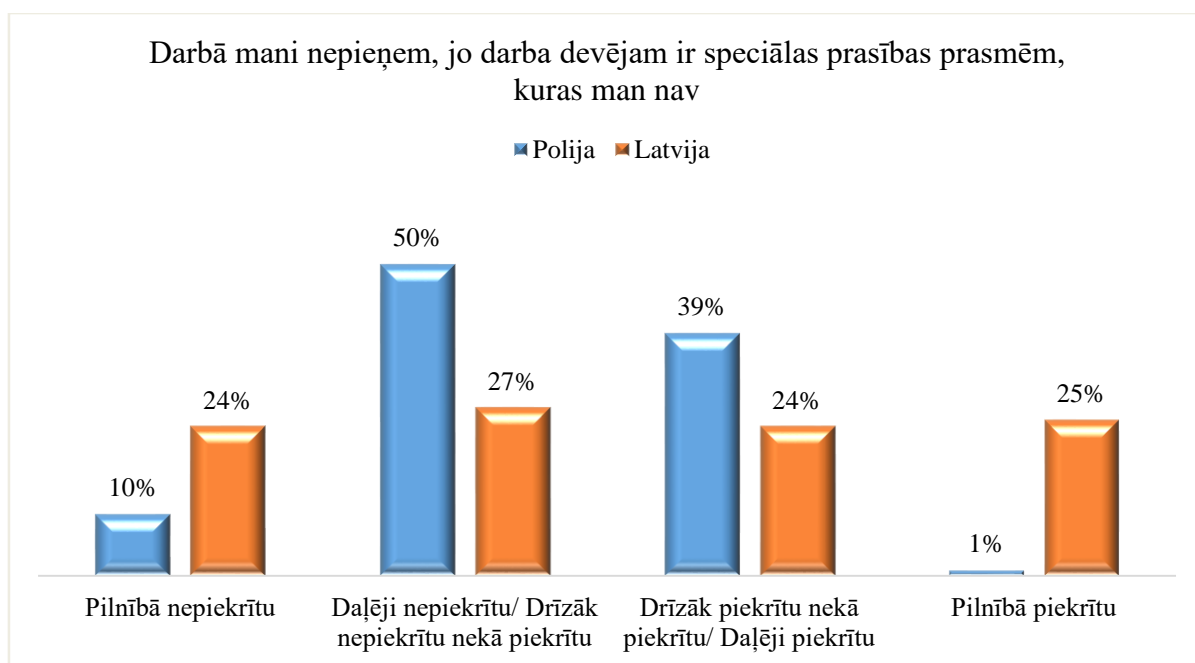
Pētījums atklāj šādu prasmju neesamību jauniešu auditorijā

- angļu valodas prasmes – 24%;
- krievu valodas prasmes - 13%;
- datoru prasmes - 7%;
- vācu valodas prasmes - 3%;
- pārdošanas prasmes - 4%;
- komunikāciju un saskarsmes prasmes - 5%;
- autovadīšanas prasmes - 6%;
- valsts valodas prasmes - 2%;
- citas prasmes - 7%¹³⁴.

¹³⁴ Nodarbinātības valsts aģentūra. *Izlases veida aptauja par klientu apmierinātību ar nva pakalpojumiem*. Pieejams: http://www.nva.gov.lv/docs/30_5375ed2ab283e9.75664287.pdf [skatīts 2016, 5.aprīlī]

Tas ļauj izdarīt secinājumu, ka kopumā jaunieši neuzskata savas spējas par tik zemām, lai viņus nepieņemtu darbā. Polijā aptaujātie jaunieši ir vēl pārliecinātāki par savām prasmēm nekā Latvijā aptaujātie. 68% pilnīgi nepiekrīt apgalvojumam, ka viņu prasmes ir pārāk zemas, lai nepieņemtu darbā.

Šādi rezultāti respondentiem abās valstīs varētu būt arī tādēļ, ka aptaujā piedalījās jaunieši, kuri ir ieguvuši augstāko vai profesionālo izglītību, un nosacīti varam pieņemt, ka viņiem ir labākas valodu zināšanas, komunikācijas prasmes un iemaņas darbā ar datoru nekā jauniešiem ar zemāku izglītību.

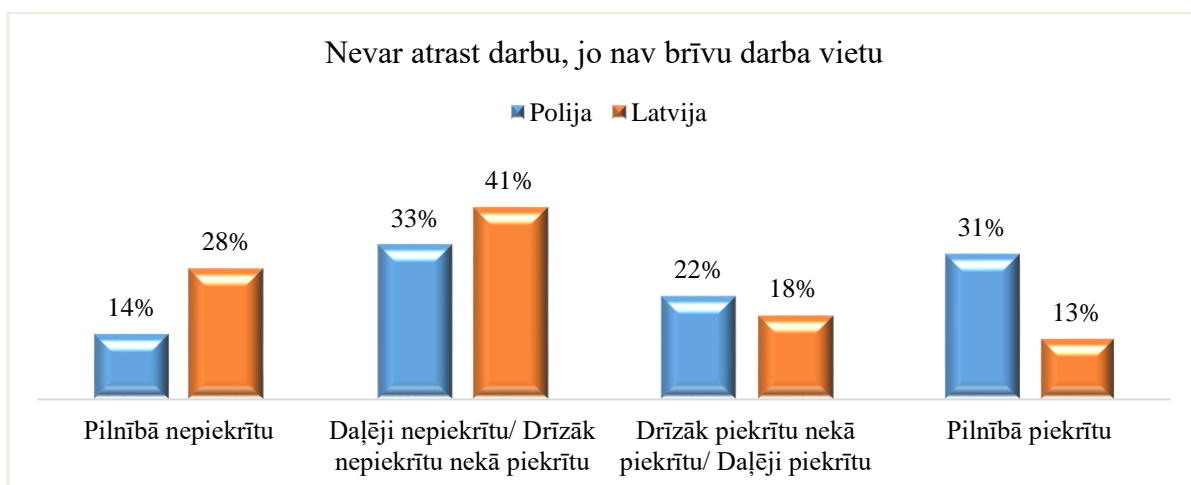


22.attēls. Darbā mani nepieņem, jo darba devējam ir speciālas prasības prasmēm, kuras man nav

Latvijā aptaujāto respondentu atbildēs nav dominējoša viedokļa, un šis ir vienīgais aptaujas jautājums, uz kuru Latvijas respondentiem atbilžu procentuālais sadalījums neļauj izteikt secinājumus.

No Polijā aptaujātajiem jauniešiem tikai viens no respondentiem ir pilnīgi piekritis, ka darbā viņu nepieņem, jo trūkst speciālas prasmes, kuras vēlētos darba devējs. Šāda atbilžu polarizācijas neesamība var liecināt, ka respondentiem nav krasī izteikta viedokļa šajā

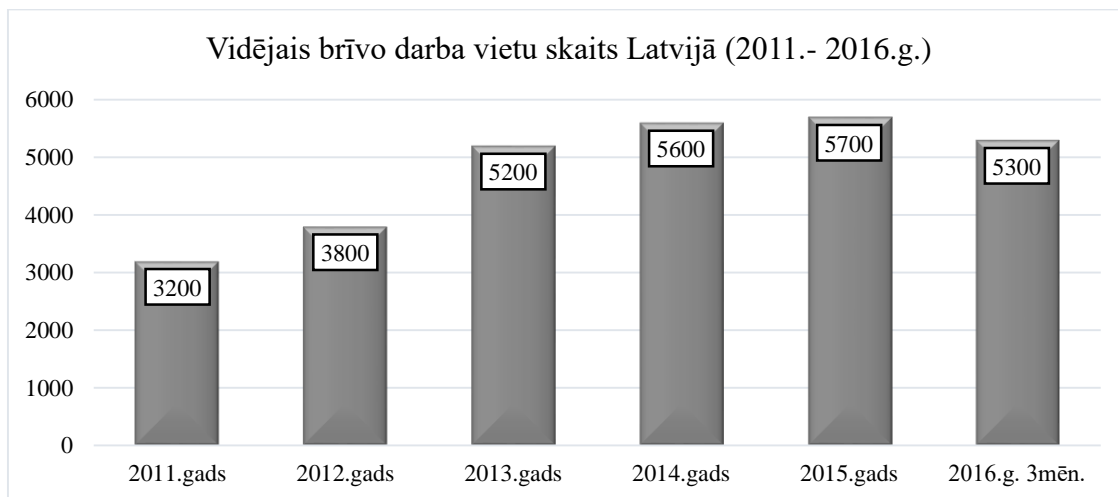
jautājumā. Tomēr Polijas respondenti kopumā ir tendēti uzskatīt, speciālu prasmju neesamība nav iemesls bezdarbam.



23.attēls. Nevar atrast darbu, jo nav brīvu darba vietu

Procentuāli lielākā Latvijas aptaujāto respondentu daļa pilnīgi vai daļēji nepiekrīt, vai drīzāk nepiekrīt kā piekrīt, ka nevar atrast darbu, jo nav brīvu darba vietu.

Analizējot datus par brīvo darba vietu skaitu Latvijā pēc NVA datiem, redzams, ka darba vietu skaits pēdējos gados pieaug¹³⁵.



24.attēls. Vidējais brīvo darba vietu skaits Latvijā (2011.- 2016.)¹³⁶

¹³⁵ Nodarbinātības valsts aģentūra. *Brīvo darba vietu skaits*. Pieejams: <http://www.nva.gov.lv/index.php?cid=6#profesijas> [skatīts 2016, 12.aprīlī]

¹³⁶ Nodarbinātības valsts aģentūra. *Brīvo darba vietu skaita izmaiņas*. Pieejams: <http://www.nva.gov.lv/index.php?cid=6#profesijas> [skatīts 2016, 6.aprīlī]

Tendence, ka brīvo darba vietu skaits pieaug ir pozitīvs priekšnosacījums bezdarba samazinājumam.

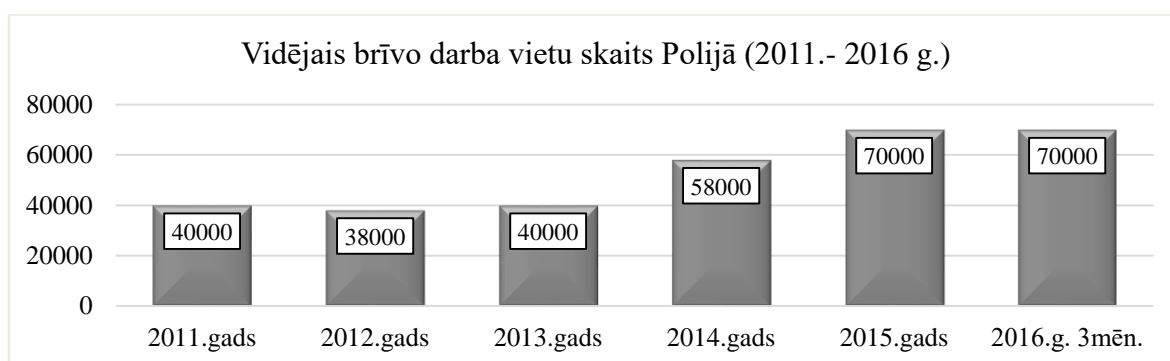
2014.gadā Latvijā veiktā izlases veida aptauja par klientu apmierinātību par NVA pakalpojumiem pētījuma gala rezultātos norādīts, ka no aptaujātajiem 93 respondentiem 32% piekrituši, ka bezdarba iemesls ir brīvo darba vietu trūkums¹³⁷.

No S.Bīdermanes teiktā var spriest, ka jauniešiem ir iespējas atrast darbu, jo rodas brīvas darba vietas. Viņa par piemēru nosauc AS “Latvijas balzāms”, kur pēdējo trīs gadu laikā ir pieņemti darbā pietiekami daudz jauniešu: “Pieņemti ir pietiekami daudz, jo ir profesijas, kur ir noliktavu darbs, tur ir vajadzīgi jauni un spēcīgi cilvēki. Bieži vien tas ir darbs maiņās, ko var savienot ar studijām neklātienē. Daudzi arī izmanto šīs iespējas.”

Autore gan norāda, ka šis piemērs nav tieši attiecināms uz pētāmo mērķa grupu, jo S. Bīdermanes minētais piemērs attiecas uz jauniešiem, kuriem nav augstākās vai profesionālās izglītības.

Autore secina, ka Polijas respondenti vairāk ir tendēti piekrist apgalvojumam, ka viņi nevar atrast darbu, jo nav brīvu darba vietu. Iespējams, ka aptaujātie Polijas respondenti ir saskārušies ar situāciju, ka brīvu darba vietu nav tieši viņu izvēlētajā specialitātē, kā arī respondentiem varētu būt noteikti iemesli, kādēļ viņi “neizmanto” esošās brīvās darba vietas. Piemēram, nepietiekoša alga, prasmes, darba pieredzes trūkums u.c. Šos pašus secinājumus var attiecināt arī uz tiem Latvijas respondentiem, kuri uzskata, ka nav brīvu darba vietu.

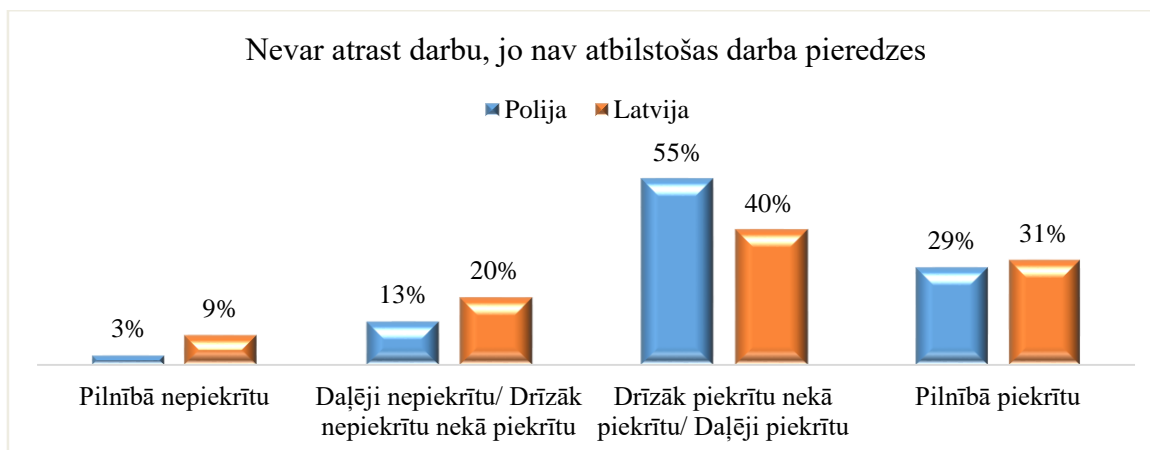
Arī statistikas par brīvajām darba vietām Polijā parāda, ka to skaits pieaug.



25.attēls. Vidējais brīvo darba vietu skaits Polijā (2011.- 2016.)¹³⁸

¹³⁷ Nodarbinātības valsts aģentūra. *Izlases veida aptauja par klientu apmierinātību ar nva pakalpojumiem*. Pieejams: http://www.nva.gov.lv/docs/30_5375ed2ab283e9.75664287.pdf [skatīts 2016, 5.aprīlī]

¹³⁸ Trading Economics. *Poland Job Vacancies 2001-2016*. Pieejams: <http://www.tradingeconomics.com/poland/job-vacancies> [skatīts 2016, 25.aprīlī]



26.attēls. Nevar atrast darbu, jo nav atbilstošas darba pieredzes

Lielākā daļa Polijas jauniešu pilnīgi piekrīt vai daļēji piekrīt vai drīzāk piekrīt nekā piekrīt, ka ir grūtības atrast darbu, jo nav nepieciešamās darba pieredzes.

Arī pētījumā par jauniešu bezdarbu Polijā 2011.gada aptaujas dati, liecina, ka darba pieredze (68%), izglītības profils (60%) un svešvalodu zināšanas (38% - 46%) no darba devēju viedokļa ir vissvarīgākie faktori potenciālo darba kandidātu izvēlē. Specializētajās profesijās sertifikāti un iepriekšēja pieredze ir vēl nozīmīgāka¹³⁹.

Šie dati apstiprina autorei iegūtos aptaujas rezultātus. Pēc aptaujas atbildēm var spriest, ka pieredzes neesamība pašu darba meklētāju izpratnē ir viens no galvenajiem iemesliem, kādēļ jauniešus nepieņem darbā Polijā.

K.M Kazmierskas- Kowalewskas izteiktais viedoklis par darba pieredzi nesaskan ar sniegtajām jauniešu atbildēm autorei pētījumā: “Domāju, ka darba pieredze nav tik svarīga. Galvenais, lai jaunielis grib apgūt vajadzīgās darba iemaņas. Protams varētu būt profesijas, kur darba pieredze ir nozīmīga. Es došu priekšroku jauniem cilvēkiem. Tas protams ir saistīts ar mūsu darba specifiku.”

Arī Latvijā aptaujātie respondenti pilnīgi piekrīt vai daļēji piekrīt vai drīzāk piekrīt nekā piekrīt, ka darbu ir grūtības atrast, jo trūkst pieredzes.

Tirgus un sabiedriskās domas pētījuma centra SKDS sociālo un politisko projektu direktore I.Strode komentējusi, ka jaunieši biežāk nekā sabiedrība kopumā starp galvenajiem šķēršļiem minējuši faktu, ka darba devēji nevēlas pieņemt darbā cilvēkus bez iepriekšējas

¹³⁹ Polakowski, Michał. *Youth Unemployment in Poland*. Friedrich Ebert Stiftung. Pieejams: <http://library.fes.de/pdf-files/id/09477.pdf> [skatīts 2016, 30.aprīlī]

darba pieredzes (iedzīvotāji kopumā - 59%, jaunieši - 62%), iegūtā izglītība nekvalitatīva (iedzīvotāji kopumā - 15%, jaunieši - 18%), retāk norādīts, ka jaunieši nevēlas strādāt par piedāvātajām darba algām (iedzīvotāji kopumā - 47%, jaunieši - 39%)¹⁴⁰.

Arī Latvijas Darba devēju konfederācijas pētījums liecina, ka darbinieku rekrutācijā uzņēmēji par svarīgu uzskata iepriekšējo darba pieredzi (77%), iegūto izglītību (50%) un atsauksmes no citiem darba devējiem (49%). Savukārt, 37% darba devēju par būtisku faktoru uzskata svešvalodu zināšanas. Arī šajā pētījumā konstatēts, ka pašu jauniešu vidū pārliecība par to, ka darba devēji ņem vērā iepriekšējo darba pieredzi un iegūto izglītību, ir daudz izteiktāka nekā šos faktorus par būtiskiem atzīst uzņēmēji – 50% uzņēmēju par svarīgu rekrutācijas aspektu norāda iegūto izglītību, bet jauniešu vidū 76% uzskata, ka darba devēji ņem vērā iegūto izglītību. Pretēja ir situācija svešvalodu zināšanu aspektā – tikai 37% uzņēmēju to novērtē kā būtisku faktoru, kamēr 73% jauniešu uzskata, ka darba devēji šo faktoru vērtē kā būtisku. Savukārt par to, ka darba devēji ņem vērā atsauksmes no citiem darba devējiem, pārliecināti ir tikai 34% jauniešu, kamēr 49% darba devēju apgalvo, ka šis faktors ir būtisks¹⁴¹.

Kopumā tas ļauj secināt, ka jauniešu priekšstati par darbinieku rekrutāciju un darba devēju ekspektācijām ievērojami atšķiras no reālās situācijas darba tirgū.

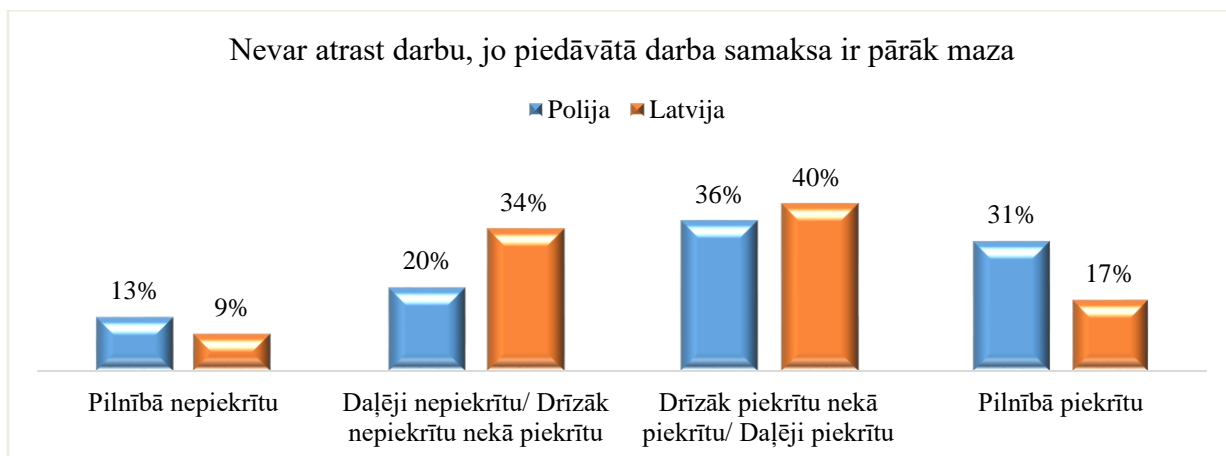
Savukārt S.Bīdermane izsaka domu, ka ne vienmēr darba devēji, izvēlas darbiniekus, kuriem būtu darba pieredze: “Tas ir atkarīgs no pozīcijas. Ir pietiekami daudz profesijas, kur šī pieredze nav tik svarīga, kur pietiek ar apmācību, ko darba devēji var piedāvāt.”

