

PROJEKTU UN KVALITĀTES VADĪBA

**PIRMSPENSIJAS VECUMA IEDZĪVOTĀJU EKONOMISKĀ
POTENCIĀLA IZVĒRTĒJUMS**

PĒTĪJUMA ATSKAITE



IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

Rīga 2014

Eiropas Sociālā fonda darbības programmas „Cilvēkresursi un nodarbinātības” projekta „Nodarbinātības valsts aģentūras darba tirgus prognozēšanas un uzraudzības sistēmas attīstība” (Nr.1DP/1.3.1.7.0./09/IPIA/NVA/001) papildinājuma 1.3.1.7. aktivitātes „Darba tirgus pieprasījuma īstermiņa un ilgtermiņa prognozēšanas un uzraudzības sistēmas attīstība” projekta „Darba tirgus pētījumu metodikas izstrāde un pilnveide pētījumu sagatavošanai” (Nr. NVA 2011/5_ESF) pētījumu „NVA pakalpojumu darba devējiem novērtējums” veica personu apvienības, kuru veido SIA „Projektu un kvalitātes vadība” un SIA „Attīstības projektu institūts”, pētnieku grupa:

projekta vadītāja – Evija Eglīte (maģistra grāds sociālajās zinātnēs) projekta koordinators – Māris Krūze; pētnieks Mg.soc.d. Juris Osis.

Pētījuma izstrādē piedalījās pētnieks Māris Brants (maģistra grāds socioloģijā).

Pētījuma lauka darba veikšanu, pamatojoties uz Nodarbinātības valsts aģentūras atklātā konkursa „Datu ieguves pakalpojumi”, (iepirkuma identifikācijas numurs NVA 2012/6_ESF) rezultātiem, nodrošināja SIA „Latvijas Fakti”.

Pētījums „Pirmspensijas vecuma iedzīvotāju ekonomiskā potenciāla izvērtējums” ir īstenots ar 85% Eiropas Savienības finansiālu atbalstu no Eiropas Sociālā fonda un 15% Latvijas valsts budžeta finansiālu atbalstu. Šajā pārskatā ir pausts pētnieku grupas viedoklis, un tas nekādā gadījumā nav uzskatāms par Eiropas Kopienas vai Latvijas valsts viedokļa atspoguļojumu.

KOPSAVILKUMS

Pētījuma „Pirmspensijas vecuma iedzīvotāju ekonomiskā potenciāla izvērtējums” mērķis izvērtēt pirmspensijas vecuma iedzīvotāju ekonomisko potenciālu (t.sk. izglītības, darba pieredzes, prasmju līmeni), sabiedrības un darbaspēka novecošanās, kā arī pensionēšanās vecuma paaugstināšanas kontekstā. Pētījuma mērķu sasniegšanai lietota gan kvantitatīvo, gan kvalitatīvo pētījumu datu analīze. Pētījuma ietvaros veikta ES un Latvijas sociālās politikas dokumentu un Latvijas normatīvo aktu aktīvas novecošanas jomā analīze, pirmspensijas vecuma cilvēku ekonomiskās aktivitātes, ienākumu, veselības stāvokļa, izglītības līmeņa, iesaistīšanās mūžizglītības pasākumos u.c. ekonomiskā potenciāla raksturlielumu izvērtējums, pirmspensijas vecuma cilvēku dalības ADTP pasākumos raksturojums, kā arī izvērtēts darba devēju skatījums uz pirmspensijas vecuma cilvēku vēlmēm, vajadzībām un ekonomisko potenciālu. Pētījums aptver divas pētījuma mērķa grupas – gados vecākus cilvēkus (gan ekonomiski aktīvos, gan neaktīvos), kā arī darba devējus. Ņemot vērā ES un Latvijas politikas dokumentos adresēto mērķa grupu un NVA identificēto bezdarba riskam pakļauto grupu vecuma robežas, kā arī esošos nosacījumus izdienes pensiju saņemšanai un vidējo izdienes pensiju pieprasīšanas vecumu (50 gadi), dotajā pētījumā pirmspensijas vecuma cilvēku vecuma robežas definētas no 50 līdz 64 gadiem un, lai izvairītos no iespējamām pārpratumiem, pētījumā analizējamā mērķa grupa tiek apzīmēta kā gados vecāki iedzīvotāji vai gados vecāki cilvēki.

Atslēgas vārdi: bezdarbs, bezdarba riskam pakļautās grupas, pirmspensijas vecuma cilvēki, gados vecāki cilvēki, ekonomiskais potenciāls, darba tirgus.

SATURS

Kopsavilkums	2
Saīsinājumi	4
Terminu definīcijas	5
Ievads	7
1. Pētījuma metodoloģija.....	11
2. Dokumentu analīze	15
ES dokumenti	15
LR politikas plānošanas dokumenti	20
LR Likumi	23
Pētījumi	27
3. Gados vecāku cilvēku vispārīgs raksturojums.....	35
Izglītība	40
Prasmes	46
Veselība un diskriminācija	51
4. Gados vecāku cilvēku nodarbinātība.....	53
Strādājošie gados vecāki cilvēki	57
Nestrādājošie gados vecāki cilvēki	60
5. NVA piedāvājuma izvērtējums.....	64
6. Secinājumi un ieteikumi.....	68

SAĪSINĀJUMI

ADTP – aktīvās darba tirgus politikas pasākumi.

CSP – Centrālā statistikas pārvalde.

EK – Eiropas Komisija.

EM – Ekonomikas ministrija.

EP – Eiropas Padome.

ES – Eiropas Savienība.

ESAO – Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija.

IKP – Iekšzemes kopprodukts.

IZM – Izglītības un zinātnes ministrija.

KPP – konkurētspējas paaugstināšanas pasākumi.

LBAS – Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība.

LDDK – Latvijas Darba devēju konfederācija.

LM – Labklājības ministrija.

LR – Latvijas Republika.

LU – Latvijas Universitāte.

NACE – Saimniecisko darbību statistiskā klasifikācija.

NVA – Nodarbinātības valsts aģentūra.

NVO – nevalstiskā organizācija.

SAB – Satversmes aizsardzības birojs.

VDI – Valsts darba inspekcija.

TERMINU DEFINĪCIJAS

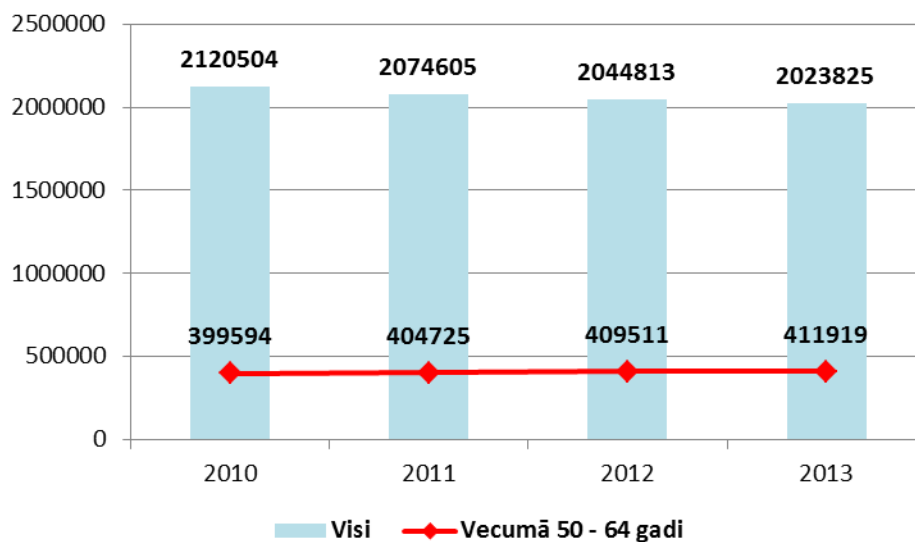
Aktīva darba meklēšana –	cilvēka mērķtiecīgas darbības, lai atrastu algotu darbu – piedalīšanās konkursos uz vakantajām darbavietām, citas darbības, ar mērķi atrast darbu.
Aktīvās darba tirgus politikas pasākumi –	aktīvie nodarbinātības pasākumi un preventīvie bezdarba samazināšanas pasākumi.
Bezdarbnieks –	persona, kas pēc reģistrēšanās Nodarbinātības valsts aģentūrā atbilstoši Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likuma nosacījumiem, ir ieguvusi bezdarbnieka statusu.
Darba meklētājs –	persona, kas pēc reģistrēšanās Nodarbinātības valsts aģentūrā atbilstoši Bezdarbnieka un darba meklētāja atbalsta likuma nosacījumiem, ir ieguvusi darba meklētāja statusu.
Darba tirgus –	vide, kurā notiek darba piedāvājuma un pieprasījuma savstarpējā mijiedarbība, nosakot darba samaksas līmeni un izvietojumu.
Ekonomiski aktīvie iedzīvotāji –	abu dzimumu personas, kuras pārskata periodā piedāvā savu darbu materiālo vērtību ražošanai vai pakalpojumu sniegšanai. Ekonomiski aktīvos iedzīvotājus veido nodarbinātie un darba meklētāji (gan reģistrētie Nodarbinātības valsts aģentūrā, gan neregistrētie), kuri aktīvi meklē darbu.
Eurostat –	Eiropas Savienības statistikas iestāde un EK dienests, kas atbild par Eiropas statistikas izstrādi, sagatavošanu un izplatīšanu.
Iedzīvotāju ekonomiskais potenciāls –	iedzīvotāju zināšanu un prasmju kopums, kas pielietojams tautsaimniecībā un spējas un iespējas to pielietot darba tirgū.
Ilgstošs bezdarbnieks –	persona, kurai vairāk nekā gadu nav darba.
Nodarbinātības valsts aģentūra –	labklājības ministra pārraudzībā esoša tiešās pārvaldes iestāde, kas izveidota, lai īstenotu valsts politiku bezdarba samazināšanas un bezdarbnieku, darba meklētāju un bezdarba riskam pakļauto personu atbalsta