Pretēji S. Bīdermanes viedoklim S. Risačenko ir vairāk pārliecināta par to, ka darba devēji vēlas darbiniekus ar iepriekšēju darba pieredzi: “Jā, tas atbilst ļoti lielā mērā. Daļai uzņēmumu tā ir taisnība.”

Pēc ekspertu un aptaujāto jauniešu paustā viedokļa var secināt, ka darba pieredzei ir būtiska loma, stājoties darbā, tomēr eksperti šo aspektu nevērtē kā tik viennozīmīgu.

¹⁴⁰ Strode, Ieva. Dienas bizness. *Cik liela problēma ir jauniešu bezdarbs?* Pieejams: <http://www.db.lv/viedokli/eksperti/ieva-strode/cik-liela-problema-ir-jauniesu-bezdarbs-437657> [skatīts 2016, 30.aprīlī]

¹⁴¹ Latvijas Darba devēju konfederācija. *Pētījums par prakšu pieejamību un kvalitāti Latvijā*. Pieejams: <http://www.ddd.lv/notikums/praksu-pieejamiba-un-kvalitate-latvija/> [skatīts 2016, 30.aprīlī]



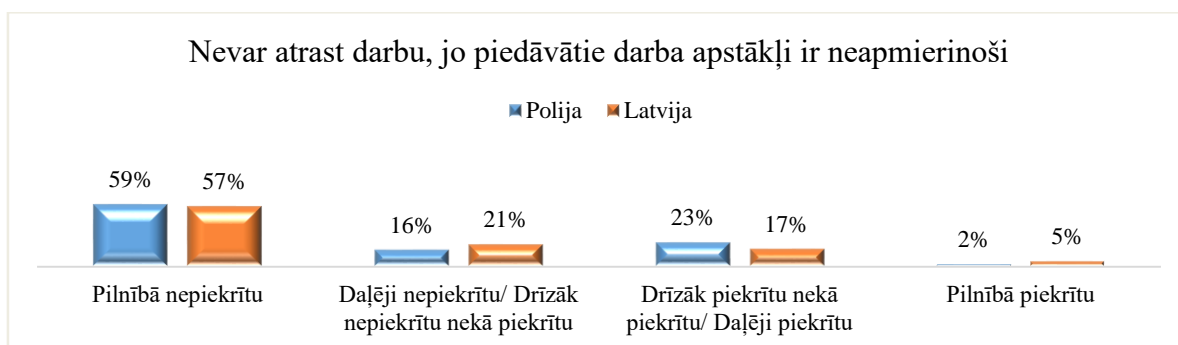
27.attēls. Nevar atrast darbu, jo piedāvātā darba samaksa ir pārāk maza

Latvijā aptaujātajiem jauniešiem nav polarizētas nostājas šajā jautājumā, jo 17% pilnīgi piekrīt, ka darba samaksa ir pārāk maza. Savukārt, 9% ir pilnīgi pretējās domās.

Autore iepriekš analizētajā jautājumā „Kāda būtu darba alga, lai Jūs būtu gatavs strādāt?” jau ir konstatējusi, ka pastāv dažādi līmeņi, lai konkrētais jaunietis pieņemtu darba piedāvājumu. Vērtējot atbildes gan uz šo jautājumu, gan par samaksu kopumā, jāsecina, ka viedokli par algas apmēru visticamāk ietekmē katra indivīda subjektīvie faktori. Tādēļ, lai izvērtētu darba samaksas nozīmību, jāveic detalizēta lēmuma analīze, kas jauniešiem liek pieņemt vai nepieņemt konkrētu darba algu.

No autores veiktās aptaujas rezultātiem, var secināt, ka aptaujātie jaunieši Latvijā ir ar mieru uzsākt darba gaitas, nepretendējot uz lielu samaksu. Tomēr S. Bīdermane uzskata, ka daudzus jauniešus neapmierina iespējamā darba samaksa: “Jauniem cilvēkiem varbūt ir ilūzijas par to, cik viņiem ir jāsaņem, un daudzi nav gatavi iesākt ar mazāku algu, pierādīt sevi un tikai tad saņemt šo labāk apmaksāto darbu. Tomēr ir jāreķinās, ka, pieņemot cilvēku bez pieredzes, ir vajadzīgs blakus cilvēks, kas diezgan daudz iegulda savu laiku, lai apmācītu šos jaunus darbiniekus. Par minimālo algu neviens īsti nav gatavs strādāt. Domāju, ka par normālu darbu neviens nemaksā minimālo algu. Tomēr tās algas ir lielākas, un īstenībā situācija mainīsies, jo cilvēku trūks un darbinieki būs vajadzīgi”.

Polijas respondenti ir vairāk tendēti uz lielākas darba samaksas saņemšanu un izsaka gatavību noraidīt zemas algas piedāvājumus. Autore pieņem, ka iemesls tam varētu būt Polijas jauniešu optimistiskāks ekonomiskās situācijas vērtējums, kam atbilst augstākas atalgojuma prasības, kā arī fakts, ka Polijā vidējās algas līmenis ir par 13,8% augstāks nekā Latvijā.

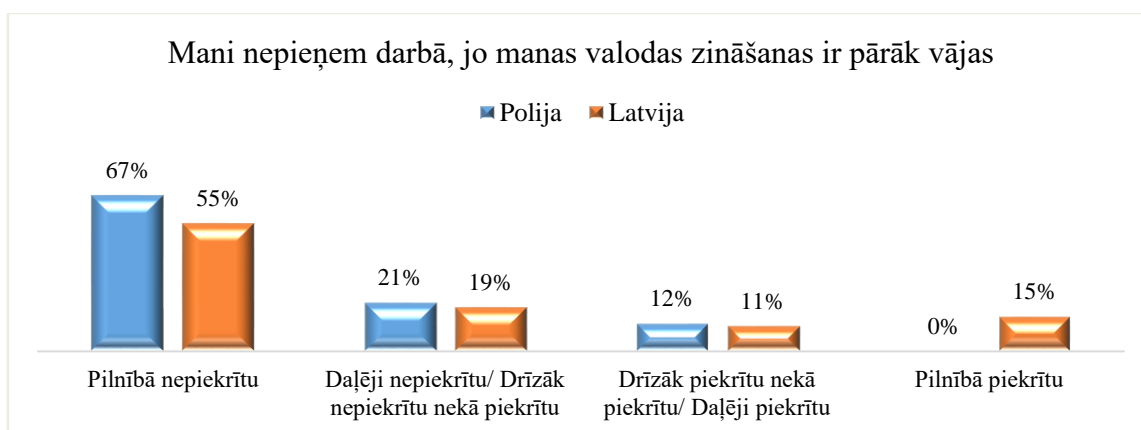


28.attēls. Nevar atrast darbu, jo piedāvātie darba apstākļi ir neapmierinoši

Abās valstīs lielākā daļa respondentu pilnīgi nepiekrīt vai daļēji nepiekrīt un drīzāk nepiekrīt nekā piekrīt, ka nevar atrast darbu, jo piedāvātie darba apstākļi ir neapmierinoši.

Latvijā 2014.gadā veiktās izlases veida aptaujas par klientu apmierinātību par NVA pakalpojumiem rezultāti rāda, ka no aptaujātajiem 93 respondentiem neviens kā bezdarba iemeslu nav minējis neapmierinošus darba apstākļus¹⁴².

Tie jaunieši, kuri uzskata, ka darba apstākļi nav apmierinoši, abās valstīs ir salīdzinoši mazāk. Svarīgs kritērijs šajā vērtējumā varētu būt katra jaunieša individuālās prasības un vēlmes saistībā ar potenciālo darba vietu.



29.attēls. Mani nepieņem darbā, jo manas valodas zināšanas ir pārāk vājas

¹⁴² Nodarbinātības valsts aģentūra. *Izlases veida aptauja par klientu apmierinātību ar NVA pakalpojumiem*. Pieejams: http://www.nva.gov.lv/docs/30_5375ed2ab283e9.75664287.pdf [skatīts 2016, 30.aprīlī]

55% Latvijā aptaujāto respondentu pilnīgi nepiekrīt, bet 19% daļēji vai drīzāk nepiekrīt kā piekrīt apgalvojumam, ka viņu bezdarba iemesls ir saistīts ar vājām valodu zināšanām. Kā jau šajā darbā iepriekš minēts, jaunieši Latvijā valodu prasmes uzskata par visai svarīgu faktoru darba atrašanā¹⁴³. Tikai 26% respondentu lielākā vai mazākā mērā piekrīt tam, ka valodu zināšanas ir šķērslis tam, lai atrastu darbu. Līdz ar to autore pētījums neapstiprina interneta vidē Latvijā izplatīto viedokli, ka jauniešiem ir grūtības atrast darbu sliktu krievu valodas zināšanu dēļ.

Polijas jaunieši ir vēl pozitīvākās domās par valodu prasmēm. 67% ir pilnīgi pārliecināti par savām valodu zināšanām, bet 21% daļēji vai drīzāk piekrīt nekā nepiekrīt, ka viņu valodas zināšanas ir pietiekošas, lai atrastu darbu. Neviens Polijā aptaujātais jaunietis nepiekrīt apgalvojumam, ka viņa valodas zināšanas ir pārāk vājas.

Šādus pētījuma rezultātus var skaidrot ar faktu, ka aptaujā tika analizētas to jauniešu anketas, kas ir ieguvuši augstāko vai profesionālo izglītību, kas visticamāk ietver arī valodas apmācību.



30.attēls. Mani nepieņem darbā, jo man ir invaliditāte

No aptaujātajiem Polijas respondentiem tikai viens cilvēks uzskata, ka tieši viņa invaliditāte ir iemesls, kāpēc viņš ir bezdarbnieks. Visi Latvijas respondenti uz jautājumu par invaliditātes ietekmi uz darba iegūšanu ir atbildējuši noliedzoši.

¹⁴³ Strode, Ieva. Dienas bizness. *Cik liela problēma ir jauniešu bezdarbs?* Pieejams: <http://www.db.lv/viedokli/eksperti/ieva-strode/cik-liela-problema-ir-jauniesu-bezdarbs-437657> [skatīts 2016, 30.aprīlī]

Līdz ar to šo jautājumu nav iespējams detalizēti analizēt. Lai noskaidrotu atbildi par iespējām atrast darbu cilvēkiem ar invaliditāti, būtu jāveic atsevišķs pētījums.

Polijas eksperts J.Wojcieszek - Lys intervijā pastāsta kādas darbības tiek veiktas Polijā, lai samazinātu bezdarbu invalīdiem: “Algu subsīdijas, izmaksu atmaksa par darba vietas pielāgošanu, apmācību izmaksu atmaksa, subsīdijas sava biznesa uzsākšanai - līdz 600% no vidējās algas valstī (šobrīd 23 372 Polijas zloti), subsīdijas sociālā kooperatīva uzsākšanai - līdz 400% no vidējās algas, aizdevums apmācības maksu segšanai - līdz 400% no vidējās algas, ceļa izdevumu segšana prakses apmeklējumam cilvēkiem līdz 30 gadu vecumam, Eiropas Sociālais fonds – projekti u.c.”



31.attēls. Nevar atrast darbu savā profesijā

Respondenti Latvijā ir vairāk pārliecināti, ka nevar atrast darbu savā profesijā (šādu atbildi ir snieguši 63%). Polijā aptaujātie jaunieši ir optimistiskāki, jo tikai 28% pilnībā piekrīt šim apgalvojumam.

Viens no iespējamajiem iemesliem šādām Latvijas respondentu atbildēm ir varbūtība, ka respondenti ir ieguvuši izglītību specialitātēs, kur pieprasījums no darba devēju puses ir zems.

Pēc NVA datiem Latvijā no 2015.gada 1.aprīļa līdz 2016.gada 1.aprīlim zemākais pieprasījums bija šādām specialitātēm: kvalificēti lauksaimniecības, mežsaimniecības, un

zivsaimniecības speciālisti, pamatizglītības pedagogi, elektronikas speciālisti, elektroinženieri, būvelektriķi, būviženieki¹⁴⁴.

Polijā augstskolu beidzējiem visaugstākais bezdarba līmenis ir šādās specialitātēs – publiskās pārvaldes speciālists (10,6%), pedagogs (9,0%), ekonomists (6,6%)¹⁴⁵.

S. Bīdermane piekrīt, ka pastāv iespēja, ka jaunieši nevar atrast darbu savā profesijā. Viņa arī izsaka viedokli par šī jautājuma risināšanas iespējām un sekām: “Jā, tā tas varētu būt, ka sākotnēji ir jāpastrādā kaut kādās vienkāršākās profesijās vai varbūt sabiedriskajā ēdināšanā. Kaut gan no otras puses – bieži vien ir situācija, ka jaunieši ir sākuši kā bārmeņi vai viesmīļi. Pēc tam ir ļoti grūti pāriet kaut kādā citā profesijā, jo tā visa pieredze ir saistīta ar pilnīgi citu sfēru.”

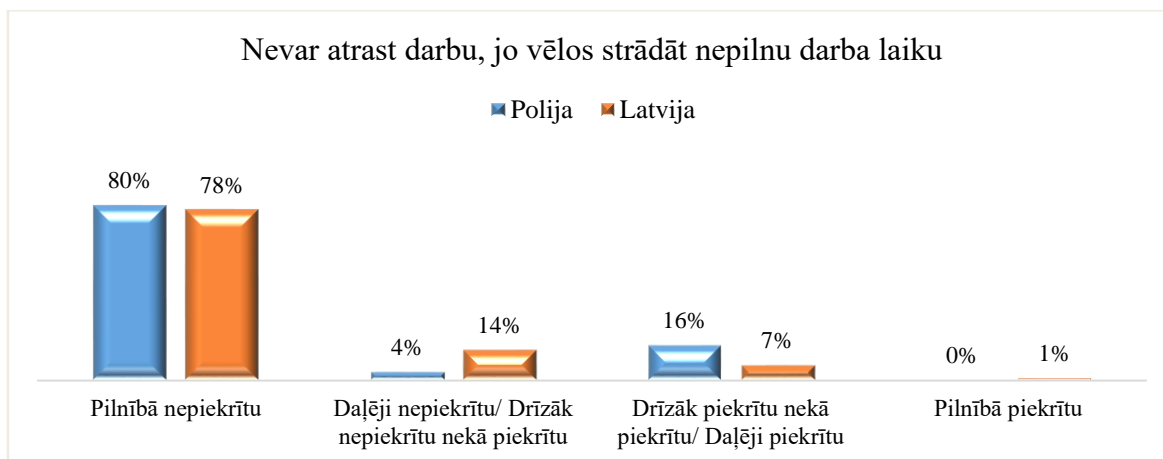
S. Risačenko pilnīgi piekrīt un uzskata, ka jauniešu bezdarbs ir saistīts ar to, ka ir maz darba vietu noteiktās specialitātēs, kā arī ar to, ka piedāvā jaunietim apgūt tirgus prognozēm neatbilstošas profesijas: „Noteikti jā. Ja mēs runājam par tādām humanitāri sociālām. Izglītība ir business, un augstskolas un citas iestādes bieži vien pārdod to, kas smukāk izskatās. Protams, iegalvojot, ka tie speciālisti būs vajadzīgi pēc 3 vai 4 gadiem. Tā kā es domāju, varētu būt, ka daļēji tas ir saistīts. Mums, protams, ir iestādes, kas tā kā nodarbojas ar tirgus prognozēm, it kā ik pusgadu tiek prognozēts, kuras profesijas būs pieprasītas, kuras mazāk pieprasītas, bet jaunieši jau nezin, kur to informāciju atrast. Tā tas ir.”

¹⁴⁴ Nodarbinātības valsts aģentūra. *Darba tirgus prognozes*. Pieejams:

<https://cvvp.nva.gov.lv/#/pub/pakalpojumi/prognozes/> [skatīts 2016, 30.aprīlī]

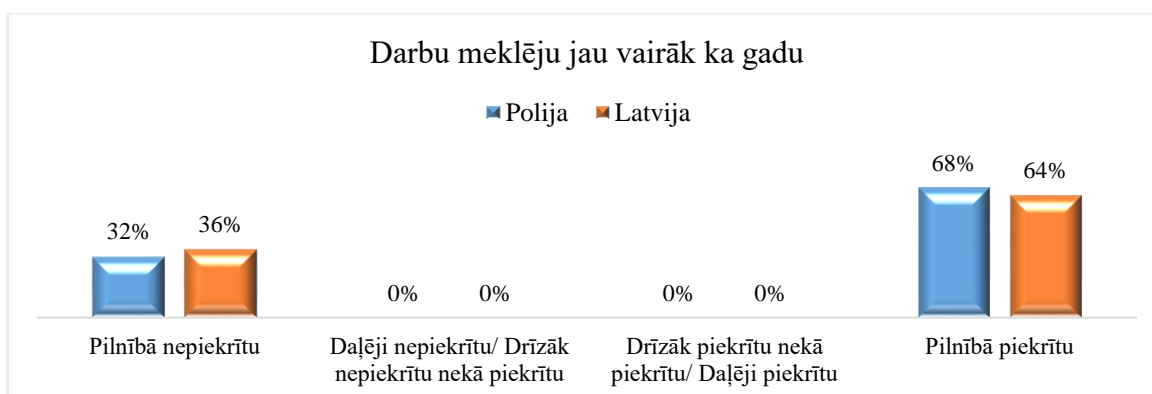
¹⁴⁵ Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społeczne. *Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2015*.

Pieejams: <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/sytuacja-na-ryнку-pracy-osob-mlodych/rok-2015/> [skatīts 2016, 12.maijā]



32.attēls. Nevar atrast darbu, jo vēlos strādāt nepilnu darba laiku

Kā Latvijā, tā arī Polijā lielākā daļa aptaujāto jauniešu vēlas strādāt pilnu darba laiku. Par iemesliem šādām atbildēm var minēt varbūtību, ka nepilnu darba dienu strādāt būtu aktuāli jauniešiem, kuri vēl studē. Studijas beidzot, jaunieši, iespējams, vēlas realizēt savas zināšanas un prasmes, kā arī pilnā apmērā saņemt algu par pilnu darba laiku. Līdz ar to vēlmi pēc nepilna darba laika var uzskatīt par pārejošu profesionālajā izaugsmē.



33.attēls. Darbu meklēju jau vairāk ka gadu

Atbilžu proporcija abās valstīs ir ļoti līdzīga. Apmēram divas trešdaļas jauniešu darbu meklē jau vismaz gadu.

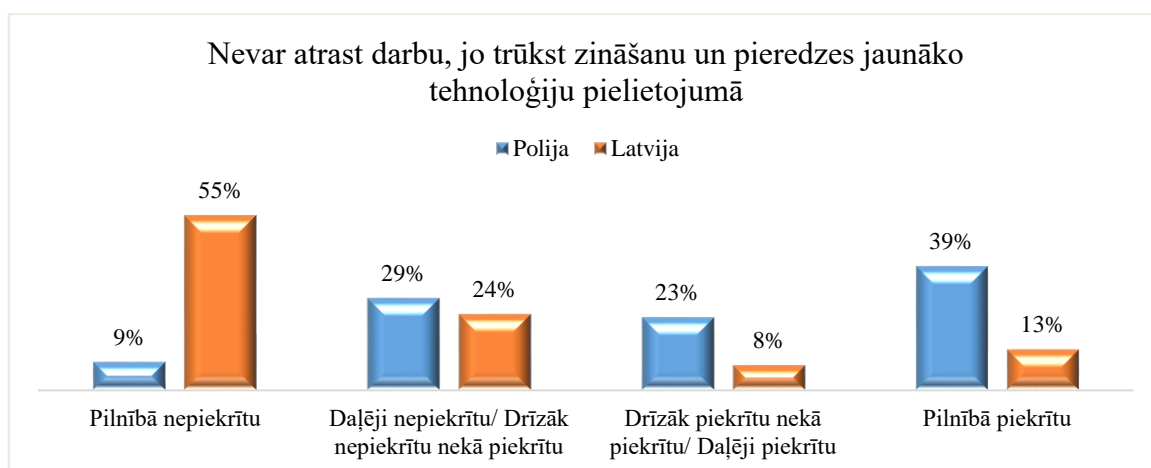
Polijas statistikas dati liecina, ka, laiks, kas tiek tērēts darba meklējumiem, ir atkarīgs arī no darba meklētāja vecuma - vairāk nekā 50% jauniešu vecumā no 18 līdz 24 gadiem darbu

atrod sešu mēnešu laikā. Tomēr līdz pat 25% cilvēku šajā vecuma grupā, lai atrastu darbu, ir nepieciešami vairāk nekā 13 mēneši¹⁴⁶.

Vidējais bezdarba ilgums 2016.gada februāra beigās Latvijā jauniešiem bezdarbniekiem vecumā no 15 līdz 29 gadiem bija 119 dienas, kas ir aptuveni 4 mēneši. Šis perioda ilgums ir palicis gandrīz nemainīgs gada laikā, jo arī 2015.gada februāra beigās tas bija 117 dienas.¹⁴⁷

Pārskatā par jauniešu nodarbinātības situāciju Polijas darba tirgū 2015.gadā ir noteikts, ka vidējais bezdarba perioda ilgums 2015.gada beigās bija 7,6 mēneši, bet 2014.gada beigās tie bija 8,3 mēneši¹⁴⁸.

Autores veiktajā aptaujā lielākā daļa jauniešu abās valstīs atbildējuši, ka meklē darbu ilgāk par gadu, kas ir atšķirīgi no M. Polakovska pētījuma un NVA datiem. Šo atšķirību varētu skaidrot ar nelielās izlases skaitu.



34.attēls. Nevar atrast darbu, jo trūkst zināšanu un pieredzes jaunāko tehnoloģiju pielietojumā.

¹⁴⁶ Polakowski Michał. *Youth Unemployment in Poland*. Friedrich Ebert Stiftung. Pieejams: <http://library.fes.de/pdf-files/id/09477.pdf> [skatīts 2016, 3.aprīlī]

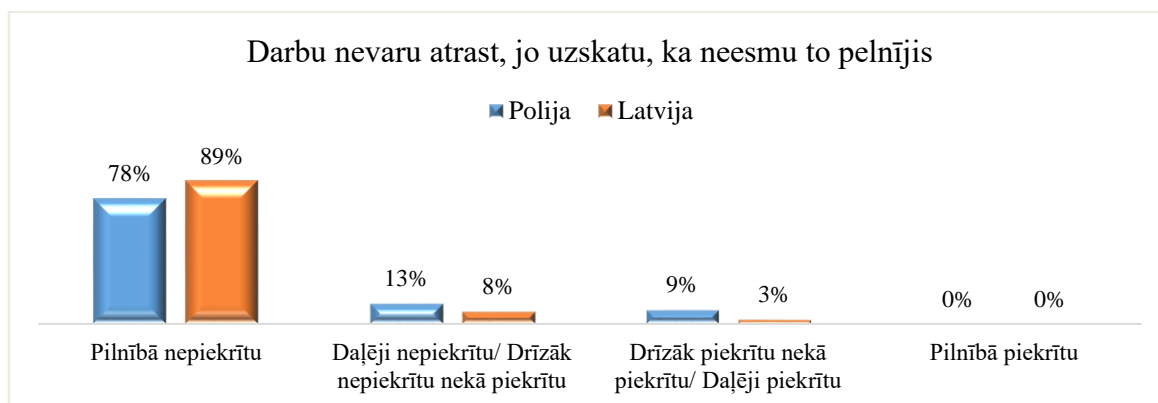
¹⁴⁷ Nodarbinātības valsts aģentūra. *Pārskats par bezdarba situāciju valstī*. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/aktualitates/6/parskats_par_bezdarba_situaciju_valsti_2016_gada_februaris.pdf [skatīts 2016, 15.aprīlī]

¹⁴⁸ Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społeczne. *Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2015*. Pieejams: <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/sytuacja-na-ryнку-pracy-osob-młodych/rok-2015/> [skatīts 2016, 12.maijā]

39% Polijā aptaujāto jauniešu pilnīgi piekrīt un 23% daļēji vai drīzāk piekrīt kā nepiekrīt, ka viņiem nav zināšanu jauno tehnoloģiju jomā.

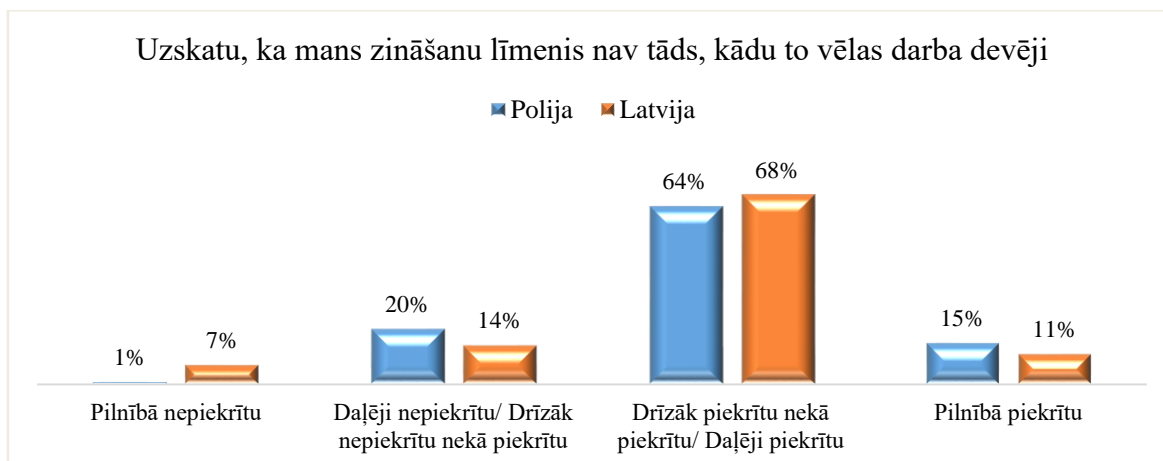
Latvijas aptaujāto jauniešu atbildes krasi atšķiras no Polijas respondentu atbildēm. Vairāk nekā puse Latvijas respondentu pilnīgi nepiekrīt un 24% daļēji vai drīzāk nepiekrīt kā piekrīt, ka viņiem trūkst zināšanu un pieredzes jaunajās tehnoloģijās un tas ir iemesls bezdarbam.

Šīs atšķirības atbildēs abās valstīs varētu būt izskaidrojamas ar jauniešu izvēlēto profesiju. Ja jauniešiem darbā nav nepieciešams pielietot jaunās tehnoloģijas, tad respondents visticamāk nepiekrīt šādam apgalvojumam (tā tas varētu būt Latvijas respondentu atbildēs). No tā var izteikt pieņēmumu, ka Polijā aptaujātajiem jauniešiem darbā ir nepieciešamas zināšanas jaunajās tehnoloģijās, bet viņiem tās trūkst. Tomēr viennozīmīgi to nevar apgalvot, jo pastāv iespēja, ka Latvijā aptaujātajiem jauniešiem ir pietiekoši labas zināšanas jauno tehnoloģiju jomā un tas nav šķērslis nodarbinātībai. Lai rastu atbildi, vai zināšanu un pieredzes trūkums jaunāko tehnoloģiju jomā ir iemesls nepieņemt darbā, būtu jāaptaujā jaunieši, kam darba jomā nepieciešamas zināšanas un pieredze jaunajās tehnoloģijās.



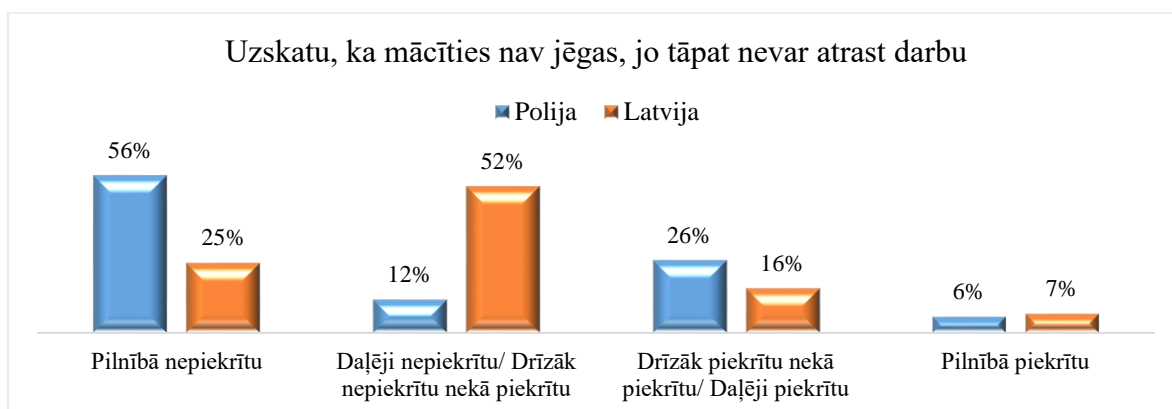
35.attēls. Darbu nevaru atrast, jo uzskatu, ka neesmu to pelnījis

Abu valstu respondenti uzskata, ka ir pelnījuši iesaistīties darba tirgū. Pamats šādam rezultātam ir fakts, ka jaunieši studējot ir ieguldījuši darbu, laiku, ieguvuši zināšanas un prasmes, lolojuši cerības, un tādēļ uzskata, ka viņi ir pelnījuši atrast darbu, lai varētu realizēt savas spējas. To apstiprina arī jauniešu vecuma posmam atbilstošais pašvērtības un pat, iespējams, pretenziju līmenis, kas izslēdz citu uzskatu veidošanos.



36.attēls. Uzskatu, ka mans zināšanu līmenis nav tāds, kādu to vēlas darba devēji

Respondenti Polijā un Latvijā ir tendēti domāt, ka viņu zināšanu līmenis nav tāds, kādu vēlas darba devēji. Vērtējot šīs atbildes kopsakarā ar iepriekš analizētajiem jautājumiem, jāsecina, ka lai arī savas prasmes un zināšanas jaunieši atzīst par pietiekamām, tās viņu uztverē neatbilst darba devēju prasībām.

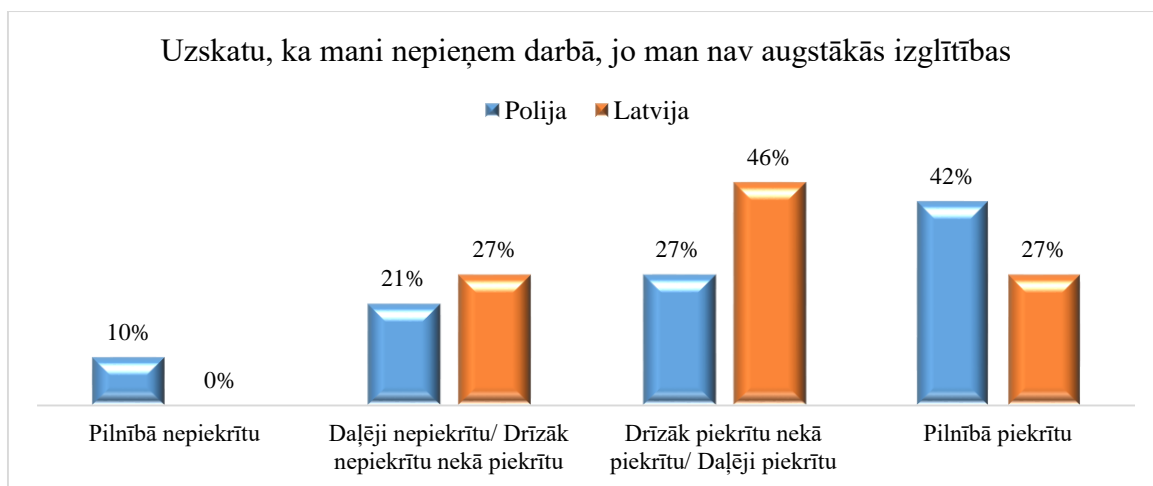


37.attēls. Uzskatu, ka mācīties nav jēgas, jo tāpat nevar atrast darbu

Dominējošais vairākums jauniešu Polijā uzskata, ka mācīties ir nozīmīgi un tas noderēs darba atrašanā. Tomēr jāsecina, ka Latvijā aptaujātie respondenti par mācību nozīmi nav tik pārliecināti.

Iespējamais skaidrojums tam ir fakts, ka Polijā vairāk aptaujāto jauniešu bija ieguvuši profesionālo izglītību, bet Latvijas aptaujāto vidū bija vairāk jauniešu ar augstāko izglītību. Jauniešiem, kas ir ieguvuši profesionālo izglītību, vēl ir iespējas turpināt mācīties augstskolā

un tas dod cerības paaugstināt savu zināšanu līmeni un rezultātā veiksmīgāk iesaistīties darba tirgū. Turpretim jaunieši, kuri jau ieguvuši augstāko izglītību, iespējams, izjūt lielāku vilšanos, jo iegūtā izglītība dotajā brīdī nedod iespējas atrast darbu.



38.attēls. Uzskatu, ka mani nepieņem darbā, jo man nav augstākās izglītības (atbild tie, kam nav augstākās izglītības)

Nelielais izlases apjoms kopumā un it sevišķi Latvijas respondentiem (22 cilvēki ar profesionālo izglītību) neļauj rast pilnīgu atbildi uz izvirzīto jautājumu. Tomēr visi respondenti lielākā vai mazākā mērā atzīst, ka augstākajai izglītībai ir priekšrocības darba tirgū.

Šo apgalvojumu apstiprina arī LU pētījums par Latvijas darba tirgu, kurā atzīts, ka pašlaik darba tirgū dominē pieprasījums pēc darbiniekiem ar augstāko izglītību, kas norāda uz darba tirgus kvalitatīvu attīstību, kam par iemeslu ir nozaru tehnoloģiskā attīstība¹⁴⁹.

Polijas respondentu vidū profesionālā izglītība ir 62 cilvēkiem. Vairākums šajā valstī aptaujāto jauniešu piekrīt apgalvojumam, ka augstākās izglītības trūkums ir viens no šķēršļiem atrast darbu.

Aptaujas rezultāti apliecina, ka respondenti apstiprina augstākās izglītības priekšrocību darba atrašanā.

¹⁴⁹ Kassalis, E., Brēķis, E., Jēkabsone, S., Purmalis, K. Latvijas universitāte. Latvijas darba tirgus problēmas un nākotnes izaicinājumi. Pieejams: http://www.evf.lu.lv/fileadmin/user_upload/lu_portal/projekti/evf/konferences/lu72konference/plenarsede/Brekis_Jekabsone_Kasalis_Purmalis.pdf [skatīts 2016, 15.aprīlī]

NOBEIGUMS

Bakalaura darba fokusā ir jaunieši vecumā no 18 līdz 25 gadiem, kas ieguvuši augstāko un profesionālo izglītību, un ir bezdarbnieka statusā. Darbs ir veltīts hipotēzes par to, vai ir atšķirības jauniešu bezdarba iemesliem Latvijā un Polijā, apstiprinājumam vai noliegumam. Bakalaura darba ietvaros tika pētīti jauniešu bezdarba iemesli katrā no valstīm.

Darbā secināts, ka ir bezdarba iemesli, kas ir līdzīgi Polijā un Latvijā dzīvojošajiem jauniešiem, bet ir arī iemesli, kas ir krasi atšķirīgi.

Vide katrā no valstīm, kur veidojas jauniešu bezdarbs, pamatā ir vienāda. To var pamatot ar Latvijas un Polijas ekonomiskās attīstības posmu līdzību. Var identificēt atšķirības tautsaimniecības izaugsmes un krituma posmos, bet jauniešu bezdarba kontekstā tās var uzskatīt maznozīmīgām.

Atšķirīgs vērtējums jāizdara, analizējot demogrāfisko situāciju. Bezdarbu situāciju Latvijā ietekmē ilgstošais negatīvais dabiskais pieaugums, kas sākās 1991. gadā un nav noslēdzies vēl 2016. gadā. Polijā negatīvs dabiskais pieaugums bija vērojams no 2002. līdz 2005. gadam, un tas nebija krasi izteikts. Lai arī neto migrācija abās valstīs ilgstoši ir negatīva gan valstī kopumā, gan jauniešu segmentā, tomēr Latvijā tās apjomi, salīdzinot pret kopējo jauniešu skaitu mērķa grupā, ir daudz iespaidīgāki. Tāpēc bezdarbu ietekmējošos demogrāfiskos aspektus abās valstīs nevar uzskatīt par vienādiem. Tie ir atšķirīgi pašreiz, un to ietekme nodarbinātības sfērā būs jūtama arī nākotnē.

Abās valstīs nav būtisku atšķirību arī valsts nodrošinātā atbalsta sniegšanā jauniešiem –bezdarbniekiem. Lai mazinātu jauniešu bezdarbu, gan Latvijā, gan Polijā ar Eiropas Komisijas atbalstu tiek īstenotas dažādas programmas. Lai gan daļa no tām ir identiskas, Polijai kopumā ir plašāka pieredze un darbības spektrs to realizācijā. Polijā lielāka nozīme tiek veltīta informatīvā atbalsta sniegšanas pasākumiem bezdarbnieku atbalstam. Tur darbojas informatīvais portāls un diennakts telefona līnija „Zielona Linia”, kā arī mājas lapa par profesiju pieprasījumu. Latvijā šīm darbībām nav analogu.

Lai arī atbalsta nodrošināšanai bezdarbniekiem ir korektīvs raksturs un tās mērķis ir mazināt jau esošo bezdarba līmeni, tomēr tas parāda, ka Polijā jauniešiem ir plašākas iespējas rast risinājumu bezdarba situācijā. Līdzīga situācija ir arī nodarbinātību ietekmējošo likumu un normatīvo aktu izstrādē. Piemēram, Polijā laika posmā no 2014. gada maija līdz 2016. gada

1. janvārim spēkā stājās divas nozīmīgas izmaiņas, kas sekmē jauniešu pieņemšanu darbā gan kopumā, gan atkārtota bezdarba gadījumos. Līdz ar to var secināt, ka Polijā jauniešu bezdarba novēršanai tiek pievērsta lielāka uzmanība.

Vērtējot pašu jauniešu un intervēto ekspertu viedokli par bezdarba iemesliem un iespēju iegūt darbu, tika identificēti aspekti, kas ir līdzīgi gan Polijā, gan Latvijā. Abu valstu aptaujātie jaunieši piekrīt, ka augstākajai izglītībai un kvalifikācijai ir priekšrocības darba tirgū, pastāv tendence, ka augstskolas un profesionālās skolas jauniešiem piedāvā izglītību un apmācību kvalifikācijās, kas nav vai tuvākajā laikā nebūs pieprasītas.

Gan Polijā, gan Latvijā netiek izmantotas visas iespējas un piedāvātie pakalpojumi saistībā ar profesijas izvēli. Abās valstīs respondenti profesijas izvēlei maz izmanto profesionālās karjeras konsultanta ieteikumus, taču ievērojama loma ir iespējai mācīties budžeta vietās. Arī vēlme apgūt prestižu profesiju un profesiju izvēlēties nejauši abu valstu aptaujātajiem jauniešiem ir kopēja.

Aptaujas dalībniekiem Polijā un Latvijā ir vēlme strādāt profesijā, kurā ir iegūta izglītība. Šis apstāklis var kavēt jauniešu vēlmi pārkvalificēties un piemēroties darba tirgus prasībām. Abās valstīs respondentiem nav izteikta vēlme reģistrēties valsts nodarbinātības dienestā, kas mazina iespējas risināt nodarbinātības jautājumu, izmantojot valsts atbalstu. Arī darba meklējumos viņi izmanto tikai daļu no kopējā iespēju klāsta, līdz ar to tiek samazināta varbūtība atrast darbu.

Gan Polijā, gan Latvijā aptaujātie jaunieši ir pārliecināti par savām prasmēm un valodu zināšanām. Lai arī savas prasmes un zināšanas aptaujātie jaunieši atzīst par pietiekamām, tomēr tās viņu uztverē neatbilst darba devēju prasībām. Respondenti abās valstīs uzskata, ka darba pieredzes trūkums ir cēlonis grūtībām darba atrašanā. Kā Latvijā, tā arī Polijā aptaujātie vēlas strādāt pilnu darba laiku, kā arī uzskata, ka neapmierinoši darba apstākļi nav iemesls viņu bezdarbam.

Identificētas atšķirības ir atbildēs par jauniešu bezdarba iemesliem, kas skar mācību prakses organizēšanu pie darba devēja vai tās neesamību vispār; vēlamās darba algas apmērā, darbu uzsākot; zināšanu līmeni jaunāko tehnoloģiju jomā, kā arī brīvu darba vietu neesamībai un prioritātei izvēlēties mācību iestādi, kur mācās draugi un skolas biedri. Viedokļu atšķirība ir arī jautājumā par tendenci neizvēlēties darba tirgū pieprasītu profesiju, kā arī veidos, kā tiek meklēts darbs.

Balstoties uz iepriekš secināto, bakalaura darba hipotēze, ka pastāv bezdarba iemeslu atšķirības Latvijā un Polijā dzīvojošajiem jauniešiem vecumā no 18 līdz 25 gadiem ar augstāko vai profesionālo izglītību, ir apstiprinājusies daļēji.

Kopumā bakalaura darba mērķis ir sasniegts un izvirzītie uzdevumi izpildīti.

Bakalaura darba tēmai ir iespējama tālāka izpēte, kas padziļināti analizētu jauniešu nodarbinātības aspektus katrā no valstīm. Šajos pētījumos vēlams būtu iesaistīt lielāku respondentu skaitu, kā arī anketu jautājumus varētu izstrādāt padziļināti un aptaujāt plašāku ekspertu loku. Tāpat pastāv iespēja, ka bezdarba izpēti var veikt, nodalot atsevišķus segmentus, un analizēt to ilgtermiņā.