	jomā. Labklājības ministrs NVA pārraudzību īsteno ar Labklājības ministrijas starpniecību.
Konkurētspējas paaugstināšanas pasākumi –	pasākumi, kas ir vērsti uz bezdarbnieku, darba meklētāju un bezdarba riskam pakļauto personu konkurētspējas veicināšanu darba tirgū. KPP ietver individuālas konsultācijas un grupu nodarbības (kursi, semināri, lekcijas) darba meklēšanas metožu apguvei, psiholoģiskam atbalstam un darba tirgum nepieciešamo pamatprasmju un iemaņu apguvei.
Kvalitatīvās metodes –	pētījumu metodes, ar kuru palīdzību iegūst informāciju par kādas parādības būtību un dažādiem aspektiem, pēta viedokļu dažādību, meklē atbildes uz jautājumiem – kāpēc? kā? Biežāk izmantotās kvalitatīvo pētījumu metodes ir dziļās intervijas, fokusgrupu diskusijas, novērošana un dokumentu analīze.
Kvantitatīvās metodes –	pētījumu metodes, ar kuru palīdzību iegūst kvantitatīvu, skaitlisku informāciju par kādas parādības izplatību, meklē atbildes uz jautājumiem – cik daudz? cik bieži? cik liela daļa no..? Biežāk izmantotās kvantitatīvo pētījumu metodes ir tiešā intervija, telefonintervija, anketēšana un interneta aptauja.
Prasmes –	īpašas dotības, kas iegūtas apmācībās vai praksē un kas ir noderīgas darbam. Tās ietver spējas apgūt, atjaunot un paplašināt teorētiskās zināšanas un spējas, radoši tās izmantot praksē darba uzdevumu izpildē. Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūrā (EKI) prasmes apraksta kā kognitīvas (loģiskās, intuitīvās un radošās domāšanas izmantošana) vai praktiskas (ietverot roku veiklību un metožu, materiālu, darba rīku un instrumentu izmantošanu).
Respondents –	cilvēks, kas aptaujā vai intervijā sniedz atbildes uz uzdotajiem jautājumiem.
SPSS –	prognozējošās analītikas un statistiskās analīzes programmatūras pakete (Statistical Package for the Social Sciences). SPSS ir visplašāk lietotā statistikas datu analīzes programma sociālajās zinātnēs.

IEVADS

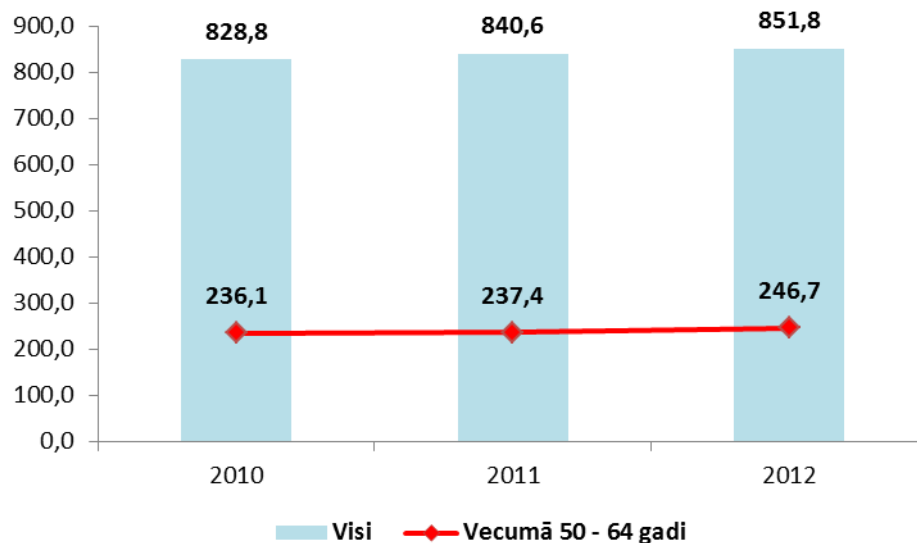
Iedzīvotāju skaita samazināšanās un sabiedrības novecošanās ir svarīgs izaicinājums visām ES dalībvalstīm, arī Latvijai. Iedzīvotāju skaits Latvijā turpina samazināties. Pēdējo trīs gadu laikā (kopš 2010. gada sākuma) iedzīvotāju skaits valstī samazinājās nedaudz vairāk kā par 96 tūkstošiem, un 2013. gada sākumā tas bija 2 miljoni 23,8 tūkstoši. Savukārt iedzīvotāju skaits vecumā no 50 līdz 64 gadiem turpināja pieaugt, un 2013. gada sākumā šīs vecuma grupas īpatsvars kopējā iedzīvotāju skaitā sastādīja 20.4%, kas ir par 1.5% vairāk kā 2010. gadā.

Latvijas iedzīvotāju kopskaita un iedzīvotāju vecumā no 50 līdz 64 gadiem skaita dinamika



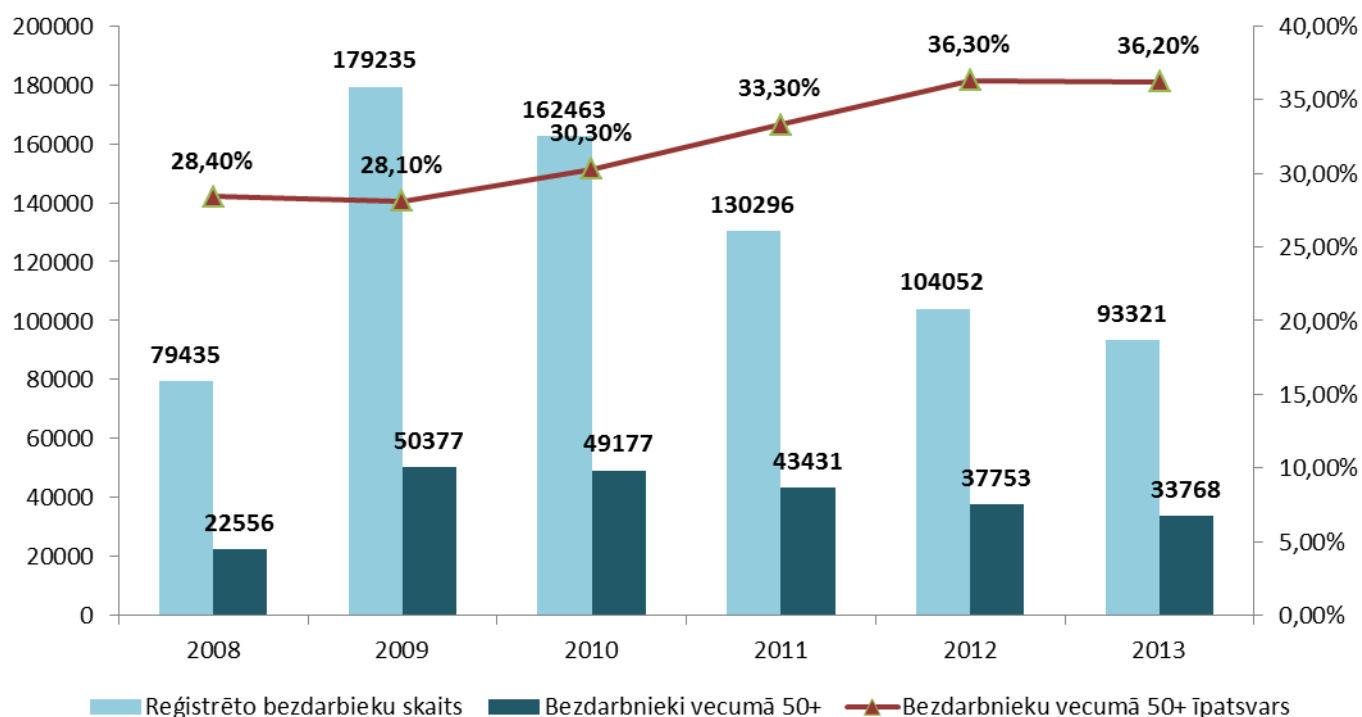
Arvien lielāka sabiedrības novecošanās un gados vecu cilvēku īpatsvara palielināšanās būtiski var ietekmēt darba tirgus vecuma struktūru. Statistikas dati liecina, ka no 2004. gada līdz 2008. gadam vecuma grupā 50 – 64 gadi bija vērojams stabils nodarbināto skaita pieaugums un ekonomiskās neaktivitātes kritums. Gados vecāku cilvēku grupa vecumā no 50 līdz 64 gadiem veido gandrīz trešo daļu visu Latvijas tautsaimniecībā nodarbināto iedzīvotāju – 2012. gadā bija 246.7 tūkstoši strādājošu iedzīvotāju vecumā no 50 līdz 64 gadiem jeb 30% visu valsts nodarbināto. Turklāt divu gadu laikā šis skaits ir pieaudzis par 14 tūkstošiem un, neskatoties uz kopējo nodarbināto iedzīvotāju skaita pieaugumu, šīs vecuma grupas nodarbināto īpatsvars ir pieaudzis par 1.6%.

Nodarbināto iedzīvotāju kopskaita un nodarbināto iedzīvotāju vecumā no 50 līdz 64 skaita dinamika (tūkst.)