KOPSAVILKUMS // TĒZES

- Darbs ir strukturāls elements personas dzīvē, bezdarba situācijai ir liela psiholoģiska ietekme, kas ir ļoti dezorientējoša, nomāc un liek apšaubīt cilvēku uzskatus par savu identitāti. Bezdarbs Eiropas Savienības ietvaros tiek aplūkots kā viens no svarīgākiem sociālās atstumtības iemesliem. Algoti darbs lielākajai sabiedrības daļai ir ne tikai iztikas līdzekļu avots, tas veido identitāti, piederības un solidaritātes jūtas, stiprina pašapziņu.
- Bezdarbu kopumā definē kā tirgus ekonomikas parādību, kad daļa iedzīvotāju darbaspējas vecumā vai nu nevar dabūt darbu savā profesijā vai arī to neatrod vispār. Bezdarba līmenis svārstās atkarībā no valsts ekonomikas rosības. Pastāv tādas bezdarba formas kā īslaicīgais (frikcionālais), strukturālais, sezonālais un cikliskais bezdarbs.
- Angļu sociologs A. Gidens min iespējamus cēloņus ilgstošam bezdarbam:
 - starptautiskās konkurences saasināšanās tajās rūpniecības nozarēs, kuras tradicionāli ir bijušas Rietumu uzplaukuma avots,
 - pasaules ekonomikas lejupslīdes,
 - mikroelektronikas pielietojuma izplatība, kura samazināja darba vietu skaitu,
 - to sieviešu skaita pieaugums, kuras vēlas strādāt algotu darbu. Līdz ar to palielinās konkurence uz ierobežotu darba vietu skaitu.
- Bezdarba radītās sekas ir:
 - samazinās saražotā iekšzemes kopprodukta apjoms,
 - iedzīvotāju personisko ienākumu samazināšanās un uzkrājumu zaudējums;
 - valsts budžeta ieņēmumu samazinājums, jo bezdarbnieki neko neražo, nesaņem algu un nemaksā budžetā nodokļus, turklāt daļa saņem bezdarbnieku pabalstu,
 - krītas cilvēciskā kapitāla kvalifikācija un kvalitāte, zūd darba pieredze un iemaņas;
 - cilvēks zaudē pašcieņu un ticību saviem spēkiem, trūkst pašrealizācijas darbā.
- Kopumā Latvijas un Polijas ekonomiskās attīstības posmi ir ļoti līdzīgi. Abu valstu tautsaimniecību ir ietekmējusi atrašanās Austrumeiropas sociālistisko valstu blokā. Abas valstis ir skārusi 2007. gada pasaules finanšu krīze. ES sastāvā abas valstis tika uzņemtas vienlaicīgi.

- Bezdarbu situāciju Latvijā ietekmē ilgstošais negatīvais dabiskais pieaugums, kas sākās 1991. gadā un nav noslēdzies vēl 2016. gadā. Polijā negatīvs dabiskais pieaugums bija vērojams no 2002. līdz 2005. gadam, un tas nebija krasi izteikts.
- Emigrācija ir ietekmējusi nodarbinātības rādītājus gan Latvijā, gan Polijā. Jauniesi devušies ārpus valsts ar mērķi atrast darbu citur. Tomēr salīdzinoši Latvijā emigrējušo jauniešu īpatsvars ir augstāks nekā Polijā.
- Pēc E. Eriksona, jauniešu vecuma posms ir vecums no 18 līdz 25 gadiem. Citi mūsdienu pētnieki uzskata, ka tas var būt vecums no 18 līdz pat 30 gadiem
- Jauniešiem nereti ir neadekvātas prasības pret atalgojumu un darba apstākļiem, turklāt tas īpaši raksturīgi gados jaunākajiem. Vienlaikus pozitīvi jāvērtē vairākas jauniešu vecuma psihosociālās īpatnības – maksimālismu, neatlaidību un pozitīvu ambiciozitāti.
- Jaunieši ir viena no sociāli visneaizsargātākajām grupām. Īpaši pēckrīzes gados, kad strauji palielinājās bezdarbs, samazinājās gan pašu jauniešu, gan viņu ģimeņu ienākumi un finansiālās iespējas.
- Jauniešu nodarbinātības problēmas rada bezdarba risku, kas ietekmē jaunieša dzīves sfēras – gan psiholoģisko, gan sociālo dzīvi, kā arī izraisa sociālo, ekonomisko problēmu saasināšanos valsts līmenī.
- Jauniešu sociālais kapitāls un tā kvalitāte var ietekmēt viņu karjeras izvēles un darba iespējas. Tāpat viņu grūtības iekļauties darba tirgū var arī skaidrot ar strukturāliem faktoriem – vispārējo ekonomisko stāvokli un situāciju darba tirgū.
- Ilgstošs jauniešu bezdarbs atstāj negatīvas sekas uz sabiedrību un valsts ekonomiku ne tikai neiegūto nodokļu veidā. Tas var izraisīt izolāciju, slikti apmaksātu, nedrošu vai nelegālu nodarbinātību, noziedzību, kā arī garīgās un fiziskās veselības problēmas.
- Jauniešiem vecumā no 21 līdz 24 gadiem ir aktuāla problēma, ka pēc mācību iestādes absolvēšanas daudzi secina, ka iegūtā profesija neatbilst viņu vēlmēm, interesēm vai darba tirgus pieprasījumam.
- Sociologs U. Beks uzskata, ka indivīdi mūsdienās daudz lielākā mērā kļūst atkarīgi no darba tirgus, valsts politikas, normatīvajiem aktiem un dažāda veida aprūpes, bet nekļūst īpaši emancipētāki. Sociālo, ekonomisko un politisko izmaiņu rezultātā jaunatne saduras ar daudziem riskiem, kuru nebija viņu vecāku jaunībā un kurus vecāki nezina un nepazīst.

- Pēc D. Hjūza un T.B. Borbeja – Peces darbaspēka piedāvājumam un pieprasījumam raksturīgie šķēršļi ir saistīti ne tikai ar jauniešu prasmju trūkumu, bet ar izglītības sistēmas īpatnībām. Viņi uzskata, ka valstīs, kur izglītības modelis ir "vispirms mācīties, tad strādāt", pāreja no mācībām uz karjeru ir sarežģītāka. Turpretim tur, kur mācības un darbs bieži ir apvienoti (piemēram, mācību prakse, stažēšanās, nepilnas slodzes darbs) pāreja notiek vienkāršāk un drošāk. Ekonomiskās krīzes ietekmē izglītība vairs nav nodarbinātības garants, jo arī – arī jaunieši ar augstāko izglītību kļūst par bezdarbniekiem. Jaunās tendences attiecas arī uz nākotnes perspektīvām.
- M. Granovetera vājo saišu teorija parāda darba tirgu kā specifisku sociālo tīklu, kurā lielākas izredzes atrast darbu ir tiem indivīdiem, kuriem ir tās sauktās vājās saites.
- M. Polakovskis veicis pētījumu, kurā apskatītas problēmas saistībā ar jauniešu bezdarbu, ar jauniešu pāreju no izglītības sistēmas uz darba tirgu, darba devēju sadarbību ar mācību iestādēm u.c
- Jauniešu aktuālākie bezdarba iemesli ES valstīs apkopoti ES „Jauniešu garantijas” prezidentūras 2012.gada 9.februāra ziņojumā:
 - jaunu darba vietu trūkums, it īpaši tādu, kas piemērotas jauniešiem;
 - konservatīvo partiju realizētā stingrā politika, kas realizē līdzekļu samazinājumus izglītībai un sociālajai palīdzībai;
 - nepietiekama izglītība un apmācība;
 - palīdzības trūkums karjeras izvēlē;
 - atsevišķu jauniešu grupu diskriminācija darba tirgū (piemēram, reliģiskās un/vai etniskās minoritātes);
 - prakses iespējas netiek pienācīgi izmantotas;
 - vāja darba tirgus politika.
- Abās valstīs jauniešiem ir samazinātas iespējas saņemt bezdarbnieka pabalstu, jo daudzos gadījumos viņiem nav vajadzīgā darba stāža. Turklāt pabalsta apjoms ir neliels.
- Nodarbinātības valsts aģentūru darbības virzieni atbalsta sniegšanā bezdarbniekiem abās valstīs ir ļoti līdzīgi. Gan Polijā, gan Latvijā ir noteikts speciāls atbalsta virziens - jauniešiem no 15 līdz 24 gadu vecumam.

- Lai mazinātu jauniešu bezdarbu, gan Latvijā, gan Polijā ar Eiropas Komisijas atbalstu tiek īstenotas dažādas programmas. Lai gan daļa no tām ir identiskas (piemēram, «Jauniešu garantija»), Polijai kopumā ir plašāka pieredze to realizācijā. Piemēram, Polish Ochotnicze Hufce Pracy, OHP (Brīvprātīgais darbaspēka korpuss) datiem, tas no 2007. līdz 2013. gadam piedalījās 16 ES atbalstītajos projektos.
- Polijā liela nozīme tiek veltīta informatīvā atbalsta sniegšanas pasākumiem bezdarbnieku atbalstam. Tur darbojas informatīvais portāls un diennakts telefona līnija „Zielona Linia”, kā arī mājas lapa par profesiju pieprasījumu. Latvijā šīm darbībām nav analoģu.
- Polijā bezdarba mazināšanas nolūkos tiek veiktas izmaiņas normatīvajos aktos. Piemēram, laika posmā no 2014. gada maija līdz 2016. gada 1. janvārim spēkā stājās divas nozīmīgas izmaiņas, kas sekmē jauniešu pieņemšanu darbā gan kopumā, gan atkārtota bezdarba gadījumos.
- Gan Polijā, gan Latvijā aptaujātie jaunieši izmanto samērā šauru darba meklēšanas iespēju spektru, reti izvēlas ievietot sludinājumus presē, kā arī reģistrēšanos maksas darbā iekārtošanas birojos.
- Gan Polijā, gan Latvijā darba pieredzes neesamība respondentu izpratnē ir viens no galvenajiem iemesliem, kādēļ viņus nepieņem darbā.
- Gan Latvijā, gan Polijā respondenti ir maz informēti par nodarbinātības dienesta pakalpojumiem un nepietiekoši izmanto tos.
- Abu valstu aptaujātie jaunieši piekrīt, ka augstākajai izglītībai un kvalifikācijai ir priekšrocības darba tirgū.
- Abās valstīs jaunieši profesijas izvēlei maz izmanto profesionālās karjeras konsultanta ieteikumus, taču ievērojama loma ir iespējai mācīties budžeta vietās. Arī vēlme apgūt prestižu profesiju abu valstu jauniešiem ir kopēja.
- Abās valstīs aptaujātie jaunieši uzskata, ka darba vietā nodrošinātajiem darba apstākļiem ir pakārtota nozīme.
- Gan Polijā, gan Latvijā aptaujātie jaunieši dod priekšroku studēt budžeta vietās. No tā var secināt, ka finansiālu apsvērumu dēļ daļai jauniešu nav iespēja apgūt vēlamu profesiju.

- Samērā liels aptaujāto respondentu skaits Latvijā un Polijā profesiju izvēlas nejauši, kas nav vērtējams kā pozitīvs fakts.
- Aptaujāto jauniešu priekšstati gan Polijā, gan Latvijā par jaunu darbinieku rekrutāciju un darba devēju ekspektācijas ievērojami atšķiras.
- Polijā aptaujātie jaunieši augstu vērtē draugu, paziņu, radnieku padomu profesijas izvēlē.
- Polijā respondenti salīdzinājumā ar Latvijas respondentiem uzskata, ka apmeklējot darba informācijas kabinetu un atbildot uz darba piedāvājumiem presē, paaugstinās iespēja atrast darbu.
- Polijā aptaujātie jaunieši ar mieru strādāt citā profesijā nekā tajā, kur iegūta izglītība. Līdz ar to viņiem ir lielāka iespēja būt nodarbinātiem.
- Polijā aptaujātie respondenti salīdzinoši vairāk nekā Latvijā uzskata, ka nevar atrast darbu, jo nav brīvu darba vietu.
- Latvijā aptaujātie jaunieši salīdzinoši mazāk izvēlas darba tirgū pieprasītas profesijas.
- Latvijā aptaujātie jaunieši ir ar mieru uzsākt darba gaitas par mazāku samaksu nekā Polijā aptaujātie jaunieši.
- Intervēto ekspertu viedoklis attiecībā uz darba pieredzes nozīmīgumu saistībā ar iekļaušanos darba tirgū ir atšķirīgs.
- Eksperti norāda, ka vairums jauniešu darbu meklē, izmantojot personīgos kontaktus, ģimenes atbalstu, kā arī ar interneta palīdzību.
- Ekspertu teiktais liecina, ka jauniešu bezdarbs daudzos gadījumos ir saistīts ar jauniešu neapmierinātību ar darba devēju piedāvāto samaksu, kā arī ar nepietiekošu darba vietu skaitu izvēlētajā profesijā.
- Eksperti uzskata, ka bezdarbu iespējams mazināt, radot jaunas darba vietas, veidojot pārdomātu nodokļu politiku un popularizējot pasākumus, kas dod iespēju iesaistīties darba tirgū.
- Piedalīšanās organizētā praksē mācību laikā ne vienmēr sniedz lielākas priekšrocības darba meklēšanas procesā.

- Polijā un Latvijā ir tendence, ka augstskolas, profesionālās skolas jauniešiem piedāvā izglītību un apmācību kvalifikācijās, kas jau ir vai tuvākajā laikā nebūs pieprasītas.
- Abās valstīs nenotiek pietiekoša sadarbība starp uzņēmumiem un izglītības iestādēm prakses nodrošināšanā mācību laikā, kas, savukārt, nesekmē jauniešu ērtu iesaistīšanos darba tirgū.
- Prognozējot jauniešu bezdarba līmeni nākotnē, jāsecina, ka Latvijā demogrāfiskās situācijas ietekmē tam īstermiņā būs tendence samazināties. Taču ilgākā laika posmā, ja nenotiks krasas izmaiņas ekonomikā un/vai darbaspēka ieplūšanā, nodarbinātības jautājums būs aktuāls. Polijā gan eksperti, gan arī bezdarba jomas pētnieki neprognozē tik krasas negatīvas nākotnes tendences. Tomēr abās valstīs vienota skatījuma par šo jautājumu nav.

AVOTU UN LITERATŪRAS SARAKSTS

1. Barometr Zawodow. Pieejams: <http://barometrzawodow.pl/> [skatīts 2016, 25.aprīlī]
2. Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=62539> [skatīts 2016, 23.aprīlī]
3. Bikse, Veronika. *Ekonomikas teorijas pamatprincipi*. Rīga: Izglītības soļi, 2007.
4. Boland, Tom, Griffin, Ray redakcija. *The Sociology of Unemployment*. Manchester University Press. Manchester: 2015.
5. CEDEFOP. *The skill matching challenge*. Pieejams: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3056> [skatīts 2016, 20.aprīlī]
6. Central statistical office of Poland. *Structure of the population by 2014*. Pieejams: <http://stat.gov.pl/en/topics/population/population/structure-of-the-population-by-2014,7,1.html> [skatīts 2016, 31.martā]
7. Central Statistical Office of Poland. *Concise statistical yearbook of Poland 2015*. Pieejams: <http://stat.gov.pl/en/> [skatīts 2016, 22.martā]
8. Centrāla statistikas pārvalde. *Iedzīvotāju ilgtermiņa migrācija*. Pieejams: <http://www.csb.gov.lv/statistikas-temas/metodologija/iedzivotaju-ilgtermina-migracija-36811.html> [skatīts 2016, 21.martā]
9. Centrāla statistikas pārvalde. *Migrācijas saldo*. Pieejams: <http://www.csb.gov.lv/statistikas-temas/termini/migracijas-saldo-36813.html> [skatīts 2016, 21.martā]
10. Centrālā statistikas pārvalde. *Iedzīvotāju galvenie rādītāji*. Pieejams: <http://www.csb.gov.lv/statistikas-temas/iedzivotaji-galvenie-raditaji-30260.html> [skatīts 2016.20.martā]
11. Centrālā statistikas pārvalde. *Iedzīvotāju dabiskais pieaugums*. Pieejams: www.csb.gov.lv [skatīts 2016, 31.martā]
12. Centrālā statistikas pārvalde. *Iedzīvotāju migrācija*. Pieejams: www.csb.gov.lv [skatīts 2016, 24.martā]
13. Centrālā statistikas pārvalde. *Izglītība – Galvenie rādītāji. Studentu skaits pa izglītības tematiskajām grupām augstskolās un koledžās (mācību gada sākumā)*.

- Pieejams: <http://www.csb.gov.lv/statistikas-temas/izglitiba-galvenie-raditaji-30273.html> [skatīts 2016, 10.aprīlī]
14. Centrālā statistikas pārvalde. *Studējošo skaits Latvijas augstākās izglītības iestādēs sarucis par 2 %*. Pieejams: <http://www.csb.gov.lv/notikumi/studejoso-skaits-latvijas-augstakas-izglitibas-iestades-sarucis-par-2-43992.html> [skatīts 2016, 25.martā]
 15. Centrālās statistikas pārvalde. *Strādājošā mēneša vidējā darba samaksa pa mēnešiem*. Pieejams: http://data.csb.gov.lv/pxweb/lv/Sociala/Sociala_istern_dsamaksa/?tablelist=true [skatīts 2016, 15.martā]
 16. Cimdiņa, Agnese, Raubiško, Ieva. *Cilvēks un darbs Latvijas laukos: sociālantropoloģisks skatījums*. Rīga: Latvijas universitāte, 2012. 32.lpp.
 17. Daugavietis, Jānis. *Sociālo kapitālu teorijas, 2014*. Anotācija no promocijas darba. Pieejams: http://www.academia.edu/5915882/Soci%C4%81lo_kapit%C4%81lu_teorijas_2014 _ [skatīts 2016, 24.martā]
 18. Eiropas sociālais fonds. *Eiropas Savienības iniciatīvas jauniešu nodarbinātības uzlabošanai*. Pieejams: http://www.lbas.lv/upload/stuff/201306/jauniesu.nodarbinatiba_mickevica_31.05.2013_final.pdf [skatīts 2016, 20.martā]
 19. Ekonomikas ministrija. *Ziņojums par Latvijas tautsaimniecības attīstību 2015.gada decembris*. Pieejams: https://www.em.gov.lv/lv/nozares_politika/tautsaimniecibas_attistiba/zinojums_par_latvijas_tautsaimniecibas_attistibu/ [skatīts, 2016, 28.martā]
 20. ES „Jauniešu garantijas” prezidentūras 2012.gada 9.februāra ziņojums. Pieejams: http://www.youth-guarantee.eu/campaign_documents [skatīts 2016, 30.martā]
 21. EU Commission. *The Youth Guarantee country by country – Latvia*. Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1161&langId=en&intPageId=3341> [skatīts 2016, 23.aprīlī]
 22. EU Commission. *The Youth Guarantee country by country – Poland*. Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1161&langId=en&intPageId=3348> [skatīts 2016, 23.aprīlī]

23. European Lifelong Guidance Policy network. ELGPN. *Youth Unemployment: A Crisis in Our Midst*. Concept note No. 2. Pieejams: <http://www.elgpn.eu/publications/elgpn-concept-note-youth-unemployment> [skatīts 2016, 05.aprīlī]
24. Eurostat. *Your key to Europeans statistic, average satisfaction levels of young people*. Pieejams: <http://ec.europa.eu/eurostat/news/themes-in-the-spotlight/youth-day> [skatīts 2016, 15.martā]
25. Eurostat. *Youth unemployment rates, EU-28 and EA-19, seasonally adjusted, January 2000 - March 2016*. Pieejams: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Youth_unemployment_rates,_EU-28_and_EA-19,_seasonally_adjusted,_January_2000_-_March_2016_.png [skatīts 2016, 5.maijā]
26. Giddens, Anthony. *Sociology, 6th edition*. Cambridge: Polity Press, 2009.
27. Gods, Uģis. *Makroekonimika*. Rīga: Biznesa Augstskola "Turība", 2004.
28. GUS 2015. *Mały Rocznik Statystyczny Polski 2015. (Concise Statistical Yearbook of Poland 2015.)* Central Statistical Office of Poland. Pieejams: <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/maly-rocznik-statystyczny-polski-2015,1,16.html> [skatīts 2016, 30 aprīlī]
29. Hjūza, Dīrdre, Borbējs-Pece Tibors, Boržs. *Jauniešu bezdarbs: mūsdienu krīze Mūžilga karjeras atbalsta rīcībpolitikas nozīme darba piedāvājuma un pieprasījuma jomā*. Pieejams: http://viaa.gov.lv/files/news/19710/48016_viaa_jauniesu_bezdarbs.pdf [skatīts 2015, 26.martā]
30. Izglītības un zinātnes ministrija. *Aktivitāte, mobilitāte, līdzdalība – jauniešu dzīves kvalitātes pamats 2008 – 2013*. Pieejams: http://www.izm.gov.lv/images/statistika/petijumi/Jauniesi_Latvija_2008-2013.pdf [skatīts 2016, 15.martā]
31. Izglītības un Zinātnes ministrija. *Jaunatnes politikas monitorings 2015*. Pieejams: http://www.izm.gov.lv/images/statistika/petijumi/jaunatne/IZM_Jaunatnes-politikas-monitorings_2015_Laboratory.pdf [skatīts 2016, 12.martā]

32. Izglītības un zinātnes ministrija. *Jaunatnes politikas pamatnostādņu 2015.-2020. gadam projekta sabiedriskā apspriede*. Pieejams: http://www.izm.gov.lv/images/sabiedriska_lidzdaliba/aktualitates/IZMPamn2015-2020_pielikums_26022015.pdf [skatīts 2016, 21.martā]
33. Izglītības un Zinātnes ministrija. *Situācijas raksturojums un pastāvošo izaicinājumu formulējums*. Pieejams: http://www.izm.gov.lv/images/sabiedriska_lidzdaliba/aktualitates/IZMPamn2015-2020_pielikums_26022015.pdf [skatīts 2016, 26.martā]
34. Kassalis, E., Brēķis, E., Jēkabsons, S., Purmalis, K. *Latvijas darba tirgus problēmas un nākotnes izaicinājumi*. Latvijas universitāte. Pieejams: http://www.evf.lu.lv/fileadmin/user_upload/lu_portal/projekti/evf/konferences/lu72konference/plenarsede/Brekis_Jekabsone_Kasalis_Purmalis.pdf [skatīts 2016, 15.aprīlī]
35. Kons, Igors. *Es atklāšana*. Rīga: Avots, 1982.
36. Koroļeva, Ilze, Rungule, Ritma, Trapenciēre, Ilze. *Latvijas Jaunatnes socioloģisks portrets*. Rīga: FSI, 1999.
37. Koroļeva, Ilze, Rungule, Ritma, Trapenciēre, Ilze. *Latvijas jaunatnes portrets: integrācija sabiedrībā un marginalizācijas riski*. Monogrāfija. Rīga: Latvijas Universitāte, Filozofijas un socioloģijas institūts, 2009.gads. Pieejams: https://issuu.com/lufsi/docs/jaunatnes_portrets_2009/1?e=5309605/2811638 [skatīts 2016, 23.martā]
38. Koroļova, Ilze, Mieriņa, Inta., Rungule, Ritma. *Profesiju prestižs un izvēle jauniešu vidū: divu paaudžu salīdzinājums*. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds, 2014. Pieejams: https://issuu.com/lufsi/docs/profesiju_prestizs_web/19?e=0/14559315 [Skatīts 2016, 20.martā]
39. Labklājības ministrija. *Darba tirgus sakarības*. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_tirgus/darba_tirgus_sakaribas.pdf [skatīts 2015, 30.martā]
40. Labklājības ministrija. *Jauniešu garantija*. Pieejams: <http://www.lm.gov.lv/text/2607> [skatīts 2016, 23.aprīlī]

41. Laķis, Pēteris. *Socioloģija. Ievads Socioloģijā*. Lekciju kurss. Rīgā: Zvaigzne ABC, 2002.
42. Laškova, Jeļena, Brokāne, Larisa. *Bezdarbnieku motīvi izglītošanai*. Daugavpils Universitātes Sociālo zinātņu fakultātes Starptautisko zinātnisko konferenču rakstu krājums, IV daļa. Daugavpils: Daugavpils universitātes akadēmiskais apgāds "Saule", 2012.
43. Latviešu valodas aģentūra. *Latviešu valoda ir Latvijas Republikas valsts valoda*. Pieejams: http://www.valoda.lv/Valsts_valoda/Latviesu_valoda/mid_502 [skatīts 2016, 15.aprīlī]
44. Latvijas banka. *Valūtu kursi*. Pieejams: <https://www.bank.lv/statistika/valutu-kursi/aktualie> [skatīts 2016, 22.aprīlī]
45. Latvijas Darba devēju konfederācija. *Pētījums par prakšu pieejamību un kvalitāti Latvijā*. Pieejams: <http://www.lddk.lv/notikums/praksu-pieejamiba-un-kvalitate-latvija/> [skatīts 2016, 30.aprīlī]
46. Latvijas Sabiedriskie mediji. *Jauniešu bezdarbs*. Pieejams: <http://www.lsm.lv/lv/temas/jaunieshu-bezdarbs/> [skatīts 2016, 5.aprīlī]
47. Latvijas Zinātņu akadēmija. *Akadēmiskā terminu datubāze AkadTerm*. Pieejams: <http://termini.lza.lv/term.php?term=bezdarbs&lang=LV> [skatīts: 2016, 02.februārī]
48. LBAS. *Jauniešu bezdarbs Eiropā*. Pieejams: <http://www.lbas.lv/news/513> [skatīts 2016, 20.martā]
49. LZA Terminoloģijas komisija. *Akadēmiskā terminu datubāze AkadTerm*. Pieejams: <http://termini.lza.lv/term.php?term=iek%C5%A1zemes%20kopprodukts&lang=LV> [skatīts 2016, 26.aprīlī]
50. Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społeczne. (Ministry of Familie, Labour and Social Policy) *Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2015*. Pieejams: <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/sytuacja-na-ryнку-pracy-osob-mlodych/rok-2015/> [skatīts 2016, 12.maijā]
51. Ministru kabineta noteikumi Nr. 656. Noteikumi par minimālās mēneša darba algas apmēru normālā darba laika ietvaros un minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanu. Pieejams: <http://likumi.lv/ta/id/278067-noteikumi-par-minimalas->

- [menesa-darba-algas-apmeru-normala-darba-laika-ietvaros-un-minimalas-stundas-tarifa-likmes-aprekinasanu](#) [skatīts 2016, 22.aprīlī]
52. Niklass, Mareks. *Jauniešu ar zemu izglītību iekļaušanās darba tirgū Latvijā*. Socioloģija. Rīga: LU Raksti, 2011. 98.lpp.
53. Nodarbinātības valsts aģentūra. *Brīvo darba vietu skaita izmaiņas*. Pieejams: <http://www.nva.gov.lv/index.php?cid=6#profesijas> [skatīts 2016, 6.aprīlī]
54. Nodarbinātības valsts aģentūra. *Brīvo darba vietu skaits*. Pieejams: <http://www.nva.gov.lv/index.php?cid=6#profesijas> [skatīts 2016, 12.aprīlī]
55. Nodarbinātības valsts aģentūra. *Darba tirgus prognozes*. Pieejams: <https://cvvp.nva.gov.lv/#/pub/pakalpojumi/prognozes/> [skatīts 2016, 30.aprīlī]
56. Nodarbinātības valsts aģentūra. *Izlases veida aptauja par klientu apmierinātību ar nva pakalpojumiem*. Pieejams: http://www.nva.gov.lv/docs/30_5375ed2ab283e9.75664287.pdf [skatīts 2016, 5.aprīlī]
57. Nodarbinātības valsts aģentūra. *Pārskats par bezdarba situāciju valstī*. Pieejams: http://www.nva.gov.lv/docs/28_56aa2e20dd1f17.37658194.pdf [skatīts 2016, 5.maijā]
58. Nodarbinātības valsts aģentūra. *Pārskats par bezdarba situāciju valstī*. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/aktualitates/6/parskats_par_bezdarba_situaciju_valsti_2016_gada_februaris_.pdf [skatīts 2016, 15.aprīlī]
59. NVA. *Absolventu-bezdarbnieku aptauja*. Eiropas Sociālā fonda Nacionālās programmas “Darba tirgus pētījumi” projekts “Nodarbinātības valsts aģentūras pētījumi”. 2005.gada novembris-decembris. Pieejams: www.nva.gov.lv/esf/docs/16_46a9a188bb8aa2.85643069.pdf [skatīts 2015, 3.janvārī]
60. OHP. *Act on promotion of employment and labour market institutions*. Pieejams: <http://www.ohp.pl/en/> [skatīts 2016, 24.aprīlī]
61. OHP. *Voluntary Labour Corps*. Pieejams: <http://www.ohp.pl/en/> [skatīts 2016, 23.aprīlī]
62. Polakowski, Michał. *Youth Unemployment in Poland*. Friedrich Ebert Stiftung. Pieejams: <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/09227.pdf> [skatīts 2016, 24.aprīlī]

63. Porniece, Ruta. *Izaicinājums indivīdam – nodrošināt prasmes, kas atbilst darba tirgus prasībām*. 2010.gada jūlija ziņojums. Pieejams: http://www.lbas.lv/upload/stuff/201008/soc_zin_julajs_2010.pdf [skatīts 2016, 20.februārī]
64. Powiatowym Urzędzie Pracy. (Reģionālais nodarbinātības birojs) Pieejams: <http://pup.opole.pl/forma-aktywizacji/25/refundacja-wynagrodzenia-oraz-skladek-na-ubezpieczenia-spoleczne-bezrobotnych-do-30-roku-%C5%BCycia> [skatīts 2016, 24.aprīlī]
65. Publicznych Sluzb Zatrudnienia. *Polijas Valsts Nodarbinātības dienests*. Pieejams: <http://psz.praca.gov.pl/> [skatīts 2016, 23.aprīlī]
66. Reņģe, Viesturs. *Personības psiholoģijas teorijas*. Lekciju kurss. Rīga: Zvaigzne ABC, 1999.
67. Rungule, Ritma u.c. *Bezdarba un sociālās atstumtības iemesli un ilgums*. Rīga, 2007.
68. Statistics Times. *List of Countries by projected GDP (PPP) per capita (2015-2020)*. Pieejams: <http://statisticstimes.com/economy/countries-by-projected-gdp-capita-ppp.php> [skatīts 2016, 23.martā]
69. Strode, Ieva. *Dienas bizness. Cik liela problēma ir jauniešu bezdarbs?* Pieejams: <http://www.db.lv/viedokli/eksperti/ieva-strode/cik-liela-problema-ir-jauniesu-bezdarbs-437657> [skatīts 2016, 30.aprīlī]
70. Svence, Guna. *Attīstības psiholoģija*. Rīga: 1991.
71. Swedbank Finanšu institūts. *Demogrāfija un tās ietekme uz Latvijas ekonomiku*. Pieejams: https://www.swedbank.lv/files/analitiskie_materiali/analitiska_diskusija/Analitiska_diskusija_2012_LV.pdf [skatīts 2016, 25.martā]
72. Swedbank Finanšu institūts. *Bezdarbnieka pabalsta kalkulators*. Pieejams: <http://www.manasfinanses.lv/2011/03/16/bezdarbnieka-pabalsta-kalkulators/> [skatīts 2016, 22.aprīlī]
73. Šenfelde, Maija. *Makroekonomika*. Rīga: Rīgas Tehniskā universitāte, 2006.
74. Šteinberga, Airisa, Tunne, Ineta. *Jauniešu pašizjūta un vērtības*. Rīga: Raka, 1999.

75. The Statistics Portal. *Youth unemployment rate in EU member states as of February 2016 (seasonally adjusted)* <http://www.statista.com/statistics/266228/youth-unemployment-rate-in-eu-countries/> [skatīts 2016, 11.aprīlī]
76. The World Bank, IBRD, IDA. *Net migration*. Pieejams: http://data.worldbank.org/indicator/SM.POP.NETM?order=wbapi_data_value_2007%20wbapi_data_value%20wbapi_data_value-first&sort=asc [skatīts 2016, 22.martā]
77. Tisenkopfs, Tālis. *Jaunatne un jaunkapitālisms*. Sabiedrības pārmaiņas Latvijā. Rīga: Jumava, 1999.
78. Trading economic. *Poland Youth Unemployment Rate*. Pieejams: <http://www.tradingeconomics.com/poland/youth-unemployment-rate> [skatīts 2016, 11.aprīlī]
79. Trading Economics. *Latvia Youth Unemployment Rate*. Pieejams: <http://www.tradingeconomics.com/latvia/youth-unemployment-rate> [skatīts 2016, 02.februārī]
80. Trading Economics. *Poland Job Vacancies 2001-2016*. Pieejams: <http://www.tradingeconomics.com/poland/job-vacancies> [skatīts 2016, 25.aprīlī]
81. Veigure, Agnese, Ostrovska, Inta. *Jauniešu nodarbinātība pēc augstākās izglītības iegūšanas*. Starptautiskās zinātniskās konferences “Sociālās zinātnes reģionālajai attīstībai 2013” materiāls. Daugavpils: Daugavpils Universitātes apgāds “Saule”, 2014.
82. Vilne, Dace, Birzniece, Juta. *Ekonomika*. Rīga: Kamene, 2001.
83. Wageindicator. *Minimum Wages in Poland with effect from 01.01.2016 to 31.12.2016*. Pieejams: <http://www.wageindicator.org/main/salary/minimum-wage/poland> [skatīts 2016, 22.aprīlī]
84. Wikipedia. *Economy of Poland*. Pieejams: https://en.wikipedia.org/wiki/Economy_of_Poland [skatīts 2016, 24.martā]
85. Wikipedia. *List of European countries by average wage*. Pieejams: https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_European_countries_by_average_wage#cite_note-69 [skatīts 2016, 26.aprīlī]
86. Zielona Linia. Pieejams: <http://zielonalinia.gov.pl/web/zielona-linia> [skatīts 2016, 23.aprīlī]

SUMMARY

The title of bachelor work: Unemployment differences between youth in Poland and Latvia

The author of the thesis: Madara Freiberga

The supervisor of the thesis: Mag.art. Taņa Lāce

The objective of the thesis is to identify youth unemployment reasons in Latvia and Poland and to analyze any differences between the countries. The author proposes the following thesis: there are differences between unemployment reasons for Latvian and Polish youth aged 18 - 25 with vocational or higher education. To approve or reject the hypothesis the following methods were used: theoretical science literature analysis, statistical data analysis, secondary data analysis, survey, in-depth interviews.

The author concludes that there are youth unemployment reasons which are similar in Poland and Latvia, but there are also causes which are quite different. Summarizing obtained information and based on analysis of the survey results, the author concludes that in both countries the economic environment as well as the state provided support for youth unemployment is similar, however, the differences observed in the analysis of the demographic situation, also in Poland more attention is devoted to measures to support the unemployed persons.

The bachelor work thesis: there are differences between unemployment reasons for Latvian and Polish youth aged 18 - 25 with vocational or higher education, has partially confirmed.

PIELIKUMI

1.pielikums. Jauniešu aptaujas anketa latviešu valodā

Vispārējie jautājumi par darbu, izglītību un personu

1.daļa.

1.	Kāds bija Jūsu izglītības apguves veids? (lūdzam atzīmēt tikai vienu atbildi)	
1.1.	profesionālā izglītība	<input type="checkbox"/>
1.2.	augstākā izglītība	<input type="checkbox"/>
2.	Kādu kvalifikāciju vai akadēmisko grādu Jūs esat ieguvis pēc izglītības iestādes absolvēšanas?	
2.1.	bakalaurs _____	<input type="checkbox"/>
2.2.	maģistrs _____	<input type="checkbox"/>
2.3.	cits _____	<input type="checkbox"/>
3.	Kur mācību laikā ir organizēta mācību prakse?	
3.1.	pie darba devēja	<input type="checkbox"/>
3.2.	izglītības iestādē	<input type="checkbox"/>
3.3.	nebija organizēta	<input type="checkbox"/>
4.	Kā Jūs izvēlaties profesiju, kurā iegūt izglītību? (izvēlieties 2-3 atbilžu variantus)	
4.1.	mācoties skolā, zināju, kādā profesijā vēlos iegūt izglītību	<input type="checkbox"/>
4.2.	izvēlējos prestižu profesiju	<input type="checkbox"/>
4.3.	izvēlējos darba tirgū pieprasītu profesiju	<input type="checkbox"/>
4.4.	izvēlējos profesiju, kuru bija iespēja apgūt, studējot budžeta vietā	<input type="checkbox"/>
4.5.	izvēlējos profesiju, kuru bija iespēja apgūt dzīvesvietai tuvākajā izglītības iestādē	<input type="checkbox"/>
4.6.	izvēlējos izglītības iestādi, kurā mācījās draugi, skolasbiedri	<input type="checkbox"/>
4.7.	izvēlējos profesiju, kurā biju strādājis	<input type="checkbox"/>
4.8.	izvēlējos profesiju pēc profesionālās orientācijas konsultanta ieteikuma	<input type="checkbox"/>
4.9.	izvēlējos profesiju pēc profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūras konsultanta ieteikuma	<input type="checkbox"/>
4.10.	profesiju izvēlējos nejauši	<input type="checkbox"/>
4.11.	cits veids	<input type="checkbox"/>

5.	Vai Jums ir darba pieredze ilgāka par trim mēnešiem?			
5.1.	Jā	<input type="checkbox"/>		
5.2.	nē	<input type="checkbox"/>		
6. Kādā profesijā Jūs vēlētos atrast darbu?				
6.1.	profesijā, kur iegūta izglītība	<input type="checkbox"/>		
6.2.	profesijā, kurā iegūta iepriekšējā darba pieredze	<input type="checkbox"/>		
6.3.	citā	<input type="checkbox"/>		
7.	Vai esiet reģistrējies Nodarbinātības valsts aģentūrā? (Ja atbilde ir nē pārejiet uz 12.jautājumu)			
	1. Jā			
	2. Nē			
8.	Kāpēc reģistrējāties Nodarbinātības valsts aģentūrā? (iespējami vairāki atbilžu varianti)			
8.1.	lai atrastu darbu	<input type="checkbox"/>		
8.2.	lai piedalītos Nodarbinātības valsts aģentūras piedāvātajos pasākumos	<input type="checkbox"/>		
8.3.	lai iegūtu izziņu sociālās palīdzības saņemšanai	<input type="checkbox"/>		
8.4.	lai iegūtu bezdarbnieka pabalstu	<input type="checkbox"/>		
8.5.	cits iemesls (norādiet, kāds)	<input type="checkbox"/>		
9.	Vai Jūs esat izmantojis Nodarbinātības valsts aģentūras piedāvātos pakalpojumus?			
9.1.	jā	<input type="checkbox"/>		
9.2.	nē	<input type="checkbox"/>		
10.	Cik bieži pēdējo 12 mēnešu laikā Jūs esat šādi rīkojies, meklējot darbu? (lūdzam atbildēt uz katru apakš jautājumu)			
		neesmu šādi rīkojies	1 – 3 reizes	3 un vairāk reizes
10.1.	reģistrējies maksas darbā iekārtošanās birojos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.2.	apmeklējis darba informācijas kabinetu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.3.	atbildējis uz darba piedāvājumiem presē	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.4.	atbildējis uz darba piedāvājumiem Internetā	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.5.	pats ievietojis sludinājumu presē	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.6.	pats ievietojis sludinājumus internetā	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.7.	vērsies tieši pie darba devēja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10.8.	vērsies pie radiem, draugiem vai bijušiem kolēģiem, lai palīdz atrast darbu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	Kāda būtu darba alga, lai Jūs būtu gatavs sākt strādāt?			
11.1.	no 143 līdz 285 EUR			<input type="checkbox"/>
11.2.	no 286 līdz 427 EUR			<input type="checkbox"/>
11.3.	no 428 līdz 569 EUR			<input type="checkbox"/>
11.4.	570 EUR un vairāk			<input type="checkbox"/>
12.	Jūsu dzimums:			
12.1.	sieviete			<input type="checkbox"/>
12.2.	vīrietis			<input type="checkbox"/>
13.	Jūsu vecums (<i>pilni gadi</i>) _____			

Bezdarba iemesli

2.daļa

<p>Atbildot uz jautājumiem, aptaujas labajā pusē apvelciet vienu no atbildēm, kura visprecīzāk raksturo Jūsu uzskatus:</p> <p>Sniedzot atbildes būtu svarīgi, lai Jūs atbildētu uz <u>visiem jautājumiem.</u></p>		Pilnībā nepiekrītu	Daļēji nepiekrītu	Drīzāk nepiekrītu, nekā piekrītu	Drīzāk piekrītu, nekā nepiekrītu	Daļēji piekrītu	Pilnībā piekrītu
1	Uzskatu, ka manas prasmes ir pārāk zemas, lai atrastu darbu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Darbā mani nepieņem, jo darba devējam ir speciālas prasības prasmēm, kuras man nav.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Nevaru atrast darbu, jo nav brīvu darba vietu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Nevaru atrast darbu, jo nav atbilstošas darba pieredzes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Nevaru atrast darbu, jo piedāvātā darba samaksa ir pārāk maza.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Nevaru atrast darbu, jo piedāvātie darba apstākļi ir neapmierinoši.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Mani nepieņem darbā, jo manas valodu zināšanas ir pārāk vājas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Mani nepieņem darbā, jo man ir invaliditāte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Nevaru atrast darbu savā profesijā.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Nevaru atrast darbu, jo vēlos strādāt nepilnu darba laiku.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Darbu meklēju jau vairāk kā gadu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Nevaru atrast darbu, jo trūkst zināšanu un pieredzes jaunāko tehnoloģiju pielietojumā.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Darbu nevaru atrast, jo uzskatu, ka neesmu to pelnījis.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Uzskatu, ka mans zināšanu līmenis nav tāds, kādu to vēlas darba devēji.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Uzskatu, ka mācīties nav jēgas, jo tāpat nevar atrast darbu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Uzskatu, ka mani neņem darbā, jo man nav augstākās izglītības. (atbild tiem, kam nav augstākā izglītība)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Paldies!