2008.–2010. gada Latvijas finanšu krīze, kas 2007.—2010. gada globālās finanšu krīzes iespaidā 2008. gadā sākās Latvijā, atstāja savu iespaidu arī uz darba tirgu. Ekonomiskās krīzes apstākļos Latvijā bezdarba līmenis palielinājās no 5% 2008. gada janvārī, līdz 16,6% 2010. gada decembrī, savukārt darba meklētāju skaits pieauga no 79 tūkstošiem 2008. gada janvārī, līdz 210 tūkstošiem 2010. gada decembrī. Tātad šajā laika periodā darbu zaudēja vairāk nekā 160 tūkstoši ekonomiski aktīvu, darbaspējīgu iedzīvotāju, no kuriem 26,5 tūkstoši bija gados vecāki cilvēki. 2010. gadā sākās Latvijas tautsaimniecības atveseļošanās process, un kopš 2010.gada 2.ceturkšņa situācija darba tirgū lēnām uzlabojās – palielinājās nodarbināto un ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaits, kā arī pakāpeniski mazinājās bezdarbs. Tomēr statistikas dati liecina, ka, neraugoties uz kopējā bezdarbnieku skaita samazinājumu, bezdarbnieku vecumā no 50 līdz 64 gadiem īpatsvars kopš 2009. gada pieaug, un 2013. gadā minētās grupas bezdarbnieki veidoja lielāko bezdarbnieku mērķgrupu mūsu valstī – 36.2% no kopējā bezdarbnieku skaita.

Kopējā bezdarbnieku skaita un bezdarbnieku vecumā 50 gadi un vairāk skaita izmaiņas pa gadiem



NVA dati liecina, ka gandrīz puse no visiem bezdarbniekiem vecumā 50 gadi un vairāk ir ilgstošie bezdarbnieki – 2014.gada februāra beigās 46,1%, bet vidējais bezdarba ilgums šajā paša laika periodā bija 309 dienas (~ 10,2 mēneši). Savukārt sadalījums pa profesijām pēc pēdējās nodarbošanās minētajā laika periodā liecina, ka visvairāk bezdarbnieku vecumā 50 gadi un vairāk pēdējā nodarbošanās ir bijusi palīgstrādnieks, mazumtirdzniecības veikala pārdevējs, apkopējs, sētnieks, automobiļa vadītājs, kravas automobiļu vadītājs, aprūpētājs, pavārs, apkures/krāšņu kurinātājs un apsargs. Saskaņā ar minētajiem datiem, lielākā daļa dotās vecuma grupas bezdarbnieku pirms darba zaudēšanas veikuši zemas kvalifikācijas darbus, kam nav nepieciešama augstākā vai specifiska arodizglītība. Savukārt izglītības statistikas dati liecina, ka iedzīvotāju vecumā no 50 līdz 64 gadiem vidū vairāk par valsts vidējiem rādītājiem ir to, kuri ieguvuši profesionālo vidējo izglītību vai arodizglītību un nedaudz vairāk augstāko un vispārējo vidējo izglītību ieguvušo skaits.

Iegūtās izglītības sadalījums

	Visi vecumā 15 un vairāk gadu	50–64 gadi
Doktora grāds	0.3	0.5
Augstākā izglītība	22.8	24.1
Profesionālā vidējā izglītība vai arodizglītība	30.2	39.8
Vispārējā vidējā izglītība	23.8	25.6
Pamatizglītība	18.7	9.4
Zemāka par pamatzglītību	4.2	0.6

Neskatoties uz salīdzinoši labiem iegūtās izglītības rādītājiem, gados vecāki cilvēki maz piedalās mūžizglītības pasākumos. Lai gan dotās vecuma grupas cilvēku iesaiste mūžizglītībā ir zema visā ES, Latvijā šie rādītāji ir aptuveni uz pusi zemāki, un 2012. gadā tikai 3.1% gados vecāku cilvēku bija iesaistījušies mūžizglītības pasākumos (5.7% ES).

Minētie dati liecina, ka, lai gan nodarbinātību raksturojošie rādītāji Latvijā gados vecāku cilvēku vidū uzlabojas un to raksturo salīdzinoši augsti izglītības līmeņa rādītāji, tomēr joprojām ievērojams skaits šīs vecuma grupas cilvēku ir bezdarbnieki. Turklāt, lai mazinātu nākotnē sagaidāmos riskus saistībā ar iedzīvotāju novecošanos, pensionēšanās vecums Latvijā tiek paaugstināts – no 2014.gada 1.janvāra pensionēšanās vecums pakāpeniski tiks palielināts par trim mēnešiem ik gadu, līdz 2025.gada 1.janvārī tas būs 65 gadi. Ņemot vērā augstākminēto, ir nepieciešams izvērtēt pirmspensijas vecuma iedzīvotāju ekonomisko potenciālu, lai aplēstu viņu iespējamo ieguldījumu darba tirgū pensionēšanās vecuma paaugstināšanas kontekstā, kā arī izstrādātu ieteikumus šīs vecuma grupas cilvēku bezdarba risku mazināšanai.

1. Pētījuma metodoloģija

Pētījuma „Pirmspensijas vecuma iedzīvotāju ekonomiskā potenciāla izvērtējums” mērķis izvērtēt pirmspensijas vecuma iedzīvotāju ekonomisko potenciālu (t.sk. izglītības, darba pieredzes, prasmju līmeni), pensionēšanās vecuma paaugstināšanas kontekstā. Pētījuma gaitā veikts:

1. ES un Latvijas sociālās politikas dokumentu un Latvijas normatīvo aktu novecošanas jomā pārskats;
2. pirmspensijas vecuma cilvēku ekonomiskās aktivitātes, ienākumu, veselības stāvokļa, izglītības līmeņa, iesaistīšanās mūžizglītības pasākumos u.c. ekonomiskā potenciāla raksturlielumu izvērtējums;
3. pirmspensijas vecuma cilvēku dalības ADTP pasākumos raksturojums;
4. izvērtēts darba devēju skatījums uz pirmspensijas vecuma cilvēku vēlmēm, vajadzībām un ekonomisko potenciālu,

kā arī izstrādāti priekšlikumi pirmspensijas vecuma cilvēku ekonomiskā potenciāla pilnveidošanai.

Pētījums aptver divas pētījuma mērķa grupas – pirmspensijas vecuma cilvēkus (gan ekonomiski aktīvos, gan neaktīvos), kā arī darba devējus. Pamatojoties uz saskaņoto pētījuma dizainu, pirmspensijas vecuma cilvēku vecuma robežas definētas no 50 līdz 64 gadiem, kas, saskaņā ar NVA un CSP datiem, atbilst vienas no bezdarba riskam pakļautās grupas vecuma robežām.

Lai iespējami vispusīgi izvērtētu pirmspensijas vecuma cilvēku ekonomiskā potenciāla aspektus, tika pielietotas šādas metodes:

1. Dokumentu analīze.
2. Aptauja respondentu dzīvesvietās; izlase – 1000 respondentu pirmspensijas vecumā.
3. Telefonaptauja; izlase – 2500–3000 darba devēju.
4. Ekspertu diskusijas.

Saskaņā ar pētījuma dizainu, šis metožu kopums nodrošināja gan reprezentatīvu, gan subjektīvu informāciju par pētāmo tēmu.

Likumdošanas un politikas dokumentu analīzes mērķis ir noskaidrot Eiropas un Latvijas sociālās politikas vadlīnijas, normatīvo ietvaru un iepriekš veikto pētījumu secinājumus attiecībā uz pirmspensijas vecuma cilvēku nodarbinātības jautājumiem. Pārskatā iekļauti tikai tie dokumenti, kuros atrodamas tiešas vai netiešas norādes uz pirmspensijas vecuma cilvēku nodarbinātību.

Pirmspensijas vecuma respondentu Vislatvijas aptauju dzīvesvietās mērķis ir izvērtēt pirmspensijas vecuma cilvēku ekonomisko aktivitāti, ienākumus, veselības stāvokli, izglītības līmeni, iesaistīšanos mūžizglītības pasākumos u.c. ekonomiskā potenciāla raksturlielumus, kā arī izpētīt pirmspensijas vecuma cilvēku dalību aktīvās darba tirgus politikas (ADTP) pasākumos, iespējamās problēmas un to risinājumus.

Latvijas iedzīvotāju aptaujas veikšanā tika izmantota reprezentatīva Latvijas sabiedrības (vecumā no 50 līdz 64 gadiem) izlase, kas veidota pēc daudzpakāpju nejaušās izlases metodes. Izlases stratifikācijas pazīmes:

- a) ģeogrāfiskais apdzīvotības blīvums;
- b) respondenta tautība.

Stratificēta nejaušības izlase nodrošina reprezentatīvu visu svarīgāko sociāli demogrāfisko grupu pārstāvētību. No visa ģenerālā kopuma (409838 Latvijas iedzīvotāji vecumā no 50 līdz 64 gadiem (*LR Centrālās Statistikas Pārvaldes dati par 2012.gadu*)) tika izveidota ģenerālajam kopumam reprezentatīva izlase 1000 iedzīvotāju apjomā. Sasniegtās izlases apjoms ir 1003 respondenti. Aptaujas veikšanai tika izmantotas tiešās (*face-to-face*) intervijas respondenta dzīvesvietā latviešu vai krievu valodā. Lauku darbu veica un datu ievadi nodrošināja Turgus un sociālo pētījumu centrs „Latvijas Fakti”.

Stratificētu izlasi aprēķina pēc formulas:

$$n = \frac{t^2 \cdot \bar{S}_{x_i}^2 \cdot N}{t^2 \cdot \bar{S}_{x_i}^2 + \Delta_{\bar{x}}^2 \cdot N},$$

kur

n – vienību skaits izlasē

t – izlases rezultātu varbūtības jeb ticamības koeficients

$\bar{S}_{x_i}^2$ – grupu vidējā dispersija

N – vienību skaits ģenerālajā kopā

$\Delta_{\bar{x}}$ – izlases robežklūda.

Izlases lielums – 1000 interviju – parasti tiek izmantots Vislatvijas aptaujās. Ar to ir pietiekami gan viendimensionālai statistikai (mainīgo biežumiem), gan arī divdimensionālai (mainīgo sadalījumu atšķirību izvērtējumam, salīdzinot dažādas mērķgrupas, piemēram, dzimumus). Šāds izlases lielums parasti nav pietiekams trīs un vairāk dimensiju statistikai, tomēr šādu komplicētu griezumu veikšana arī nav konkrētā pētījuma mērķis. Ja nepieciešama tikai viendimensionālā statistika, nereti tiek aptaujāts arī mazāks respondentu skaits – ap 400.