2.pielikums. Jauniešu aptaujas anketa poļu valodā

Vispārējie jautājumi par darbu, izglītību un personu

1.daļa

1.	W jaki sposób zdobyła Pani/Pan wykształcenie? (proszę o zaznaczenie tylko jednej odpowiedzi)	
1.1.	wykształcenie zawodowe	<input type="checkbox"/>
1.2.	wykształcenie wyższe	<input type="checkbox"/>
2.	Jakie kwalifikacje lub stopień akademicki Pani/Pan osiągnął po ukończeniu placówki edukacyjnej?	
2.1.	licencjat _____	<input type="checkbox"/>
2.2.	magister _____	<input type="checkbox"/>
2.3.	Inne _____	<input type="checkbox"/>
3.	Gdzie w trakcie nauki zorganizowano praktyki?	
3.1.	u pracodawcy	<input type="checkbox"/>
3.2.	w placówce edukacyjnej	<input type="checkbox"/>
3.3.	nie zorganizowano	<input type="checkbox"/>
4.	Jak wybrała Pani/Pan zawód, w którym się Pani/Pan wykształciła? (do wyboru 2-3 warianty odpowiedzi)	
4.1.	ucząc się w szkole wiedziałam/-łem, w jakim zawodzie chcę się kształcić	<input type="checkbox"/>
4.2.	wybrałam/-łem prestiżowy zawód	<input type="checkbox"/>
4.3.	wybrałam/-łem zawód poszukiwany przez rynek	<input type="checkbox"/>
4.4.	wybrałam/-łem zawód jaki można było zdobyć studiując państwowo	<input type="checkbox"/>
4.5.	wybrałam/-łem zawód jaki można było zdobyć w najbliższej placówce edukacyjnej od miejsca zamieszkania	<input type="checkbox"/>
4.6.	wybrałam/-łem placówkę edukacyjną, w której uczyli się znajomi, koledzy ze szkoły	<input type="checkbox"/>
4.7.	wybrałam/-łem zawód, w którym pracowałam/-łem	<input type="checkbox"/>
4.8.	wybrałam/-łem zawód zgodnie z zaleceniem profesjonalnego doradcy zawodowego	<input type="checkbox"/>
4.9.	wybrałam/-łem zawód zgodnie z zaleceniem doradcy zawodowego z urzędu państwowego	<input type="checkbox"/>
4.10.	przypadkowo wybrałam/-łem zawód	<input type="checkbox"/>
4.11.	inny sposób	<input type="checkbox"/>
5.	Czy posiada Pani/Pan doświadczenie w pracy dłużej niż trzy miesiące?	
5.1.	Tak	<input type="checkbox"/>
5.2.	nie	<input type="checkbox"/>
6.	W jakim zawodzie chciałaby Pani/chciałby Pan znaleźć pracę?	
6.1.	w zawodzie, w którym się wykształciłam/-łem	<input type="checkbox"/>
6.2.	w zawodzie, w którym posiadam doświadczenie w pracy	<input type="checkbox"/>
6.3.	w innym _____	<input type="checkbox"/>

7.	Czy jest Pani/Pan zarejestrowana/-any w Państwowym urzędzie pracy? (Jeżeli nie, proszę przejść do pytania nr 12) 1. Tak 2. Nie			
8.	Dlaczego zarejestrowała/-ł się Pani/Pan w Państwowym urzędzie pracy? (można zakreślić kilka odpowiedzi)			
8.1.	aby znaleźć pracę	<input type="checkbox"/>		
8.2.	aby wziąć udział w działaniach oferowanych przez Państwowy urząd pracy	<input type="checkbox"/>		
8.3.	aby uzyskać zaświadczenie do pomocy społecznej (zwrotu kosztów ogrzewania)	<input type="checkbox"/>		
8.4.	aby uzyskać zasiłek dla bezrobotnych	<input type="checkbox"/>		
8.5.	inne powody (proszę wskazać jakie)	<input type="checkbox"/>		
9.	Czy korzystała Pani/ korzystał Pan z usług oferowanych przez Państwowy urząd pracy?			
9.1.	tak	<input type="checkbox"/>		
9.2.	nie	<input type="checkbox"/>		
10.	Jak często w ostatnich 12 miesiącach działała Pani/ Pan w następujący sposób poszukując pracy? (proszę odpowiedzieć na każde z poniższych pytań)			
		nie robię m tego	1 - 3 razy	3 lub więcej razy
10.1.	zarejestrowałam/-łem się w odpłatnych biurach pośrednictwa pracy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.2.	miałem indywidualną rozmowę w urzędzie pracy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.3.	odpowiedziałam/-łem na ogłoszenia prasowe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.4.	odpowiedziałam/-łem na ogłoszenia w Internecie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.5.	umieściłam/-łem swoje ogłoszenie w prasie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.6.	umieściłam/-łem swoje ogłoszenie w Internecie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.7.	zwróciłam/-łem się bezpośrednio do pracodawcy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.8.	zwróciłam/-łem się do rodziny, znajomych, byłych współpracowników o pomoc w znalezieniu pracy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	Za jakie wynagrodzenie byłaby Pani/ Byłby Pan gotów pracować?			
11.1.	od 889 do 1313 złoti	<input type="checkbox"/>		
11.2.	od 1314 do 1887 złoti	<input type="checkbox"/>		
11.3.	od 1888 do 2460 złoti	<input type="checkbox"/>		
11.4.	2461 złoti i więcej	<input type="checkbox"/>		
12.	Płeć:			
12.1.	kobieta	<input type="checkbox"/>		
12.2.	mężczyzna	<input type="checkbox"/>		
13.	Pani/Pana wiek (pełne lata)			

Bezdarba iemesli

2.daļa

<p>Odpowiadając na pytania, po prawej stronie ankiety, proszę zakreślić tę odpowiedź, która najbardziej odpowiada Pani/Pana poglądom:</p> <p>Ważne jest, by odpowiadając, <i>nie opuścić żadnego pytania.</i></p>		Zupełnie się nie zgadzam	Częściowo się nie zgadzam	Raczej nie zgadzam się niż zgadzam	Raczej zgadzam się niż nie zgadzam	Częściowo się zgadzam	Całkowicie się zgadzam
1	Uważam, że moje umiejętności są za małe do znalezienia pracy.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Nie dostaję pracy, bo pracodawca wymaga szczególnych umiejętności, których nie mam.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Nie mogę znaleźć pracy, bo nie ma wakatów.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Nie mogę znaleźć pracy, bo nie mam odpowiedniego doświadczenia w pracy.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Nie mogę znaleźć pracy, bo oferowana płaca jest za mała.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Nie mogę znaleźć pracy, bo oferowane warunki pracy są nieodpowiednie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Nie mam pracy, bo moja znajomość języków jest za słaba.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Nie mam pracy, bo jestem niepełnosprawna/-ny.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Nie mogę znaleźć pracy w swoim zawodzie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Nie mogę znaleźć pracy, bo chcę pracować w niepełnym wymiarze czasu pracy.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Szukam pracy już ponad rok.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Nie mogę znaleźć pracy, bo brak mi wiedzy i doświadczenia w stosowaniu najnowszych technologii.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Nie mogę znaleźć pracy, bo uważam, że na nią nie zasługuję.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Uważam, że poziom mojej wiedzy nie jest taki, jakiego oczekują pracodawcy.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Uważam, że nie ma sensu się uczyć, bo i tak nie można znaleźć pracy.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Uważam, że nie mam pracy, bo brak mi wyższego wykształcenia. (pasuje do tych, którzy nie mają wyższego wykształcenia)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Dziękujemy za udział w ankiecie!

3.pielikums. Dziļā intervija ar S. Risačenko

Solveiga Risačenko, Nodarbinātības valsts aģentūras karjeras konsultante

Intervijas laiks un vieta - Rīga, 12.02.16.

1. Ir zināms, ka pastāv augsts bezdarba līmenis tieši jauniešu vidū. Kā Jūs uzskatāt - vai pēdējos trijos gados bezdarba līmenis ir samazinājies, vai tieši pretēji - paaugstinājies, palicis nemainīgs?

Labs un sarežģīts jautājums. Nu man jau liekas, ka visdrīzāk viņš ir kaut kur palicis tādā vienā līmenī. Es neesmu NVA paskatījusies statistiku, bet domāju ka aptuveni viņš ir kaut kādā tādā vienā līmenī. Tie jaunieši, kuri dodas uz ārzemēm, protams, visu laiku ir. Arī tie jaunieši kuri atgriežas Latvijā, arī tā pat atgriežas. Bet, tur ir ļoti mainījies, jāskatās statistika. Bet nu, šobrīd varētu būt līdzīgi.

2. Kādi pasākumi valsts mērogā tiek veikti, lai samazinātu bezdarbu?

Šobrīd ir tā ka ir vairāki pasākumi. Ir divas valsts aģentūras, kas tieši pēdējos gados darbojās ar “Eiropas naudas” apguvi. NVA ir tāds pasākums, kas saucas „Jauniešu garantija” - 4 gadu periods, sākas 2014.gadā un turpināsies līdz 2018.gada vasarai, kur ir daudz dažādu pasākumu, tieši piedāvāti caur NVA jauniešiem. Vēl ir vērsts uz jauniešu apmācību, tad ir pasākumi ārvalstīs, tieši pieredzes iegūšanai - praktiskas pieredzes vai darba pieredzes. Tāpat ir atbalstāmi pasākumi uzņēmējdarbības stimulēšanai jauniešu vidū. Valsts Izglītības Attīstības aģentūrā arī realizē pasākumus, kā „Jauniešu garantija”. Tas ir atbalsta pasākumus jauniešiem vecumā no 17 – 29 gadiem ieskaitot. Kur tiek doti ļoti lieli līdzekļi, gan no Eiropas fondiem, gan no valsts fonda, kur jauniešiem ir iespēja stiprināt savas pozīcijas darba tirgū- viņiem tiek dota iespēja apgūt profesiju – tās ir arodskolas, tehnikumi. Tas ir 4 gadu periods, kad jaunieši mācās un viņiem šīs mācības ir pilnīgi bez maksas, viņiem ir stipendija no 70 līdz 115 Euro. Rīgā sabiedriskajā transportā braukšana ir bez maksas. Piedāvā kopmītnes cilvēkiem no reģioniem. Tāpat viņiem tiek nodrošināta kvalifikācijas prakse, kuras laikā arī, ja viņi tālu brauc viņiem kompensē izdevumus. Tāpat arī visādi darbam nepieciešami materiāli tiek nodrošināti- tās ir tādas tehniskās profesijas, piemēram, metinātājs- tur puisiem tiek nodrošināts darba apģērbs. Tā kā šādā veidā tiek darīts lai piesaistītu jauniešus. Daļa naudas tiek dota ieslodzījumu vietām, kur tāpat arī jaunieši tiek konsultēti un tiek rīkotas apmācības ieslodzījumā esošiem jauniešiem. Lai, viņi to laiku ko pavada ieslodzījumā izmanto

produktīvi un apgūst kādu arodu. Viņiem ir iespēja apgūt 9 klases, vidusskolu vai augstskolā mācīties - tur ir izņēmumi. Tā kā, tik tiešām ja mēs runājam par naudas līdzekļiem, tad no 2014./2015.gada ļoti milzīgi naudas līdzekļi tiek doti dažādiem pasākumiem.

3. Nākamais jautājums, 3. jautājums, izriet no 2. jautājuma. Vai Jūs uzskatāt, ka tas ir pietiekami, kas tiek darīts, lai samazinātu šo bezdarbu?

Es domāju, ka kopā liekot Nodarbinātības valsts aģentūras aktivitātes, kuru mērķis, protams, ir vairāk jauniešus virzīt uz darba tirgu un pagūt īsā laikā kaut kādas kompetences, valodas vai kādu profesiju. Arī tas, ko dara VIA (Valsts izglītības attīstības aģentūra) caur šīm te profesionālām skolām. Jā, es domāju, ka jā. Bet viena lieta ir tā, ka mēs varam dot jauniešiem profesiju, bet tālāk ir darba tirgus un pretim ir uzņēmējs. Un tā, kā tas uzņēmējs uztver to jauno jauniešu – vai viņš redz dzirksteli acīs – un dod viņam to iespēju iegūt pieredzi. Es domāju, ka vislielākā lieta ir tāda, ka bieži vien atdurās pret to, ka tev ir kādas zināšanas profesijā un, cerams, ka tās ir labas un labi esi apguvis arodu vai kādu izglītību ieguvis, bet diemžēl pretī ir darba devējs, kas tam nenotic un nedod tev to iespēju. Un tad jauniešiem bieži vien meklē, meklē kādu laiku to darbu sev savā profesijā, tad kādu brīdi vienkārši padodas – pāriet uz vienkāršāku darbu strādāt. Pēc tam atkal atgriezties tajā līmenī ir ļoti, ļoti grūti.

4. Kādi ir visefektīvākie pasākumi, kuri ieviesti, lai samazinātu šo bezdarbu?

Es domāju par šīm te apmācību iespējām. Ļoti labi ir arī tās aktivitātes, kas saistītas ar jauniešu stimulēšanu arī pašiem kļūt par uzņēmējiem, ne tikai gaidīt kādu algota darba piedāvājumu. Domāju, ka tās ir labas. Nodarbinātības valsts aģentūrā ir daudz dažādi forši pasākumi. Es nezinu, vai tieši šajā minūtē notiek. Piemēram, „Pirmā darba pieredze jauniešiem”, kur jauniešiem bija jau savi kritēriji, viņam bija jābūt arodam vai izglītībai iegūtai un ne ilgāk par kā 1 gada pieredze strādājot, tad tiek piesaistīti darba devēji, kas izveido tieši šim jauniešiem amatu. Tad ir subsidētās darba vietas, bet tas vairāk nav orientēts tieši uz jauniešu auditoriju, bet varbūt uz gados vecākiem cilvēkiem, kad viņiem tādi ilgstošāki bezdarba periodi. Tā kā tādas ir tās aktivitātes. Ir diezgan īstenībā daudz aktivitātes. Cik viņas ir kvalitatīvas, kā visas iesaistītās puses sadarbojas vienlīdz labi, vai kāda ir vājāka - atkal tās visas tādas nianses ir. Bet principā joprojām, man liekas, ir situācija tāda, ka nedaudz nesakrīt tas, ko jauniešiem iztēlojies par darba tirgu un tirgus realitāte. Un principā bieži arī vien notiek, ka jauniešiem izvēlas vieglāku profesiju, kur mazāk jāmācās, un tad, protams, ir lielāka konkurence darba

tirgū un jaunietis nepapēta. Un vēl viena liela problēma ir tādiem pilnīgi jauniem jauniešiem, bet ne jau visiem, protams, ka viņi bez maz vai „uz dullo” aiziet kaut kur mācīties. Viņi nepēta, ko īsti dara konditors, cik tur smags darbs, vai ir grafiks vai „uz kājām” (jāstrādā), karstās ceptuvēs, vai citas vēl kādas lietas. Viņai paļaujas uz kādu jēdzienu vai tēlu, tad viņi aiziet (mācīties), bet viņi nepapēta dziļāk. Ja viņi būtu papētījuši dziļāk to profesiju, darba apstākļus, citas lietas, tad viņi nebūtu to izvēli izdarījuši.

5. Kādas darbības, Jūsprāt, ir nepieciešams realizēt, lai samazinātu bezdarbu?

Man jau liekas, ka varbūt daļu uzņēmēju stimulēt uz to, lai dod iespēju tiem jauniem cilvēkiem. Ir, protams, uzņēmumi, kam ir šāda kultūra, ka viņi tieši ņem jaunu, „svaigu” cilvēku un izmāca tā, kā viņam vajag. Atkal ir uzņēmumi, kas nekad to nedarīs, viņi ir gatavi pārpirkt gatavu speciālistu. Būtu ļoti, ļoti labi, ja būtu arī apmācību programmās arī vēl vairāk pārdomātāks par praksi. Teiksim, vairāk laika atvēlēt praksei vai praktiskai darbībai. Arī šajā pasākumā „jauniešu garantija”, Valsts izglītības un attīstības aģentūrā ir atsevišķas profesijas, programmas, kas saucas „Darba vidē balstītas apmācības”. Ko tas nozīmē? – ka šī ir atsevišķa programma, kurā jaunietis pusi laika, tā rupji rēķinot, pavada skolas solā, mācoties teoriju, otru pusi laika viņš jau pavada uzņēmumā, kad redz reāli, kas tur notiek, to jomu, vidi. Atkal šādi jaunieši ir daudz tuvāki tai profesijai un tad ir lielāka iespēja, ja viņi redz, ka tā ir tā īstā joma, viņiem, es domāju, pēc skolas beigšanas lielā mērā iekārtoties darbā kaut kur.

6. Kādus pasākumus veic Valsts Nodarbinātības aģentūra, lai samazinātu bezdarba līmeni? Var teikt, ka Jūs jau atbildējāt.

Atbildēju Tur ir ļoti daudz tie pasākumi. Var mājas lapā pačektot, tur ir 9 tie pasākumi. Katrā pasākumā ir sava mērķa grupa – vecums, citi kritēriji. Tie ir daudz dažādi pasākumi – tā kā zināšanu iegūšana, aroda, vienkāršāka apgūšana, tad teiksim, ir kaut kādu valodu zināšanu pilnveidošana vai datorprasmju vai, piemēram, kādas kategorijas iegūšana, autovadītāja. Tad ir tādi, kas ir vērsti, es teicu, uz prakses, tā kā darba pieredzes iegūšanu, uzņēmējdarbības attīstīšanu.

7. Cik aktīvi jaunieši izmanto Valsts Nodarbinātības aģentūras piedāvātos pasākumus?

Ja runājam par jauniešiem, tad jaunieši ir ļoti dinamiski darba meklētāji, un principā ir tā: ja jaunietis vēlas darbu, bet viņš nav ļoti ambiciozs, viņš var atrast ļoti ātri darbu. Līdz ar to ir daļa jauniešu, diez gan liela, kura reģistrējas Nodarbinātības valsts aģentūrā, bet diezgan ātri jau atrod darbu un atkal aiziet no aģentūras, ja tik tiešām jaunietim ir būtiskāk vienkārši atrast darbu, kur viņš ir nodarbināts un kaut kādus līdzekļus sev iegūt, nopelnīt. Atkal ir cita situācija – jaunietis ir ambiciozs ar savām vēlmēm un viņš grib darbu ar konkrētu ciparu vai pat konkrētus darba laikus vai konkrētus darba apstākļus, tad, protams, to darbu ir ilgāk jāmeklē.

8. Es nosaukšu 7 apgalvojumus un Jūs atbildēsiet, vai piekrītat vai nē.

Vai Jūs piekrītat apgalvojumam, ka jauniešu bezdarbs ir saistīts ar to, ka jauniešus neapmierina darba devēja samaksa?

Daļēji. Daļēji, noteikti. Nu es domāju, ja ņem vērā jaunieti kā tādu ambiciozu, tad, iespējams, ka jā.

Vai Jūs piekrītat apgalvojumam, ka jauniešu bezdarbs ir saistīts ar to, ka darba devējs vēlas darbiniekus ar iepriekšēju darba pieredzi, kuras jauniešiem nav?

Jā, tas atbilst ļoti lielā mērā. Daļai uzņēmumu tā ir taisnība.

Jauniešu bezdarbs ir saistīts ar to, ka jauniešus neapmierina potenciālie darba apstākļi?

Nu, es domāju, daļai jauniešu noteikti.

Vai Jūs piekrītat apgalvojumam, ka jauniešu bezdarbs ir saistīts ar to, ka jauniešiem ir pazemināts pašvērtējums vai tieši pretēji - paaugstināts? Piemēram, zems - uzskata, ka nepieņems darbā, neuzdrošinās. Augsts – es esmu par labu, lai veiktu šo darbu.

Domāju, jā. Noteiktai grupai jauniešu tas tā ir.

Jauniešu bezdarbs ir saistīts ar to, ka maz darba vietu tieši izvēlētajā profesijā.

Noteikti jā. Ja mēs runājam par tādām humanitāri sociālām (jomām).

Vai Jūs piekrītat apgalvojumam, ka jauniešu bezdarbs ir saistīts ar to, ka jaunieši izvēlas profesiju, kura nav pieprasīta darba tirgū?

Izglītība ir business, un augstskolas un citas iestādes bieži vien pārdod to, kas smukāk izskatās. Protams, iegulvojot, ka tie speciālisti būs vajadzīgi pēc 3 vai 4 gadiem. Tā kā es domāju, varētu būt, ka daļēji tas ir saistīts. Mums, protams, ir iestādes, kas tā kā nodarbojas ar tirgus

prognozēm, it kā ik pusgadu tiek prognozēts, kuras profesijas būs pieprasītas, kuras mazāk pieprasītas, bet jaunieši jau nezina, kur to informāciju atrast. Tā tas ir.

Jā, es arī lasīju, ka ir pieejami statistikas dati, ka pēc 20 gadiem, apmēram, tieši humanitārās un sociālās zinātnēs būs pārāk daudz speciālistu, bet joprojām, visi izvēlas, lielākā daļa studentu izvēlas iet to mācīties.

Tas īstenībā ir ne pēc 20 gadiem. Jau principā tagad ir sajūta, ka viņi (speciālisti humanitārās un sociālās zinātnēs) ir pārprodukcija.

Bet kāpēc tā ir? Kā Jūs domājat?

Nu vienmēr jau patīk cilvēkiem tādas kā vieglākas profesijas. Protams, tas kults, ja tu esi jurists, tu strādā smukā ofisā, skaistā uzvalkā. Tev mašīna, jaunākais telefons, skaistākie pulksteņi. Bet jaunieši bieži vien nesaprot, ka ne jau visiem ir dotības, piemēram, par to juristu būt un kļūt. Un, ka īstenībā pēc mācībām šobrīd ir ļoti grūti atrast tādu labu praksi un kaut kā pamazām, pamazām virzīties uz priekšu. Teiksim, nav tik vienkārši.

Labi. Vai Jūs piekrītat apgalvojumam, ka jauniešu bezdarbs ir saistīts ar to, ka jaunieši ir mazaktīvi darba meklējumos? Piemēram, negriežas pie potenciālā darba devēja vai paši neievieto sludinājumus?

Es domāju, ka šeit es gan negribētu teikt, jo, protams, ka tie jaunieši, kas gribēs atrast darbu, viņi sūtīs savu CV vai savādākā veidā meklēs. Tie, kas ir mazaktīvi, tiem visdrīzāk ir kaut kādas psiholoģiskas, fiziskas un kaut kādas vēl citas problēmas.

9. Kā Jūs domājat, kā pēc statistikas datiem jaunieši izvēlas meklēt darbu? Piemēram, ar paziņu, draugu palīdzību?

Domāju, ka gan jau tā paaudze, kas dzīvo virtuālā vidē, es pieņemu, tā vairāk izvēlas virtuāli. Noteikti arī tie tuvākie cilvēki, kas viņiem pazīstami, iespējams, viņiem arī var palīdzēt. Tā kā es domāju, tā varētu būt kombinācija – interneta vide plus vecāki, kaut kādi draugi.

Un nodarbinātības valsts aģentūras pakalpojumi?

Nu jā, ja tur reģistrējušies. Jebkurš var izmantot tos pakalpojumus. Ikviens Latvijas iedzīvotājs. Arī strādājošs var izmantot, starp citu, viņš var iet pie karjeras konsultanta

konsultētis. Viņš var izmantot karjeras konsultanta pakalpojumus un iet uz tiem saucamiem konkurētspējas paaugstināšanas pasākumiem – tas ir 1, 2, 3 dienas ilgi semināri.

Vai tie ir maksas?

Nē, tas par brīvu viss. Tur vienkārši, ja cilvēks ir strādājošs, ja viņam kaut kāds maiņu grafiks, viņš jau var saplānot kādu dienu, kad viņš ies. Tas tas tā netiek reklamēts. Agrāk senos laikos var būt vairāk to tā reklamēja, bet, kad sākās trakā, lielā krīze, 2007. – 2008. gads, kad, protams, gāzās tie drausmīgie bezdarba viļņi, tad, protams, Nodarbinātības valsts aģentūra tad loģiski, viņi asociē tikai ar bezdarbniekiem. Bet kādreiz senos laikos viņi aktīvi strādāja ar skolniekiem, bija atsevišķa, teiksim, nodaļa. Tad varbūt tas viss bija atsevišķa iestāde – tieši par karjeru. Kur gāja karjeras konsultanti uz skolām, kur nāca jaunieši pie viņiem, bet principā ir tā, jebkurš Latvijas iedzīvotājs, kas latviski runā un ne tikai, kas latviski runā, bet ja viņam vajag palīdzību, atbalstu, viņš var iet uz to pašu Nodarbinātības valsts dienestu. Tur, kā es teicu, ir tās divas aktivitātes, ko viņš var – karjeras konsultanti un tie mazie semināriņi. Pārējais - tur viņš nevar, ja nav bezdarbnieks.

Ko vēl var izmantot? – Var iet uz lielo augstskolu karjeras centriem, kur arī karjeras konsultanti. Viņi arī tevi „nepasūtīs” prom. Kā saka – viņi vienmēr tevi laipni arī pakonsultēs. Tagad plānots mainīt politiku – karjeras politiku. Tagad būs tā, ka katrā skolā ar laiku jābūt tādām speciālistam – karjeras konsultants. Viņš būs tā kā pedagoga amats. Pedagoga profesija apvienojumā ar karjeras konsultantu. Līdz ar to katrā skolā ar laiku būs cilvēks, kas nodarbosies ar karjeras jautājumiem un virzīs skolniekus jau no pirmās klases jau uz tām karjeras lietām. Bet tas pamazām iet un būs pamazām nākotnē. Skolās iespēja tāda būs nodrošināta skolniekiem.

10. Vai Jūs piekrītat, ka daļa jauniešu uzskata, ka izdevīgāk būt bezdarbnieka statusā un saņemt pabalstu nekā strādājot nopelnīt minimālo algu?

Jāņem vērā to, lai viņš saņemtu pabalstu, viņam konkrētu periodu ir jānostrādā. Es domāju, ka tas nav raksturīgs tikai jauniešiem. Tas varētu būt raksturīgs arī pieaugušajiem bezdarbniekiem. Kaut kādai mazākajai daļai, es domāju. Vienkārši cilvēks, ja viņš konkrētu periodu ir nostrādājis, tad viņam ir tiesības pretendēt uz to pabalstu. Jā, viņš iet un izmanto to, bet bieži vien ir tā, ka tas cilvēks ir apzinīgs un mērķtiecīgs, un viņš izmanto to periodu, piemēram, lai pārvērtētu karjeru savā dzīvē un varbūt saprastu, ko tad tālāk darīt. Jā, vai arī

veltītu laiku kaut kādai pilnveidei un attīstībai vai ārstētos no kādām nopietnākām slimībām. Bet tas ir raksturīgs ne tikai jauniešiem, tas ir raksturīgs vispār cilvēkiem. Kopumā jā.

11. Vai Jūs piekrītat, ka daļa jauniešu uzskata, ka izdevīgāk ir nelegāli piepelnīties gadījuma darbos, tas ir nemaksājot nodokļus, nekā, strādājot legāli, nopelnīt minimālo?

Es domāju, ir kaut kāda daļa, bet tie varbūt ir tādi jaunieši bez augstas izglītības. Es domāju, ka varētu būt taisnība, bet tik tiešām tur jāskatās, kāds tas jaunietis ir. Uz visiem jauniešiem to nevar attiecināt, bet es tā pieņemu – varbūt jaunietis, kam nav augsta izglītība, nav viņš kvalificēts un strādā kaut kur nelegāli noliktavā, celtniecībā vai citos darbos... Pieņemu, ka tā ir.

12. Nākamais jautājums būtu – kādas ir perspektīvas, lai uzlabotu bezdarba stāvokli?

... perspektīvas... Nu viss būs atkarīgs no ekonomiskās situācijas, politiskās situācijas. Kā visi šie lieli notikumi pasaulē ietekmēs mūsu reģionu – kas būs ar uzņēmējdarbību šeit, bet principā ir tā, ka ir vairākas nišas, kur jauns cilvēks var iet – kur daudz pensijas vecuma cilvēki strādā. Bet jaunieši to tā nezina. Un varbūt tās nišas un jomas ir ne tik prestižas. Nu piemēram – kas ir tāds perspektīvs? – Daudzas tehniskas profesijas. Piemēram, elektriķis. Arī ļoti maz iespēju, kur Latvijā vispār mācīties, bet visi, liela daļa elektriķu ir tā – jau pensijas gados. Atkal tie, kas gados jauni – viņiem ir algots darbs un katru vakaru pilns ar papildus darbiem, ko jāizdara, jo nav vienkārši cilvēku, kas to dara. Piemēram ir iespējas, domāju, teiksim – tā pati dzelzceļa joma, kur arī, teiksim, ir šie konkrētie valsts uzņēmumi, kur arī šie speciālisti noveco. Tad vajag iet pie tā. Jaunieši nezina par tādām specifiskām nišām, jomām. Tur aiziet tādi, kam rados ir saknes, vai kaut kā nejauši ir nokļuvuši.

Kā Jūs domājat – var būt vienkārši vajadzētu popularizēt šīs jomas, lai jaunieši mācītos tajās?

Nu tas ir atkarīgs no darba devēja, viņa pieprasījuma. Bet atkarībā no tā, kur viņi strādā. Ja, piemēram, strādā namu apsaimniekošanā. Es nedomāju, ka viņiem milzīgi lielas algas. Ja viņi, piemēram, strādā kādā ražošanas uzņēmumā, ko apkalpo, es domāju, viņiem labāks atalgojums ir. Vai, ja viņi strādā kādā firmā, kas nodrošina servisu. Respektīvi, tie paši namu pārvalde, bet privātiestāde, tur serviss un visi, kas mums... Man liekas Latio arī firma ir vai visādas tur ir. Tur atkal cits ir. Vai tie, kas tirdzniecības centrus apkalpo, tur visu nodrošina, lai viss būtu kārtībā. Domāju, tur būtu pietiekami labs atalgojums. Bet nu ... darba devēji. Viņi

paši arī cīnās, kā nu viņi māc un kā var. Ir darba devēji – cepuri nost – kam ir laba sadarbība ar profesionālām skolām vai tehnikumiem. Tā ir. Ir atkal darba devēji, kas, nu jā, nesadarbojas, neņem jauniešus praksē. Atkal, ja neņem jauniešus praksē – kā lai tas jauniešs uzzina, ka ir tāds uzņēmums, tāda darba iespēja. Tā kā tas ir tāds diezgan apburts loks.

Bet noteikti ir arī tāda lieta, ka mums tā izglītības sistēma un vispār, ja mēs runājam par arodizglītību, viņā vajadzētu daudz ko pilnveidot un attīstīt, jo viņa noteikti ne vienmēr tiek līdz tam kā attīstās kaut kāds uzņēmums un ražošana un kaut kādas tās tehniskās profesijas. Bet nu pamazām kļūst labāk, jo ļoti lieli līdzekļi daudzās profskolās, koledžās un arodskolās tiek doti. Un to savu bāzi viņi attīsta, jaunākās iekārtas liek iekšā, lai jaunieši redzētu un iegūtu šīs te zināšanas. Bet es domāju, ka vislabāk būtu, ja būtu ciešāka sadarbība ar uzņēmējiem un uzņēmumi daudz vairāk teiktu šīm te skolām un skolas uzklausi par to, ko jāmaina, kas ir tagad aktuālākais, kam tagad vairāk jāvelta laiks, kas ir pavisam vecs, ko vispār nav jāpieņem, jāņem ārā no mācību programmām. Tas būtu tiešām lieliski. Bet es zinu, ka ir uzņēmumi, kas ļoti labi sadarbojas. Ir atkal uzņēmumi, nu kaut kā tiek paši galā, savādākā veidā.

13. Vai Jūs uzskatāt, ka bezdarbs nākošos 10 gados varētu samazināties?

Es... atkarībā, uz kāda rēķina.. Jo, ņemot vērā, kā attīstās mūsdienu zinātne un vispār, man ir ļoti grūti atbildēt. Jo vienīgais, ko es varu pateikt tā droši – samazināsies pieprasījums pēc mazkvalificēta darba. Nu ko tas nozīmē? – vienkārša darba darītāji nebūs tik daudz vajadzīgi, kā tas ir, piemēram, šodien. Un jaunam cilvēkam jāņem vērā to, ka ja viņam tikai 9 klases un ja viņš nav tik tiešām darbā sevi attīstījis un ieguvis labu pieredzi un audzis attīstībā, tad viņam būs pašvaki.

Bet par tādām... Būs, iespējams, tādas nozares, kas straujāk attīstīsies, vajadzēs vēl papildus, teiksim, darba spēku. Un varbūt, teiksim, tas arī audzēs pieprasījumu pēc speciālistiem, varbūt tas bezdarba līmenis kritīsies. To ir tā ļoti grūti pateikt. Es runāju varbūt par IT jomu, kur jau šobrīd saka, ka ļoti pietrūkst šo te speciālistu – programmētāju un līdzīgu speciālistu. ... Vairs nezinu, kā varētu būt nākotnē. Jo tagad, ja būs tā politika ar bēgļiem un cik tos bēgļus te ievedīs Latvijā, ko ar viņiem darīs, kā tas viss izskatīsies, to es vairs arī nevaru iedomāties un pateikt, kāda būs imigrācija, kas vai ļoti daudz no Latvijas brauks prom vai varbūt vietā brauks Latvijā iekšā kādi.

Mēs zinām, ka ļoti liels skaits darba spējīgi jaunieši dzīvo ārzemēs. Kā risināt šo jautājumu?

Nebūtu, kur viņiem visiem likties. Līdz ar to attiecībā uz jauniešu atgriešanu .. nu savā ziņā tas projekts šī te „Jauniešu garantija”. Savā ziņā ... iespēja pasaukt „Hei, Tev nav nekādas izglītības, paskaties – mums šeit ir lieliska iespēja – tu atbrauc atpakaļ iemācies, būs tev izglītība ... Tad kad jaunieši redzēs lielākas iespējas Latvijā, tad viņi atgriezīsies.

Bet ko es varu pateikt par tiem jauniešiem, ar ko es strādāju un ar kuriem man ir bijusi saistība un kas ir bijuši ārzemēs un tagad ir atpakaļ Latvijā. Tad tie jaunieši, kas ir bijuši ārzemēs bez jebkādas izglītības, viņi saprot, ka nu ārzemēs arī nekur netiksi, ja tev nav izglītības. Tu paliksi tajā zemajā līmenī. Un ir jaunieši, kas atgriežas mērķtiecīgi, lai šeit iegūtu par brīvu izglītību un tad varbūt atpakaļ brauktu labākas iespējas skatīties ārzemēs. Bet tādā valstiskā līmenī ... nu tika runātas un rakstītas šīs te politikas, vadlīnijas, bet viss jau ir atkarīgs no tā, kā iet šeit uzņēmējiem. Ja viņiem iet sliktāk, viņi samazina darbinieku skaitu, kaut kādus darba pienākumus pārplāno uz citiem. Respektīvi, tevi apkalpos viens un tas pats, bet Tev ir lielāki darba pienākumi.

NVA mājas lapā redzēju, ka dienas laikā tiek pievienoti ļoti daudz darba sludinājumu. Taču ir jaunieši, kuriem nav darba un kas nevēlas iet strādāt, piemēram, par apkopēju?

Tā ir taisnība. Tā, ka protams, vienmēr būs vairāk vakances jebkurā situācijā - kad būs ļoti laba tirgus situācija vai būs ļoti slikta tirgus situācija – būs konkrēta līmeņa vakances vienmēr. Un šie te vienkāršie darbi būs vienmēr, jo tie patiešām ir par minimālu atalgojumu principā gandrīz vai. Un tur apstākļi ir tādi kā ir un citi faktori ir tādi kā ir, bet nu katrs cilvēks - pieaudzis, jaunietis, pieaugušais cilvēks - pats viņš sevi vērtē. Viņš izdomā, jo diemžēl mums ir ļoti daudz izdevumu dzīvošanai, dzīvei un par minimālo algu strādā tad, ja tu dzīvo, piemēram, pie vecākiem, un neko tev pašam nav jānodrošina vai ir dzīvesbiedrs, kas tev dod iespēju darīt kādu darbu hobija pēc. Kaut kā tās lietas ir. Bet diemžēl Latvijā ir tā lieta, arī viena tāda specifika, ka tev vajag 2 darbos strādāt, lai kaut ko tu nopelnītu. Vai darbs, vai piestrādāšanas, haltūras vai oficiāls algots darbs plus pašnodarbinātas un tu kaut kādas lietas padari brīvā laikā, brīvdienās, vakaros vai ārpus kaut kādām aktivitātēm. Diemžēl ir tā, ka nav daudz procentuāli tādu cilvēku, kas varētu īstenībā ar savu mēnešalgu pilnai slodzei, kas viņiem ir, sevi nodrošināt. Un tāpēc ir īstenībā.. bezdarbs varbūt rodas no tā, ka būtu daudz brīvas vakances, ja tās nebūtu aizņēmuši cilvēki, kas vienkārši savieno vienu darbu ar otru

darbu. Teiksim ir tā, ja būtu lielāks atalgojums un cilvēks varētu atļauties vienu darbu darīt, tad tas, ko viņš iepriekš darīja, paliktu brīvs un atkal citiem būtu iespēja to darīt. Jā, bet taisnība ir tā, ka ir relatīvi daudz mazkvalificētu darba, kur ir grūti dabūt darbiniekus, kas nav it kā pieprasīts. Tiklīdz ir labāki apstākļi, labāks amats, darbs pazūd momentā – tā pozīcija. Nu tā ir, jā.

Labi! Paldies!

4.pielikums. Dziļā intervija ar S.Bīdermani

Signe Bīdermane, AS “Latvijas balzams” Personāla un administratīvā departamenta direktore

Intervijas laiks un vieta – Rīga, 16.02.16.

1. Vai Jūs zināt, kādi pasākumi valsts mērogā tiek veikti, lai samazinātu bezdarbu?

Es zinu, ka Valsts nodarbinātības aģentūrai ir vairākas programmas, kur viņi sadarbojas arī ar darba devējiem. Tas ir gan par jauniešu nodarbinātību, gan par cilvēkiem ar īpašām vajadzībām. Tiek subsidētas darba vietas, ja darba devēji pieņem šos jauniešus, tad kādu daļu no algas apmaksā valsts.

Nodarbinātības valsts aģentūrā var pieteikt vakances. Atsevišķām profesijām tas diezgan labi strādā. Mēs esam to darījuši vienkāršākām profesijām – ražošanas darbiniekiem. Caur turieni (Nodarbinātības valsts aģentūru) cilvēki diezgan labi piesakās.

2. Vai Jūs uzskatāt, ka tas ir pietiekami?

Varbūt arī ne vienmēr “caur” Valsts nodarbinātības aģentūru ir tas kvalitatīvākais darba spēks. Pietiekami daudz pēdējā laikā dara augstskolas, veidojot dažādus pasākumus. Mēs esam labi sadarbojušies ar Rīgas Tehnisko universitāti. Viņiem ir prakses programmas, kur faktiski jauniešiem pirmajos mēnešos, ja viņi ir studējoši, viņiem var maksāt stipendiju, kura pilnīgi oficiāli netiek aplikta ar nodokļiem. Līdz ar to tas darba devējam ir izdevīgi. Mēs tā labprāt ņemam cilvēkus praksē, tas ļauj arī viņiem kaut ko samaksāt – kaut vai lai segtu izdevumus ceļam uz darbu un pusdienas viņi varētu paēst.

Jāsaka tādā veidā ļoti veiksmīgi esam atraduši jaunus darbiniekus, kuri sāk praksē. Un pēc tam no tiem, kuri sevi pierāda, esam atraduši un piedāvājuši pastāvīgu darbu. Iepriekšējā sezonā no 6 praktikantiem 2 palika strādāt pastāvīgi.

Šeit varbūt vairāk ir vajadzīgi informatīvie kanāli vai portāli. Prakse.lv man šķiet, ka īsti nedarbojas. Kaut kas notiek sociālajos tīklos, vēl var būt ir aktīvākas kādas jauniešu organizācijas.

3. Kādi ir visefektīvākie pasākumi, kuri ieviesti, lai mazinātu bezdarbu?

Īstenībā bezdarbu var mazināt vienīgi, radot darba vietas. Ar investīcijām un tamlīdzīgi.

4. Kādas darbības, Jūsaprāt, būtu nepieciešams realizēt, lai samazinātu bezdarbu?

Tas ir – pārdomātāka nodokļu politika. Stabila - var teikt. Lai tiktu turēti solījumi nepaaugstināt nodokļus. Lai pēc gada tas netiktu mainīts.

5. Vai Jūs piekrītat apgalvojumam, ka jauniešu bezdarbs ir saistīts ar to, ka:

Jauniešus neapmierina darba devēja samaksa

Nu bieži vien tā ir. Jauniem cilvēkiem varbūt ir ilūzijas par to, cik viņiem ir jāsaņem, un daudzi nav gatavi iesākt ar mazāku algu, pierādīt sevi un tikai tad saņemt šo labāk apmaksāto darbu. Tomēr ir jāreķinās, ka, pieņemot cilvēku bez pieredzes, ir vajadzīgs blakus cilvēks, kas diezgan daudz iegulda savu laiku, lai apmācītu šos jaunus darbiniekus.

Darba devējs vēlas darbiniekus ar iepriekšēju darba pieredzi, kuras jauniešiem nav.

Tas ir atkarīgs no pozīcijas. Ir pietiekami daudz profesijas, kur šī pieredze nav tik svarīga, kur pietiek ar apmācību, ko darba devēji var piedāvāt.

Jauniešus neapmierina potenciālie darba apstākļi

Tas ir atkarīgs no konkrētās darba vietas.