Kopumā veiktas 1345 intervijas, no kurām pabeigtas 1003; respondences līmenis 74%.

Pēc informācijas savākšanas 15% visu interviju jeb 152 intervijas tika pakļautas pārbaudei. Interviju pārbaudi veica “Latvijas Fakti” darbinieki. Pārbaude notika 3 līdz 5 dienu laikā pēc informācijas savākšanas, un tika pārbaudīti visi intervētāji. Tika pārbaudīti 15% no katra intervētāja iegūtajām intervijām.

Iespēju robežās interviju pārbaude tika veikta telefoniski, kā arī klātienē tajos gadījumos, kad nebija iespējams iegūt respondenta tālruna numuru. Pārbaudes procedūra ietvēra sevī sekojošus elementus:

- intervētā respondenta demogrāfisko datu pārbaudi;
- anketā ietverto jautājumu pārbaude.

Aptaujas kvalitātes pārbaude tika veikta “Latvijas Fakti” centrālajā birojā. Papildus iepriekšminētai interviju pārbaudei tika veikta datu failu pārbaude, kas ļāva izslēgt no datu masīva to intervētāju anketas, kurās dominē, tā sauktās, neizskaidrojamās atbildes. Tika salīdzinātas un pārbaudītas arī atbilžu savstarpējās

loģiskās sakarības; saiknes starp atbilžu variācijām, u.t.t. No kopējā datu masīva netika izslēgta neviena anketa.

Aptauja notika laika posmā no 2013.gada 29.aprīļa līdz 2013.gada 13.jūnijam. Intervijas vidējais garums svārstījās no 30 līdz 35 minūtēm.

Darba devēju telefonaptauja mērķis ir izvērtēt darba devēju skatījumu uz pirmspensijas vecuma cilvēku vēlmēm, vajadzībām un ekonomisko potenciālu. Darba devēju telefonaptauja metodiski tika iekļauta regulārajā pusgada darba devēju aptaujas lauka darbā, kura pamatmērķis ir bezdarbnieku profesionālās un neformālās apmācības vajadzību izziņāšana.

Darba devēju telefonaptauja vajadzībām tika izveidota kvotu izlase 2500 darba devēju apjomā. Sasniegtās izlases apjoms ir 2624 respondenti.

Kvotu izlase nodrošināja:

- a) optimālu teritoriālo pārstāvniecību plānošanas reģionu (Rīga, Kurzeme, Latgale, Vidzeme, Zemgale) līmenī;
- b) optimālu pārstāvniecību pēc darbinieku skaita grupās „5 – 49 darbinieki” un „50 – 249 darbinieki”; izlasē netika iekļauti uzņēmumi ar mazāk kā 5 darbiniekiem; izlasē iekļauti visi uzņēmumi, kuros ir vismaz 250 darbinieki;
- c) optimālu sadalījumu pēc īpašuma formas (privātais vai sabiedriskais sektors);
- d) optimālu pārstāvniecību pēc tautsaimniecības nozares (NACE 2).

Aptaujas veikšanai tika izmantota multimodāla pieeja. Pēc respondenta izvēles anketas aizpildīšanai izmantota kāda no sekojošām datu ieguves metodēm:

- a) datorizētas telefonintervijas (CATI – *Computer-assisted Telephone Interviews*), veicot zvanus gan fiksētajās, gan mobilajās līnijās;
- b) datorizētas interneta aptaujas (CAWI – *Computer-assisted Web Interviews*), aizpildot anketu tiešsaistes režīmā internetā.

Pēc respondenta izvēles intervija tika veikta latviešu vai krievu valodā.

Lauku darba kontrole veikta atbilstoši izvēlētajai aptauja metodei. CATI kontrole veikta aptaujas lauka darba procesā telefoninterviju noklausīšanās veidā nejauši izvēlētiem respondentiem, pārbaudot interviju notikšanas faktu un kvalitāti.

CAWI kontrole veikta datu sagatavošanas un pārbaudes procesā:

- a) salīdzinot iegūto informāciju ar datu bāzēs esošo;
- b) pārbaudot datu atbilstību un iekšējo loģiku.

Kvalitātes prasībām neatbilstoši ieraksti izslēgti un nav iekļauti tālākā datu apstrādē.

Aptauja notika laika posmā no 2013.gada 6. marta līdz 2013.gada 10. aprīlim. Intervijas vidējais garums svārstījās no 20 līdz 25 minūtēm.

Datu apstrādes posmā rezultātu analīzei un datu attēlojumam grafikos un tabulās SPSS vidē veidotas tabulācijas (datu tabulas).

Grafikos un tabulās norādītās vērtības, kas $\geq 1\%$, ir matemātiski noapaļotas bez pirmās zīmes aiz komata, tādēļ atsevišķos gadījumos procentu kopsumma var nebūt 100%.

Ekspertu diskusijas bija pētījuma par pirmspensijas vecuma cilvēku ekonomiskās potenciāla izvērtējumu noslēdzošais posms. Pirmās ekspertu diskusijas mērķis bija apzināt ekspertu redzējumu par pirmspensijas vecuma cilvēku ekonomisko potenciālu un iespējamām alternatīvām darba tirgus pieprasījuma izmaiņās. Otrās ekspertu diskusijas mērķis bija apzināt ekspertu redzējumu par pirmspensijas vecuma cilvēku ekonomiskā potenciāla realizācijas iespējām un politikas alternatīvām pirmspensijas vecuma cilvēku nodarbinātības veicināšanai.

Katras ekspertu diskusijas dalībnieki tika atlasīti vairākos posmos:

Vispirms, balstoties izstrādātajās diskusijas vadlīnijās, tika identificēti nepieciešamie pārstāvji no iesaistītajām institūcijām.

Tad, apzinot kritērijiem atbilstošo speciālistu vēlmes un iespējas piedalīties diskusijā, tika izveidots potenciālo dalībnieku saraksts. Paralēli tika identificētas tēmas, kuras iestāžu un organizāciju pārstāvji rekomendēja iekļaut diskutējamo jautājumu lokā (būtiskās darbaspēka kompetences un to attīstības iespējas, ADTP pasākumu attīstīšana specifiski pirmspensijas vecuma cilvēku nodarbinātības veicināšanai).

Pirmā ekspertu diskusija notika 2013. gada 22. oktobrī Rīgā. Tajā piedalījās 8 eksperti, kuri pārstāvēja Labklājības ministriju, Nodarbinātības valsts aģentūru, Latvijas Darba devēju konfederāciju, Rīgas aktīvo senioru aliansi un Latvijas pensionāru federāciju.

Otrā ekspertu diskusija notika 2013.gada 15.novembrī Rīgā. Tajā piedalījās 10 eksperti, kuri pārstāvēja Labklājības ministriju, Ekonomikas ministriju, Izglītības un zinātnes ministriju, Nodarbinātības valsts aģentūru, Latvijas Darba devēju konfederāciju, Rīgas aktīvo senioru aliansi un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienību.

2. DOKUMENTU ANALĪZE

Nodaļā sniegts ieskats ES un Latvijas sociālās politikas un LR likumdošanas dokumentos, kas nosaka un regulē attiecības darba tirgū un vienlīdzības principus darba tiesiskajās attiecībās, kā arī pētījumos, kas saistīti ar nodarbinātības, konkurētspējas un diskriminācijas aizlieguma aspektiem darba tirgū. Likumdošanas un politikas dokumentu analīzes mērķis ir noskaidrot Eiropas un Latvijas sociālās politikas vadlīnijas, normatīvo ietvaru un iepriekš veikto pētījumu secinājumus attiecībā uz pirmspensijas vecuma cilvēku nodarbinātības jautājumiem. Ņemot vērā, ka daudzos politikas dokumentos atrodamas netiešas norādes uz gados vecāku cilvēku ekonomisko potenciālu un pārskatā iekļauto dokumentu daudzpusīgo saturu, pārskatā iekļauti tikai tie dokumenti un tās šo dokumentu dimensijas, kuras attiecas tieši uz pirmspensijas vecuma cilvēku iesaisti darba tirgū to ekonomiskā potenciāla realizācijas kontekstā.

ES DOKUMENTI

Lai noskaidrotu ES pamatnostādnes gados vecāku, t.sk. pirmspensijas vecumā, cilvēku nodarbinātības veicināšanā, sadaļā aplūkoti sekojoši dokumenti – Stratēģija „Eiropa 2020” un integrētās pamatnostādnes; Eiropas Komisijas paziņojums “Eiropa 2020: stratēģija gudrai, ilgtspējīgai un iekļaujošai izaugsmei” (COM(2010) 2020 galīgā redakcija), ES Padomes secinājumi Par darbaspēka un iedzīvotāju novecošanas ietekmi uz nodarbinātības politiku (2010.g. 6. decembris), ES Padomes secinājumi Novecošana kā iespēja darba tirgum un sociālo pakalpojumu un sabiedrisko aktivitāšu attīstībai (2011.g. 1. decembris), EK paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai „Virzoties uz ekonomikas atlabšanu ar daudzām jaunām darbavietām” (Brisele, 18.4.2012, COM(2012)173 galīgā redakcija), Baltā grāmata par pensijām (Brisele, 16.2.2012, COM(2012) 55 galīgā redakcija) un Vienotā nodarbinātības ziņojuma projekts, kas pievienots Komisijas paziņojumam par 2014. gada izaugsmes pētījumu (Brisele, 13.11.2013, COM(2013) 801 galīgā redakcija).