Jauniešiem ir pazemināts pašvērtējums vai tieši pretēji – paaugstināts (Piemēram, zems - uzskata, ka nepieņems darbā, neuzdrošinās piedāvāt u.c. Augsts - es esmu par labu, lai veiktu kādu noteiktu darbu)

Te varētu būt atkarīgs no cilvēka – kam ir paaugstināts, kam ir pazemināts.

Maz darba vietu tieši izvēlētajā profesijā

Jā, tā tas varētu būt, ka sākotnēji ir jāpastrādā kaut kādās vienkāršākās profesijās vai varbūt sabiedriskajā ēdināšanā. Kaut gan no otras puses – bieži vien ir situācija, ka jaunieši ir sākuši kā bārmeņi vai viesmīļi. Pēc tam ir ļoti grūti pāriet kaut kādā citā profesijā, jo tā visa pieredze ir saistīta ar pilnīgi citu sfēru.

Jaunieši izvēlas profesiju, kura nav pieprasīta darba tirgū

Vairāk varētu būt, ka nevis nav pieprasīta, bet ka ir pārprodukcija kaut kādām jomām. Tās varētu būt tās pašas sabiedriskās attiecības vai juristi.

Jaunieši ir mazaktīvi darba meklējumos. (Piemēram - negriežas pie potenciālā darba devēja, neievieto sludinājumus u.c)

Tā nevar teikt. Droši vien tie, kas meklē, tie arī atrod.

6. Kā Jūsaprāt jaunieši izvēlas meklēt darbu?

Piemēram:

- Ar paziņu, draugu palīdzību,
- Izmantojot nodarbinātības valsts aģentūras pakalpojumus,
- Sazinoties ar darba devējiem personīgi vai kā citādi.

Nu droši vien dažādos veidos. Pietiekami daudzi ir drosmīgi, kas sūta arī paši, un patiešām daudzi ir atnākuši praksē.

7. Kā ir ar tiem paša atsūtītajiem CV? Uzņēmums tos izskata?

Jāsaka, kā ir – ienāk tie CV. Ja tā pozīcija nav aktuāla, tad bieži vien tas (CV) datu bāzē paliek. Tie, kas tiek sūtīti uz konkrētu pozīciju – protams, tas ir auglīgāk nekā vienkārši sūtīt. Datu bāzēm ir tendence ļoti ātri novecot, un “atpakaļ” mēs ļoti reti skatāmies, jo vienkārši mainās situācija, kontaktinformācija mainās un (līdz ar to) tas ir diezgan neproduktīvi. Bet – kā paveicas – bieži vien varbūt atsūta nemotivēti, vienkārši tāpat, un trāpa “uz” situāciju, ka tas cilvēks ir vajadzīgs.

Par draugu un paziņu palīdzību – diemžēl dzīvē pierādās, ka tā ir gandrīz vai sliktāk, jo gadās, ka tie (šādi ieteiktie) vairāk pārkāpj darba noteikumus vai paši (darbinieki) nav motivēti vispār strādāt – vai nu vecāki ir gribējuši vai kāds cits, un nu pēc tam ir nepatīkamas situācijas un cilvēkiem ir jākaunās, ka viņi ir ieteikuši.

8. Vai Jūs piekrītat, ka daļa jauniešu uzskata, ka:

Izdevīgāk būt bezdarbnieka statusā un saņemt pabalstu, nekā strādājot nopelnīt minimālo algu.

Droši vien, ka kādam arī tā šķiet, jo jauniem cilvēkiem var būt neliekas tik aktuāli tie nodokļi tiek samaksāti. Par to bezdarbnieka statusu šķiet, ka jauniešiem nekas tur īpaši nesanāk, jo nav stāža.

Izdevīgāk nelegāli piepelnīties gadījumā darbos (t.i. nemaksājot nodokļus), nekā strādājot legāli nopelnīt minimālo algu.

Par minimālo algu neviens īsti nav gatavs strādāt. Domāju, ka par normālu darbu neviens nemaksā minimālo algu. Tomēr tās algas ir lielākas, un īstenībā situācija mainīsies, jo cilvēku trūks un darbinieki būs vajadzīgi.

9. Kādas ir perspektīvas uzlabot bezdarba stāvokli?

Ņemot vērā diezgan sliktu demogrāfisko situāciju, tās perspektīvas ir. Taču tas ne par ko labu ekonomikai neliecina.

10. Vai Jūs uzskatiet, ka bezdarbs nākamajos 10 gados varētu sarukt?

Viennozīmīgi.

11. Vai jaunieši ir izrādījuši vēlmi strādāt Jūsu uzņēmumā?

Protams!

12. Vai jaunieši ir vienlīdzīgā statusā ar citiem darba meklētājiem?

Atkarīgs no amata. Tur, kur ir vajadzīga šī nopietnā pieredze un pabeigta izglītība, tur tomēr nē, bet ir pozīcijas, kur pat labāk. Sevišķi ar fizisku darbu, tur viņiem tas ir vieglāk.

13. Cik uz šo brīdi jaunieši strādā Jūsu uzņēmumā?

To es no galvas nevaru pateikt. Procentuāli jaunieši no kopskaita varētu būt aptuveni 10%.

14. Cik pēdējo trīs gadu laikā ir pienēti darbā jaunieši (līdz 25 gadiem)?

Pienēti ir pietiekami daudz, jo ir profesijas, kur ir noliktavu darbs, tur ir vajadzīgi jauni un spēcīgi cilvēki. Bieži vien tas ir darbs maiņās, ko var savienot ar studijām neklātienē. Daudzi arī izmanto šīs iespējas.

15. Varbūt mazliet, atgriežoties pie bezdarba prognozēm nākamajos 10 gados. Vai samazinājums balstās uz demogrāfisko situāciju?

Mums būs demogrāfiskā "bedre" – tā kā deviņdesmitajos gados, kad ļoti maz bērnu dzima. Tad faktiski tagad sanāk, ka viņu trūkst. Cilvēku šobrīd trūkst. Tuvākajos divos - trijos gados trūks arvien vairāk.

Viņiem būtu jāieiet darba tirgū, bet tā kā šī paaudze nav pilnībā "piedzimusi" (ja tā var teikt). Iztrūkst šie un plus vēl ir arī aizbraukušie. Lai gan šobrīd ir situācija, ka jaunieši varbūt nemaz nemēģina Latvijā meklēt darbu, bet izvēlas uzreiz braukt prom. Vai nu zināmu stereotipu vai lielākas darba samaksas meklējumos. Teiksim, tehniskās profesijas beidzēji, tie, kas ārzemēs trūkst, tur diezgan veiksmīgi ātri var atrast darbu. Un viņi zin valodas. Tas ir diezgan viegls ceļš. Faktiski uzņēmumiem ir stipri jādomā, kā piesaistīt jauniešus palikt šeit. Tāpēc ir šīs stipendiju programmas. Ir gadījumi, kad cilvēkus "nolūko" jau jaunākos cursos, jo vecākos cursos jau visi var būt atraduši sev nodarbošanos un vairs nav pieejami.

Tāpat ir dažādas karjeras dienas, ko augstskolas organizē, kur satikties darba devējiem un darbiniekiem atstāt savas anketas. Var piedalīties arī atvērto durvju dienās, arī šīs “ēnošanas” iespējas. To noteikti vajag izmantot.

16. Vai Jūs varat piekrist tam, ka jauniešiem pašam ir jābūt atvērtam šiem darba meklējumiem un aktīvam, jo ne Valsts nodarbinātības dienests, ne arī pat augstskola, kurā viņš mācās, viņa vietā neatrisinās?

Viennozīmīgi vajag pašam interesēties un varbūt pat arī tieši skolās pirms vēl izvēlēties profesiju izmantot šīs “ēnu” dienas un darba devēju organizētās atvērto durvju dienas, lai iepazītos ar šo profesiju, ko viņi vēlas studēt. (Lai redzētu, kā tas notiek,) kā tas darbs izskatās, lai vēlāk nav pārsteigums un viņi negrib to darbu darīt vai ir vide tāda, kas viņiem nav pieņemama vai pats darbs šķiet garlaicīgs. Tāpat var iepazīties ar to, kāda ir šo (šīs profesijas) cilvēku ikdiena – reālā darba ikdiena.

Liels paldies!

5. pielikums. Dziļā intervija ar J.Wojcieszek-Lys

Janusz Wojcieszek - Lys, Eures konsultants, Varšava

Norises vieta un laiks – Varšava, Polija 09.03.16.

1. How do you think- whether the last three years the unemployment rate has dropped, or on the contrary - increased, remained the same?

Actually, there are several reliable data sources in Poland. For example, I would like to suggest official home page of GUS /Central Statistical Office in Poland.

According to my personal opinion, it provides with the most validated data that are used in Poland, EU institutions and world wide organisations. For example, World bank.

The unemployment rate is steadily decreasing during last 3 years. These are good news for employees in Poland. I can mention that at the end of 2015 the rate was around 9.8%. In comparison, in 2013 it was approximately 13%, if I remember correctly.

Full info yearly, month by month. Generally – unemployment rate in Poland can be found in home page of Central Statistical Office in Poland.

As you see unemployment rate in Poland has decreased during last years and this positive tendency continues in 2016 as well. In February 2016, it is around 10.3 %

The main reasons that generates decrease of unemployment rate are:

more job offers in the labour market,

GDP growth – increase in production and services providing,

good information from German's labour market. Because of neighbourhood Polish economy is strongly connected with situation in Germany. If German economy fluctuates, the same echo we have here in Poland.

2. What measures are taken at governmental level to reduce unemployment?

In general all activities are planned to reduce unemployment you can find in regulation: "Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy", Act of 20 April 2004 on Employment Promotion and Labour Market Institutions with changes. If we emphasize some of instruments that are more effective I have to turn special attention to: internships, trainings, vocational counselling, intervention works, public works and reimbursement of the costs of providing equipment for a work-stand.

At the same time special programs are developed for disabled persons - wage subsidy, reimbursement of the costs borne on the adaptation, reimbursement of training costs. Poland is involved in wide range activities focused on grants for starting own business. Maximal grant level is 600% of average salary (that is 23 372 PLN now).

There are grants targeted to this segment for starting social cooperative with maximal volume 400% of average salary and loans for financing costs of training - max 400% of average salary. For reducing unemployment for young disabled people (till 30 year) there is flat rate financing travel expenses for internships. It is necessary to mention European Social Fund projects for this segment as well.

3. Do you think that it is enough?

Definetely, it is never enough. Part of instrument does not work properly. Some programs are very popular like grants for own business. Some are functioning are rather as a possibility (just on paper, document form), but they are not popular in real life. They are hardly implemented, because the are economically unprofitable for employers for in long term. If we evaluate trainings as instruments for reducing unemployment I have to admit that some of them have weak connections with labour market. At the same time trainings for drivers, especially for C, C+E, D categories is good idea. - employers are waiting for specialists with such qualification. Next problem that we have noticed is the fact that it is impossible to provide fast training for CNC operators but employers are looking for them.

4. What are the most effective measures/actions which are introduced to reduce unemployment?

Mainly grants, internships, trainings.

5. What actions do you think would be necessary to implement in order to reduce unemployment?

I would like to mention better exchange of information between education institutions and business. It will resulted in better cooperation and integrating young specialists in companies. Other field of activities is stimulation of economics growth - real support for business. Next sphere is to help for mobility of work force in the country to reduce migration outside of Poland.

6. What activities the state employment agency perform in order to reduce the unemployment rate?

Please refer to my comments above. I mentioned tools for reduction unemployment earlier in this conversation.

7. How actively young people use the employment agencies offered activities?

Typically, there is situation that after finishing schools or after studies graduates are going to labour office. Thereby, he/she has medical insurance and is interested to get job offers or internships or to be involved in other forms of help. But on the other hand, young people not only complain that labour offices are not able to help them. They insist on the fact that labour offices do not have interesting job offers at all. Actually, I have to mention that since Poland accessed EU big number of young people, including university graduates went abroad to find better job opportunities.

8. Do you agree with the statement that youth unemployment is due to the fact that:

Young people are not satisfied with the employer's payment

I agree, but it depends of position and education. For example, ITC specialists, doctors or engineers are generally in better position than other professions.

The employer wants employees with prior work experience, which young people do not have

I completely agree.

Young people are not satisfied with the potential working conditions

The situation differs. It depends of employer and sector of business.

Young people have low self-esteem or on the contrary - increase (Example, low-believes that he/she is not employed because not dare to offer. High - I am too good to do some particular job)

Actually, I have no idea. I think, it depends on person. In general education and studies are needed to be in demand in labour market.

Few job vacancies in chosen profession

As I said before, situation depends on the demand and supply in labour market. Generally - employers need engineers, doctors, technical specialists. Therefore, people without education or those who have learned or studied non-technical professions may have problems to find a job.

Young people have chosen the profession, which is not required in the labor market.

I agree with this statement, quite often it is true. Nevertheless, some schools including colleges and even universities offer weak level of education

9. How do you think in which ways young people prefer to look for a job? For instance: with acquaintances, friends help, the state employment agency, contacting employers personally or otherwise?

The most often they rely on personal network/contacts, family and friends, Internet, labour offices, employment agencies, press, adverts, job fairs. These are most popular ways.

10. Do you agree that the majority of young people believe that - it is more profitable to be unemployed and receive public benefits than work to earn the minimum wage OR it is more profitable to earn money illegally (without paying taxes) than working legally and earn the minimum wage.

I think, both answers are popular, but in real life the scale of the problem is essential.

Answer mainly depends on qualifications, region of country. I think that situation in small cities or villages is worse than in the average country level. In some business sectors, especially in construction, catering and services scale of dark economy is relatively big.

11. Do you see any unemployment changes coming in Poland?

Poland has to solve the following problems:

First, it is demography. Big number of Poles, including educated young people, have emigrated. Secondly, there is structured unemployment. It can be solved by sharply targeted education and changing qualification for unemployed persons to be in demand in labour market. Thirdly, number of unskilled jobseekers has to be reduced to minimum. These are the most important aspects to reduce unemployment.

12. Do you believe that unemployment in the next 10 years could decrease?

It is difficult to answer from my position and information that I have. In nearest years I think unemployment will decrease in general. The negative factors that can interfere this process are economical crises, changes of technologies that eliminate demand for work force, political and military conflicts, and huge migration flow. Nevertheless, there always is a place for assumptions and hope for positive scenario.

6.pielikums. Dziļā intervija ar K.M. Kaziemierska- Kowalewska

Kalina Maria Kaziemierska- Kowalewska, DSF Centrum, izpilddirektore

Norises vieta un laiks – Varšava, Polija 29.03.16.

1. It is known that there is a high unemployment rate among youth (Youth- young people up to 25). How do you think - whether the last three years the unemployment rate has dropped, or on the contrary - increased, remained the same?

With the recovering economy and more job openings, the unemployment rate has definitely decreased in the last couple of years. It is my perception and personal experience. Actually, situation may differ depending on industry and region of Poland.

2. Do you know what actions are taken at state level to reduce unemployment?

Could not say that I am informed in great detail, however, I am aware that there are training opportunities offered to unemployed people to get them back into jobs. At the same time, support actions for job seekers are expanded in other ways as well. So I think the government is trying to implement wide range of activities for people to take on available jobs. There is always counseling available where professionals help you to make a plan to return to work and that service has been around for a long time as well as all unemployed people are promoted to consult employment specialists.

3. Do you think that it is enough?

It is a difficult question. In order to answer, I should gather detailed information. However, I believe there are always opportunity to help people who are intended to find a job.

4. What are the most effective measures/actions which are introduced to reduce unemployment?

Investing in economic growth which always creates new jobs as well as providing professional training within fields where employers are looking for workers – government funded training should be supported by demand of employees within the field.

It is quite simple principle – business creates demand for employees.

5. What actions do you think would be necessary to implement in order to reduce unemployment?

The actions should be adjusted to the economic situation in the country. As the economy in Poland is currently growing (even though it is a slow growth), the government should concentrate on working with employees. Government institutions have to be informed on what employers require and can instruct/train unemployed people accordingly. Of course, these actions would dramatically change if the economy was in a rapid slowdown – then you need to consider providing support for businesses to stop from unemployment skyrocketing.

6. Do you agree with the following statements that youth unemployment is due to the fact that:

Young people are not satisfied with the employer's payment

Yes and no. If an employer is offering a certain level of salary it is mirroring the general status of the market otherwise they would not be able to employ anybody in long term. If that is compatible with the real cost of living is another question though.

However, I think that youth persons have comparatively high ambitions and they do not want to work for small salary. I have my personal experience – after university I was unemployed for approximately one year period. So... I was seeking for job with with highest possible salary.

The employer wants employees with prior work experience, which young people do not have

I think that working experience is not so substantial. The fact that youth person actually is interested to acquire necessary working skills. Certainly, there may be professions where experience is important. I prefer to take young persons in team. So, this solution could be based on specifics of our business.

However, I would like to admit that the government should push for more apprenticeships so young people are ready for this.

Young people are not satisfied with the potential working conditions

No, assuming that employers follow all standards of nowadays working conditions.

Young people have low self-esteem, or on the contrary – self-esteem is too high (Example, low - believes that it will not work, do not dare to offer. High - I am too good to do some particular job)

No, we live in an age where everybody is empowered to reach for their dreams. Again, assuming that they have access to decent education.

Few job vacancies in chosen profession

No, it has been proven that education field demand fluctuates according to the market demand. Maybe, proportion is not so perfect, but it works.

Young people have chosen the profession, which is not required in the labor market

No, not generally.

Young people are inactive job seekers. (For example - do not go directly potential employer, do not place job advertisements, etc)

I would lean towards No. Young people are so technically savvy and know where to find information, but this would be so dependent on their education level and willingness to find a job.

7. How do you think in which ways young people prefer to look for a job?

For instance, with acquaintances, friends help, the state employment agency, contacting employers personally or otherwise?

People in most cases ask their friends and family. They seek for a job via internet and ads in newspapers. Some of them contacts the employers directly even when there are no vacancies being advertised. However, online job search website and LinkedIn are popular for advanced specialists. And you cannot forget about job agencies – there are different agencies in Poland serving everybody starting from manual forgers to highly skilled professionals.

8. Do you agree that the majority of young people believe that:

It is more profitable to be unemployed and receive public benefits than work to earn the minimum wage.

No, I am disagree with this statement. The unemployment benefits just support, not a basis for life in long term.

It is more profitable to earn money illegally (without paying taxes) than working legally and earn the minimum wage.

I would agree that majority of young people would agree with the fact you mentioned. However, they know well enough that this will not help them when economy decreases or they have health problems or maternity status (women).

9. Do you see any unemployment changes coming in Poland?

With global economy growing and the country developing, I can see the unemployment level decreasing short to mid term.

10. Do you believe that unemployment in the next 10 years could decrease?

Yes, as explained before.

11. Do young people have expressed a desire to work for your company?

Yes, we have got calls from students asking for internships, time by time we are receiving emails with junior level CVs. I can say that it is because of our business field – fitness and dance. These activities are part of popular lifestyle now, many would like to be involved in it.

12. Are young people equal with other job seekers?

I would say yes, in a sense that the required skills are so different. Not all employers are looking after loads of experience, there are employers who raw talent that can be molded to their requirements.

13. How many youth at this moment are working for your company (Youth with higher and vocational education)?

At the moment – none. However, we have had no staff leaving during the last three years and 4 out of 11 employees were at age 23 at that point so just out of university. All young employees were with a higher education.

14. How many youth have been recruited during last three years? (Youth up to 25 – without higher and vocational education)

Four team members.

BAKALAURA darbs

“Bezdarba iemeslu atšķirības Polijā un Latvijā dzīvojošiem jauniešiem”

(tēmas nosaukums)

izstrādāts **Latvijas Kultūras akadēmijas Kultūras socioloģijas un menedžmenta katedrā**

Ar savu parakstu apliecinu, ka BAKALAURA darbs izstrādāts patstāvīgi; izmantojot citu autoru darbos publicētus datus, definējumus un viedokļus, dotas precīzas norādes (atsauces) uz to ieguves avotu; iesniegtā darba elektroniskā kopija atbilst izdrukai.

Autors: Madara Freiberga _____ 23.05.2016.

(Vārds, uzvārds)

(Paraksts)

Rekomendēju darbu aizstāvēšanai:

Vadītājs: Lektore, Mag.art. Taņa Lāce _____ __. __. 2016.

(Akadēmiskais amats, grāds, vārds, uzvārds)

(Paraksts)

Recenzents: _____

(Akadēmiskais amats, grāds, vārds, uzvārds)

Darbs iesniegts __. __. 2016.

Studējošo servisa speciālists : _____

Vārds, uzvārds

Paraksts

Darbs aizstāvēts LKA _____ gala pārbaudījumu komisijas sēdē

Bakalaura, maģistra

__ . __. 2016. prot. Nr. _____ vērtējums _____

Komisijas sekretārs: _____

Vārds, uzvārds

Paraksts

Ar savu parakstu apliecinu, ka kursa darbs izstrādāts patstāvīgi; izmantojot citu autoru darbos publicētus datus, definējumus un viedokļus, dotas precīzas norādes (atsauces) uz to ieguves avotu.

Autors: Madara Freiberga _____ .___.2016.

(Vārds, uzvārds)

(Paraksts)