Integrētās pamatnostādnes ir galvenais instruments stratēģijā „Eiropa 2020”, kas ir jaunā desmit gadu stratēģija nodarbinātībai un gudrai, ilgtspējīgai un iekļaujošai izaugsmei. Tās veido pamatu strukturālajām reformām, kas dalībvalstīm būs jāveic, un ietver nodarbinātības politikas pamatnostādnes un dalībvalstu ekonomikas politikas vispārējās pamatnostādnes, kuras Padome pieņēma 2010. gada jūlijā. Integrētās pamatnostādnes ietver piecus ES galvenos mērķus, no kuriem viens attiecas uz pirmspensijas vecuma cilvēku nodarbinātības politikas pamatnostādnēm – līdz 2020. gadam palielināt 20–64 gadus vecu cilvēku līdzdalību darba tirgū līdz 75 %, tostarp paaugstināt jauniešu, gados vecāku un mazkvalificētu darbinieku līdzdalību un uzlabot legālo migrantu integrāciju. Tāpat uz pirmspensijas vecuma cilvēku nodarbinātības veicināšanu attiecināma viena no pamatiniciatīvām, proti jaunu prasmju un darbavietu programma — tās mērķis ir atjaunināt darba tirgus reformas, lai palīdzētu cilvēkiem iegūt turpmākajā darbā vajadzīgās prasmes, radītu jaunas darbavietas un pārskatītu ES tiesību aktus nodarbinātības jomā.

Savukārt ES Padomes secinājumos Par darbaspēka un iedzīvotāju novecošanas ietekmi uz nodarbinātības politiku konstatēts, ka darbspējīgā vecuma iedzīvotāju samazinājums par aptuveni 50 miljoni cilvēku laika

posmā no 2010. gada līdz 2060. gadam varētu izraisīt IKP pieauguma samazināšanos, ja vien to nekompensēs ar līdzdalības un nodarbinātības līmeņa pieaugumu visos darbaspēka segmentos un lielāku ražīguma pieaugumu, uzsverot, ka dalībvalstīm, pirms demogrāfiskā sprādziena paaudze aiziet pensijā, ir iespēja īstenot politiku, kas veicinātu demogrāfiskā sprādziena paaudzi palikt darba tirgū, lai izmantotu viņu potenciālu. Dalībvalstis tiek aicinātas noteikt aktīvo novecošanas par vienu no nākamo gadu prioritātēm un paaugstināt gados vecāku darba ņēmēju nodarbinātības rādītājus, uzlabojot darba apstākļus, investējot mūžizglītībā un novēršot nodarbinātības šķēršļus. Aktīvā novecošanās jāuztver kā process, kuram nepieciešama visaptveroša pieeja un kurš ir jāatbalsta ar atbilstīgām politikām darba tirgus, mūžizglītības, darba vides, veselības un darba aizsardzības jomās un sociālās aizsardzības reformām. Lai sasniegtu Eiropa 2020 stratēģijas mērķus izšķiroša nozīme ir tam, lai ekonomikas, izglītības un apmācību, sociālās vides un nodarbinātības politikas būtu konsekventas un savstarpēji papildinošas. Augstāka gados vecāku strādājošo līdzdalība nodarbinātībā, ņemot vērā viņu prasmes, pieredzi un citas spējas, kas pieaug līdz ar vecumu, ir svarīgs faktors, kas veicinās gudru, ilgtspējīgu un iekļaujošu izaugsmi un palīdzēs sasniegt Eiropa 2020 pamatmērķi paaugstināt nodarbinātības līmeni sievietēm un vīriešiem līdz 75% un tam ir nepieciešama daudzdimensionāla un integrēta pieeja. Secinājumi norāda uz nepieciešamību investēt un atbalstīt plašas darba tirgus vajadzībām pielāgotas mūžizglītības iniciatīvas, kā arī uz to, ka lielāka gados vecāku darbinieku līdzdalība apmācībās visas karjeras laikā var paildzināt viņu dalību darba tirgū. Ilgāku darba dzīvi veicina labi darba apstākļi visas karjeras garumā, ievērojot darba fizisko un garīgo ietekmi un ņemot vērā nepieciešamību saskaņot darba, ģimenes un privāto dzīvi, kā arī paredzot vecuma radītās izmaiņas, īpašu uzmanību pievēršot darba laikam. ES Padomes secinājumi aicina dalībvalstis cīnīties pret stereotipiem par gados vecākiem cilvēkiem un vecākiem strādniekiem, attīstot efektīvas komunikāciju un sabiedrības informēšanas iniciatīvas, izceļot aktīvas novecošanas vērtību un ieguldījumu, ko gados vecāki cilvēki sniedz sabiedrībai un tautsaimniecībai.

Secinājumi norāda pamatvirzienus, kuros jāizstrādā nodarbinātības politikas kopējie principi aktīvas novecošanās kontekstā:

- nodrošināt visaptverošu pieeju cilvēkresursu politikā, tostarp pielāgot darba organizāciju, veicinot elastīgāku darba laika režīmu, nodrošinot labu arodveselības pārvaldību un veidojot veselīgu darba vidi visas darba dzīves garumā un jo īpaši vecākiem darbiniekiem;
- lielāki ieguldījumi visu strādājošo cilvēkkapitālā un prasmēs un palielināt vecāku darbinieku līdzdalību izglītībā un apmācībā, lai uzturētu augstu produktivitātes līmeni visas karjeras laikā, lai palielinātu mobilitāti, atjauninātu vecāku darbinieku prasmes un pielāgotu tos tehnoloģiju un organizatoriskajām vajadzībām;
- nodrošināt karjeras vadību, piemēram, individuālās konsultācijas un pārkvalifikācijas pakalpojumus visas profesionālās dzīves garumā, saglabāt un reintegrēt vecākus darbiniekus, un palīdzēt bezdarbniekiem atgriezties darba tirgū atlaišana gadījumā;
- atvieglot atgriešanos darbā, vienlaikus nodrošinot atbalstu, īpaši pārstrukturēšanās gadījumos, lai saglabātu atlaistos gados vecākus darbiniekus ciešā kontaktā ar darba tirgu un novērstu viņu prasmju un cilvēkresursu pasliktināšanos;
- pielāgot un modernizēt sociālās drošības un sociālās aizsardzības sistēmas, lai nodrošinātu, ka vecākiem darbiniekiem ap pensijas vecumu atmaksājas strādāt, ja nepieciešams, ņemot vērā darbaspēka izmaksu ietekmi uz vecāku darbinieku nodarbinātību, samazināt priekšlaicīgas pensionēšanās iespējas un valsts pensiju reformu plānos pievēršot īpašu uzmanību, tam, lai atmaksātos strādāt ilgāk.

Arī vienu gadu vēlāk (2011) publicētajos secinājumos Novecošana kā iespēja darba tirgum un sociālo pakalpojumu un sabiedrisko aktivitāšu attīstībai ES Padome uzsver, ka, lai sasniegtu stratēģijā "Eiropa 2020" noteiktos galvenos mērķus, ir svarīgi palielināt vecāku cilvēku līdzdalību darba tirgū, lai tādējādi panāktu vajadzīgo nodarbinātības pieaugumu un novērstu vecumdienu nabadzību, kas daudzās dalībvalstīs ir lielāka nekā vispārējā nabadzība un kas it īpaši skar sievietes. Secinājumos dota norāde uz ESAO ziņojumu „Pensions at a Glance 2011”, kurā norādīts, ka pastāv pozitīva saikne starp jauniešu un vecāku cilvēku nodarbinātību – dalībvalstīs, kurās vecāku cilvēku nodarbinātības rādītāji ir visaugstākie, arī jauniešu nodarbinātības rādītāji ir visaugstākie. ES padome uzsver, ka darbības, ko veic, lai apkarotu nabadzību un sociālo izstumšanu vecumdienās, it īpaši sieviešu vidū, būtu jāsekmē, izmantojot dzīves cikla pieeju, pirmkārt attiecībā uz darba tirgus aktivizēšanu un paturēšanu darba tirgū. Šajā sakarībā būtiski ir nodrošināt piekļuvi aprūpes pakalpojumiem, it īpaši sievietēm, jo uz viņām galvenokārt gulstas aprūpes pienākumi, un tas viņas pakļauj apdraudējumam tikt izstumtām no darba tirgus. Tāpat pilsoniskajai sabiedrībai un sociālajiem partneriem nepieciešams vairāk iesaistīties sociālo un nodarbinātības mērķu īstenošanā, inovatīvu partnerību aktīvai un veselīgai novecošanai, kā arī aktīvas novecošanas ierosmju veidošanā Eiropas Savienības, atsevišķu dalībvalstu, reģionu un vietējo kopienu līmenī. EP aicina dalībvalstis un EK līdz 2012. gada beigām pieņemt kopīgus aktīvas novecošanas principus, kas saskaņā ar Padomes 2010. gada 6. decembra secinājumos izklāstītajām piecām pamatnostādnēm attiektos uz nodarbinātību, un attiektos uz līdzdalību sabiedrībā un veselīgu, neatkarīgu un cieņpilnu dzīvi; cīnīties pret negatīviem stereotipiem attiecībā uz vecākiem cilvēkiem vispār un vecākiem darba ņēmējiem it īpaši; veicināt mūžizglītību, mobilitāti un "dzīves cikla" pieeju pārejām darba tirgū, lai darba ņēmēju prasmes, it īpaši viņiem kļūstot vecākiem, atbilstu darba tirgu vajadzībām un tādējādi uzlabo viņu nodarbināmību; nākamajos kopīgajos nodarbinātības ziņojumos precizēt politikas jomas, kuru mērķis ir uzlabot vecāku darba ņēmēju dalību darba tirgū un labāk izmantot "sirmgalvju ekonomikas" darbavietu veidošanas potenciālu. Vēršoties pie dalībvalstīm, EP aicina valstu reformu programmās attiecīgi ņemt vērā aktīvu novecošanu, lai izstrādātu un īstenotu savu politiku saistībā ar stratēģiju "Eiropa 2020", un, ņemot vērā dalībvalstu attiecīgās sākumpozīcijas un tajās pastāvošos apstākļus un atbilstīgi katras valsts lēmumu pieņemšanas procedūrām, apsvērt iespēju pieņemt konkrētus nodarbinātības mērķus attiecībā uz vecākiem darba ņēmējiem. Tāpat dalībvalstis tiek aicinātas, iesaistot darba ņēmējus un sociālos partnerus, veicināt vecāku darba ņēmēju nodarbinātību – labāk pārvaldīt un attīstīt cilvēkresursus, ietvert īpašus mūžizglītības veidus, orientāciju un konsultēšanu visa mūža garumā, uzlabot piekļuvi aktivizēšanas pasākumiem, labāku darba un privātās dzīves līdzsvaru un pielāgot darba apstākļus vecāku darba ņēmēju vajadzībām un spējām. Tikpat svarīgi ir vienlaikus sekmēt labus darba apstākļus visām vecuma grupām un attīstīt darba dzīves kvalitāti visā karjeras laikā, lai ar preventīviem pasākumiem uzturētu darbības spējas un lai izvairītos no arodslimībām un citiem nodarbinātības šķēršļiem. EP aicina apsvērt, kā nodarbinātības dienesti var uzlabot savu ietekmi un vecāku cilvēku spēju iesaistīties, attīstot tādus pakalpojumus, kas ļautu vecākiem darba ņēmējiem ilgāk palikt darba tirgū, kā arī saskaņā ar pirmā Eiropas pusgada Padomes secinājumiem dalībvalstis tiek aicinātas pastiprināti censties sadarbībā ar sociālajiem partneriem palielināt faktisko pensionēšanās vecumu, to skaitā mazinot priekšlaicīgas pensionēšanās stimulus, īstenojot efektīvus pasākumus garākam darba mūžam un veicinot vēlāku un pakāpenisku iziešanu no darba tirgus.

Savukārt EK Paziņojumā „Virzoties uz ekonomikas atlabšanu ar daudzām jaunām darbavietām” uzsvērts, ka vecākiem darbiniekiem pensiju sistēmu modernizācijas un darba dzīves pagarināšanas kontekstā

nepieciešami visaptveroši pasākumi, piemēram, nodokļu atvieglojumu stimuli, piekļuve mūžizglītībai ar profesionālās orientācijas un apmācību palīdzību, elastīgi darba apstākļi tiem, kam tādi ir vajadzīgi, un drošas un veselībai nekaitīgas darba vietas. Tāpat atzīta nepieciešamība attīstīt mūžizglītību kā galveno drošības radītāju nodarbinātībā. Piekļuve mūžizglītībai, atrodoties gan nodarbinātībā, gan bezdarba situācijā, ir būtiska nodarbināmības saglabāšanai. Šajā sakarā būtiska ir darba devēju apņemšanās apmācīt savu darbaspēku, jo īpaši tad, ja darbinieki ir mazkvalificēti un gados vecāki.

Līdzīgas atziņas paustas Baltajā grāmatā par pensijām, kura nāk klajā 2012. gadā — Eiropas Aktīvu vecumdienu un paaudžu solidaritātes gadā. Tā aptver atšķirīgas politiskās jomas, ir pilnībā saskaņā ar Komisijas Gada izaugsmes pētījumu par 2012. gadu un paredz, ka pasākumi Eiropas līmenī atbalstīs un papildinās valstu pensiju sistēmu reformas. Baltajā grāmatā īpaši ierosina radīt labākas iespējas vecāka gadagājuma cilvēkiem, aicinot sociālos partnerus pielāgot darbavietu un darba tirgus praksi, un, izmantojot Eiropas Sociālo fondu, iesaistīt darbā vecāka gadagājuma darba ņēmējus. Tāpat Baltajā grāmatā par pensijām ietverts aicinājums dalībvalstīm atbalstīt ilgāku darba mūžu, piesaistot pensionēšanās vecumu paredzamajam dzīves ilgumam, ierobežojot pirmstermiņa pensionēšanos un likvidējot pensiju tiesību atšķirības starp sievietēm un vīriešiem.

Ilgākas darba dzīves veicināšanai veltīta arī daļa no Vienotā nodarbinātības ziņojuma projekta, kas pievienots Komisijas paziņojumam par 2014. gada izaugsmes pētījumu. Šajā ziņojumā konstatēts, ka nodarbinātību sekmējošās iniciatīvās ES dalībvalstīs tika samazināti šķēršļi ilgākam darba mūžam. Vairākas dalībvalstis veica pasākumus, lai palielinātu nodarbinātības īpatsvaru gados vecāku darbinieku vidū, piemēram, pieņemot tādus īpašus pasākumus, rīcības plānus vai novecošanas stratēģijas, kā nepilnas slodzes darbs, apmācība darbavietā, visaptverošas apmācības / e-apmācība nodarbinātības dienestu darbiniekiem, lai uzlabotu pakalpojumus cilvēkiem bez darba, kuri ir vecumā virs 50 gadiem un lai mudinātu darba devējus pieņemt darbā gados vecākus darbiniekus, pienākumu noteikšana uzņēmumiem ar vairāk nekā 20 darbiniekiem izveidot gada plānus, lai saglabātu vai palielinātu to darbinieku skaitu, kas ir vecāki par 45 gadiem, pensiju un darba savietojamības nodrošināšana, darbinieku vecumā virs 50 gadiem kolektīvās atlaišanas aizliegumu lielos uzņēmumos, u.c. Ziņojumā uzsvērts, ka laika līdzsvarošana starp nodarbinātību un pensionēšanos ir svarīgs pensiju iniciatīvu aspekts, jo gandrīz visās valstīs tiek palielināts pensionēšanās vecums. Reaģējot uz demogrāfiskajām problēmām, ar kurām saskaras pensiju nodrošinājuma sistēmas, dalībvalstis aizvien biežāk atzīst, ka jāpagarina darba mūžs, lai kompensētu dzīves ilguma pieaugumu. Kopumā no 28 dalībvalstīm 23 dalībvalstis tagad ir pieņēmušas tiesību aktus, ar kuriem pašlaik tiek vai tiks palielināts pensionēšanās vecums, un šo palielinājumu daudzos gadījumos pavada vīriešu un sieviešu pensionēšanās vecuma (pakāpeniska) vienādošana. Tāpat aizvien vairāk valstu veic pasākumus, lai mazinātu priekšlaicīgu aiziešanu no darba dzīves un ierobežotu agrīnas pensionēšanās iespējas. Svarīgākās reformas šajā saistībā ir stingrāki atbilstības nosacījumi priekšlaicīgai pensiju saņemšanai (minimālais vecums, iemaksas pensiju sistēmā un pabalstu apmērs), lielākas sankcijas par priekšlaicīgu aiziešanu no darba tirgus un ciešāka uzmanība aktivizēšanas pasākumiem, kā arī daudzas valstis ierobežo pieeju plaši izmantotām agrīnas pensionēšanās shēmām, piemēram, pagarinātiem bezdarbnieka pabalstiem vai invaliditātes pabalstiem. Ziņojumā secināts, ka dažas valstis pensiju reformas aizvien lielākā mērā papildina ar aktīvas novecošanas pasākumiem darbavietās un darba tirgos, tomēr centieni šajā jomā joprojām ir pārāk ierobežoti un nekoordinēti. Lai pensiju reformas būtu sekmīgas,

dalībvalstīm būs ievērojami jāpaplašina un jāintensificē pasākumi, lai sievietes un vīrieši spētu un tiktu rosināti strādāt lielākā vecumā.

Sekojošajiem ES aicinājumiem, arī mūsu valsts politikas plānošanas dokumentos pievērsta uzmanību gados vecāku cilvēku nodarbinātības veicināšanas jautājumiem. Šajā sadaļā aplūkots, kā minētie jautājumi adresēti tādos dokumentos, kā Latvija 2030 – Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030. gadam, Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2014. – 2020. gadam, Latvijas nacionālā reformu programma „ES 2020” stratēģijas īstenošanai un Mūžizglītības politikas pamatnostādnes 2007.– 2013. gadam.

Stratēģijas Latvija 2030 prioritārais ilgtermiņa rīcības virziens *Nodarbinātības programmas darbaspēka līdzdalības palielināšanai* uzsver, ka, lai mazinātu demogrāfiskās slodzes negatīvo ietekmi uz ekonomikas izaugsmi un iedzīvotāju sociālo drošību, ir jāpalielina darbaspēka līdzdalība un maksimāli jāizmanto viss Latvija pieejamais cilvēkkapitāls, t.sk. arī gados vecāki cilvēki. Dokumentā atzīts, ka citi risinājumi – sociālo maksājumu apjoma palielināšana vai attiecības samazināšana starp pensijām un darba algām – nes līdzīgas negatīvas sekas: pirmais no tiem sadārdzina darbaspēku, veicina bezdarbu un samazina uzņēmumu konkurētspēju, otrs pazemina mājāsaimniecību dzīves līmeni un veicina nabadzību. Tāpat minēts, ka gados vecākiem cilvēkiem turpinot aktīvu ekonomisko dzīvi, pieaugs pieprasījums pēc dažādiem ar patērētāju tirgu un finanšu jomu saistītiem pakalpojumiem, ka arī jaunām sociālas integrācijas un tīklojuma formām.

Kā iespējamie risinājumi darbaspēka līdzdalības palielināšanai minēti:

- Darba tirgus elastības un nodarbinātības drošības jeb elastrošības veicināšana. Attālinātā un nepilna darba laika shēmu izmantošanai un elastīgas nodarbinātības sistēmas ieviešanai uzņēmumos un organizācijās ir būtiska loma radošas ekonomikas, darba un ģimenes dzīves saskaņošanas kontekstā, cilvēku ar funkcionāliem traucējumiem, studējošo jauniešu, gados vecāku cilvēku un cita potenciāla cilvēkresursu iesaistīšanai darba tirgū, sekmējot pāreju starp dažādām nodarbinātības situācijām un sniedzot atbalstu darba mainīšanas laikā.
- Vecuma diskriminācijas novēršanas programma. Programmas izstrāde un iekļaušana sociālas atbildības vērtējumos un uzņēmumu auditā.
- Aktīva darba tirgus politika. Veidojot mūsdienīgu darba likumdošanu, koplīgumus un inovatīvas darba organizācijas formas, nepieciešams attīstīt tādas darba līguma nosacījumus, kas vienlaikus ir elastīgi un droši gan darbiniekam, gan darba devējam. Tas radītu iespēju darba tirgū iesaistīties arī sociālās atstumtības riskam pakļautajām grupām un tiekties uz pilnīgu nodarbinātību.
- Pašnodarbinātības iespēju attīstīšana. Mikrofinansēšanas sistēmas izveide un izglītības programmas indivīdu ekonomiskās aktivitātes veicināšanai.

Kā viens no prioritārā ilgtermiņa rīcības virziena īstenošanās nabadzības amortizācija un nabadzības riska grupas risinājumiem Stratēģijā minētas Apmācības un socializācijas programmas pensijas un pirmspensijas vecuma cilvēkiem. Lai novērstu gados vecāku cilvēku sociālo izolāciju un veicinātu viņu iekļaušanos darba tirgū, jāveido mūžizglītības un profesionālās kvalifikācijas celšanas programmas. Svarīgi piedāvāt iespējas apgūt prasmes, kas ir īpaši aktuālas – informācijas un komunikācijas tehnoloģiju lietošanas iemaņas un valodu prasmes. Vienlaikus jādod iespēja pensionāriem brīvprātīgi iesaistīties sabiedriskās aktivitātēs.

Nacionālās attīstības plāns 2014.–2020.gadam, kas ir galvenais vidēja termiņa attīstības plānošanas dokuments Latvijā, ir arī Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģijas līdz 2030.gadam (Latvija2030) rīcības plāns, kurš nosaka galvenos rīcības virzienus un veicamos uzdevumus. Uz pirmspensijas vecuma cilvēku nodarbinātību attiecas rīcības virziens *Cienīgs darbs*. Viens no šī rīcības virziena ietvaros veicamiem uzdevumiem paredz sociālās atstumtības riskam pakļauto iedzīvotāju un bezdarbnieku konkurētspējas un piekļuves darba tirgum veicināšanu, nodrošinot aktuālu motivācijas, prasmju uzlabošanas un kompetenču celšanas, izglītības un sociālā atbalsta (t.sk. pagaidu darba iespējas) pakalpojumu pieejamību.

Latvijas nacionālajā reformu programmā „ES 2020” stratēģijas īstenošanai ir aprakstīts vidēja termiņa makroekonomiskais scenārijs, ieskaitot informāciju par potenciālo iekšzemes kopproduktu, atspoguļoti galvenie Latvijas tautsaimniecības makro–strukturālie izaicinājumi (šķēršļi) un galvenie pasākumi 2011.–2013.gadam to novēršanai, kā arī Latvijas kvantitatīvie mērķi 2020.gadam „ES 2020” stratēģijas kontekstā un galvenie pasākumi 2011.–2013.gadam to sasniegšanai. Programmā nospraustie reformu virzieni tiešā veidā neadresē pirmspensijas vecuma cilvēku nodarbinātības jautājumus. Netieša norāde atrodama virziena *Strukturālā bezdarba mazināšana, nodrošinot labāku kvalifikācijas un prasmju atbilstību darba tirgus prasībām* sadaļā *Mūžizglītības principa ieviešana*. Šī politikas virziena mērķis ir veicināt iedzīvotāju zināšanu prasmju un kompetences nepārtraukto pilnveidošanu un attīstību, nodrošinot mūžizglītības pieejamību iedzīvotājiem neatkarīgi no viņu vecuma, dzimuma, iepriekšējās izglītības, dzīves vietas, ienākumu līmeņa, etniskās piederības, funkcionāliem traucējumiem; veidojot pieaugušajiem kvalitatīvas izglītības piedāvājumu un izveidojot saskaņotu normatīvo aktu sistēmu un efektīvu resursu (tai skaitā finanšu) pārvaldi, lai 2020.gadā 15% no iedzīvotājiem (25–64 gadu vecumā) būtu nepārtraukti iesaistīti mācīšanās procesā. 2009.gadā minēto personu īpatsvars bija 5,3%, 2011. gadā 5,0%, savukārt 2013.gadā plānots sasniegt 12,5 procentus. Programmā izvirzīti vairāki mērķi, no kuriem mērķa *Nabadzības līmeņa samazināšana* ietvaros izstrādātā politikas virziena *Nabadzības un sociālās atstumtības riskam pakļauto personu līdzdalības darba tirgū veicināšana* mērķis ir sociālās atstumtības riskam pakļauto personu (t.sk. personu ar invaliditāti, pirmspensijas vecuma iedzīvotāju, ilgstošo bezdarbnieku, vecāku pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, jauniešu u.c.) aktivizēšana un iesaistīšana darba tirgū, sniedzot iespēju piedalīties aktīvās darba tirgus politikas pasākumos (t.sk. sabiedrisko darbu programmā, subsidētajā nodarbinātībā un apmācībās, kas piemērotas konkrēto mērķa grupu vajadzībām) un pilnveidojot metodes darbam ar katru no mērķa grupām.

Mūžizglītības politikas pamatnostādnes 2007.–2013. gadam atzīts, ka mūsdienu sabiedrības attīstības procesā strauji mainās zināšanas un to pielietojums, kompetences, kuras nepieciešamas darba tirgū un sabiedrībā kopumā. Tāpēc aizvien patstāvīgāku un nozīmīgāku vietu blakus formālajai izglītībai iegūst neformālā, ikdienas pieaugušo mācīšanās, neatkarīgi no viņu vecuma. Savukārt mūžizglītības politika balstās uz ideju, ka jāsekmē cilvēka personīgā izaugsme un pašpilnveide katrā dzīves posmā, visās dzīves jomās mūža garumā, tādējādi radot priekšnosacījumus katra iedzīvotāja uzņēmības, adaptācijas spēju attīstīšanai un panākot sociālo iekļautību, nodarbinātību, aktīvu pilsonisku līdzdalību. Mūžizglītības politikas pamatnostādnes uzsvērs tiek likts uz pieaugušo izglītību, kas ir vājākais posms izglītības nodrošināšanas procesā Latvijā un nav skaidri atspoguļots normatīvajos aktos. Pamatā tā ir neformālā izglītība, kas strauji mainīgā darba tirgus un jauno tehnoloģiju apstākļos spēj ātri nodrošināt darba devēju, darba ņēmēju, kā arī indivīdu vajadzībām atbilstošas jaunas zināšanas, prasmes un kompetences. Šajā kontekstā uzmanība pievēršama gan ekonomiski aktīvajiem, gan neaktīvajiem iedzīvotājiem, tai skaitā cilvēkiem no sociālās atstumtības riskam pakļautām iedzīvotāju grupām, t.sk. pensijas un pirmspensijas

vecuma cilvēkiem, kuru konkurētspēju darba tirgū samazina iepriekš iegūto zināšanu un prasmju neatbilstība mūsdienu darba tirgus prasībām. Pamatnostādnes uzsver, ka pastiprināta uzmanība jāpievērš tieši pirmspensijas un pensijas vecuma sieviešu veiksmīgākai iesaistīšanai darba tirgū. Pamatnostādnes atzīst, ka Latvijā trūkst normatīvās bāzes, kas veicinātu mūžizglītības jomas attīstību, nav koordinācijas pieaugušo izglītības jomā – par to daļēji atbild Izglītības un zinātnes ministrija, Labklājības ministrija, Zemkopības ministrija, Iekšlietu ministrija, Kultūras ministrija un citi. Tāpat secināts, ka nav izveidota mūžizglītības pārvaldes struktūra nacionālā un vietējā līmenī, ir vāja sadarbība starp ministrijām, nevalstiskajām organizācijām un sociālajiem partneriem, trūkst mūžizglītības normatīvās bāzes un finansēšanas mehānisma un normatīvie akti nenosaka mūžizglītības politiku, pārvaldi, finansēšanu, kā rezultātā esošie resursi (valsts, pašvaldību, starptautiskie, iespējams arī privātie) netiek mērķtiecīgi pārvaldīti starpnozaru kontekstā, nav noteikti to efektīvas izmantošanas kritēriji un netiek nodrošināta vienlīdzīga kvalitatīvas mūžizglītības pieejamībā katram iedzīvotājam mūža garumā neatkarīgi no vecuma, dzimuma, iepriekšējās izglītības, dzīves vietas, ienākuma līmeņa, etniskās piederības, funkcionāliem traucējumiem. Pamatnostādņu ilgtermiņa mērķis ir nodrošināt izglītību mūža garumā atbilstoši iedzīvotāju interesēm, spējām un reģionu sociāli ekonomiskās attīstības vajadzībām, savukārt mūžizglītības politikas mērķi ir nodrošināt izglītības pieejamību iedzīvotājiem neatkarīgi no viņu vecuma, dzimuma, iepriekšējās izglītības, dzīvesvietas, ienākumu līmeņa, etniskās piederības, kā arī funkcionāliem traucējumiem, veidot pieaugušajiem kvalitatīvas izglītības iespējas, kas nodrošina ilgtspējīgu lietpratību pilsoniskai līdzdalībai, personības izaugsmei un sekmē konkurētspējīgas ekonomikas un demokrātiskas sabiedrības attīstību Latvijā, kā arī izveidot saskaņotu normatīvo aktu sistēmu un efektīvu resursu (tai skaitā finanšu) pārvaldi, ievērojot dalītās atbildības un nozaru politikas mijiedarbības principus. Pamatojoties uz Pamatnostādnēm izstrādāta to īstenošanas programma un reģionālie rīcības plāni, kas vērsti uz mūžizglītības pieejamības un kvalitatīva piedāvājuma nodrošināšanu reģionu iedzīvotājiem.

Lai noskaidrotu, kā mūsu valsts politikas pamatnostādnes gados vecāku cilvēku, t.sk. pirmspensijas vecuma cilvēku, nodarbinātības veicināšanas jomā ir iekļautas esošajā normatīvajā regulējumā, šajā sadaļā tiks aplūkoti tādi LR normatīvie akti, kā Darba likums, likums Par valsts sociālo apdrošināšanu, likums Par valsts pensijām, nolikums Par izdienas pensijām un Izglītības likums.

Darba likums paredz *Vienlīdzīgu tiesību principu* darba tiesiskajās attiecībās un nosaka, ka ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu. Šīs tiesības nodrošināmas bez jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas — neatkarīgi no personas rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem. Tāpat Darba likums paredz *Atšķirīgas attieksmes aizliegumu*. Minētais aizliegums nosaka, ka dibinot darba tiesiskās attiecības, kā arī darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā, it īpaši paaugstinot darbinieku amatā, nosakot darba apstākļus, darba samaksu vai profesionālo apmācību, vai kvalifikācijas paaugstināšanu, kā arī uzteicot darba līgumu, aizliegta atšķirīga attieksme atkarībā no darbinieka dzimuma. Likuma 29. pants tāpat paredz, ka Atšķirīgas attieksmes aizlieguma noteikumi, ciktāl tie nav pretrunā ar attiecīgo tiesību būtību, attiecas arī uz atšķirīgas attieksmes aizliegumu atkarībā no darbinieka rases, ādas krāsas, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem. Darba likuma 32. pants aizliedz darba sludinājumā norādīt vecuma ierobežojumus, izņemot gadījumu, kad saskaņā ar likumu personas noteiktā vecumā nedrīkst veikt attiecīgu darbu. Situācijās, kad uzņēmumā tiek veikta darbinieku skaita samazināšana, Darba likums paredz, ka priekšrocības turpināt darba attiecības darbinieku skaita samazināšanas gadījumā ir tiem darbiniekiem, kuriem ir labāki darba rezultāti un augstāka kvalifikācija. Likums nosaka vairākas darbinieku kategorijas, kuriem ir priekšrocības palikt darbā, ja darba rezultāti un kvalifikācija būtiski neatšķiras, t.sk. darbiniekiem, kuri pie attiecīgā darba devēja nostrādājuši ilgāku laiku un kuriem līdz pensijas vecuma sasniegšanai atlicis mazāk par pieciem gadiem. Tāpat Darba likums nosaka, ka darbiniekam, kurš strādā nakts darbu, ir tiesības veikt veselības pārbaudi, pirms viņš tiek nodarbināts nakts darbā, kā arī tiesības veikt turpmākas regulāras veselības pārbaudes ne retāk kā reizi divos gados, bet darbiniekam, kurš sasniedzis 50 gadu vecumu, — ne retāk kā reizi gadā. Izmaksas, kas saistītas ar šādām veselības pārbaudēm, sedz darba devējs.

Likums *Par valsts sociālo apdrošināšanu* nosaka sekojošus sociālās apdrošināšanas veidus:

- 1) valsts pensiju apdrošināšana;
- 2) sociālā apdrošināšana bezdarba gadījumam;
- 3) sociālā apdrošināšana pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām;
- 4) invaliditātes apdrošināšana;
- 5) maternitātes un slimības apdrošināšana;
- 6) vecāku apdrošināšana.

Darba ņēmēji, kuri sasnieguši vecumu, kas dod tiesības saņemt valsts vecuma pensiju, vai kuriem ir piešķirta valsts vecuma pensija (tai skaitā priekšlaicīgi), ir pakļauti pensiju apdrošināšanai, maternitātes un slimības apdrošināšanai, vecāku apdrošināšanai un darba negadījumu apdrošināšanai. Darba ņēmēji, kuri

ir izdienas pensiju saņēmēji vai invalīdi – valsts speciālo pensiju saņēmēji, ir pakļauti pensiju apdrošināšanai, invaliditātes apdrošināšanai, maternitātes un slimības apdrošināšanai, vecāku apdrošināšanai un darba negadījumu apdrošināšanai. Pašnodarbinātie, kuru ienākumi sasniedz Ministru kabineta noteikto obligāto iemaksu objekta minimālo apmēru, ir pakļauti pensiju apdrošināšanai, invaliditātes apdrošināšanai, maternitātes un slimības apdrošināšanai un vecāku apdrošināšanai, bet pašnodarbinātie, kuri sasnieguši vecumu, kas dod tiesības saņemt valsts vecuma pensiju, vai kuriem ir piešķirta valsts vecuma pensija (tai skaitā priekšlaicīgi), ir pakļauti pensiju apdrošināšanai, maternitātes un slimības apdrošināšanai un vecāku apdrošināšanai. Pensiju apdrošināšanai brīvprātīgi var pievienoties persona, kurai saskaņā ar likumu "Par valsts pensijām" nav piešķirta valsts vecuma pensija, un pensiju apdrošināšanai, invaliditātes apdrošināšanai, maternitātes un slimības apdrošināšanai un vecāku apdrošināšanai — pašnodarbinātā laulātais, kurš nav sasniedzis vecumu, kas dod tiesības saņemt valsts vecuma pensiju, vai kuram nav piešķirta valsts vecuma pensija (tai skaitā priekšlaicīgi).

Likums Par valsts pensijām paredz, ka tiesības uz valsts sociālās apdrošināšanas pensiju ir Latvijas teritorijā dzīvojošām personām, kas bijušas pakļautas valsts obligātajai pensiju apdrošināšanai. Personai, kurai vienlaikus ir tiesības gan uz šajā likumā noteikto valsts pensiju, gan uz pensiju, ko izmaksā no valsts budžeta saskaņā ar citu likumu, piešķir vienu pensiju, ņemot vērā šīs personas izvēli, ja citos likumos nav noteikta citāda kārtība.

Saskaņā ar doto likumu ir šādi valsts pensiju veidi:

- 1) vecuma pensija;
- 2) invaliditātes pensija;
- 3) apgādnieka zaudējuma pensija.

Apdrošinātajai personai, kurai vienlaikus ir tiesības uz dažāda veida valsts pensijām, piešķirama apmēra ziņā lielākā valsts pensija. Pensiju var pieprasīt jebkurā laikā bez termiņa ierobežojuma, tiklīdz radušās tiesības uz to. Saskaņā ar likuma Pārejas noteikumiem, noteiktais vecuma pensijas piešķiršanai nepieciešamais vecums — no 62 līdz 65 gadiem — pieaug pakāpeniski, un no 2014.gada 1.janvāra tas ir 62 gadi un trīs mēneši, no 2015.gada 1.janvāra — 62 gadi un seši mēneši, no 2016.gada 1.janvāra — 62 gadi un deviņi mēneši, no 2017.gada 1.janvāra — 63 gadi, no 2018.gada 1.janvāra — 63 gadi un trīs mēneši, no 2019.gada 1.janvāra — 63 gadi un seši mēneši, no 2020.gada 1.janvāra — 63 gadi un deviņi mēneši, no 2021.gada 1.janvāra — 64 gadi, no 2022.gada 1.janvāra — 64 gadi un trīs mēneši, no 2023.gada 1.janvāra — 64 gadi un seši mēneši, no 2024.gada 1.janvāra — 64 gadi un deviņi mēneši, no 2025.gada 1.janvāra — 65 gadi.

Nolikums Par izdienas pensijām nosaka, ka tiesības saņemt izdienas pensiju ir atsevišķos amatos un profesijās strādājušajiem, kuriem pēc noteikta laika nostrādāšanas turpmākais darbs saistīts ar profesionālo iemaņu zudumu vai sociālo bīstamību. Izdienas pensiju piešķir un aprēķina saskaņā ar likumu „Par valsts pensijām” un „Nolikumu par izdienas pensijām” ņemot vērā pensijas pieprasītāja uzkrāto pensijas kapitālu laikā no 1996.gada 1.janvāra līdz pensijas piešķiršanas mēnesim, vidējo apdrošināšanas iemaksu algu laikā no 1996.gada līdz 1999.gadam (ieskaitot), apdrošināšanas stāžu līdz 1996.gadam.

Izdienas pensijas piešķir arī saskaņā ar izdienas pensijas likumiem:

- tiesnešiem;
- prokuroriem;
- diplomātiem;
- Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja amatpersonām;
- Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un ieslodzījuma vietu pārvaldes darbiniekiem ar speciālajām dienesta pakāpēm;
- valsts un pašvaldību profesionālo orķestru, koru, koncertorganizāciju, teātru un cirka māksliniekiem,
- militārpersonām,
- SAB amatpersonām,

ja 1) amatā vai profesijā, kas dod tiesības uz izdienas pensiju ir nostrādāts izdienas pensiju likumos noteiktais laiks; 2) sasniegts noteikts vecums; 3) darbs vairs nav amatā vai profesijā, kas deva tiesības uz izdienas pensiju.

Izdienas pensiju piešķir un aprēķina saskaņā ar likumu *Par izdienas pensijām Iekšlietu ministrijas sistēmas darbiniekiem ar speciālajām dienesta pakāpēm, Tiesnešu izdienas pensijas likumu, Prokuroru izdienas pensijas likumu, Diplomātu izdienas pensijas likumu, Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja amatpersonu izdienas pensijas likumu, Valsts un pašvaldību profesionālo orķestru, koru, koncertorganizāciju, teātru un cirka mākslinieku izdienas pensiju un baleta mākslinieku pabalsta par radošo darbu likumu., Militārpersonu izdienas pensiju likumu un Satversmes aizsardzības biroja amatpersonu izdienas pensiju likumu.*

Izglītības likums pieaugušo izglītību definē kā personu daudzveidīgu izglītošanas procesu, kas cilvēka mūža garumā nodrošina personības attīstību un konkurētspēju darba tirgū un klasificē pieaugušo izglītības programmas kā vienu no izglītības programmu īpašiem veidiem. Likumā noteikts, ka pieaugušo izglītībā var piedāvāt formālās un neformālās izglītības programmas, pieaugušo formālās izglītības programmu īstenošanas kārtību nosaka šis likums, Profesionālās izglītības likums, Augstskolu likums un citi normatīvie akti, bet pieaugušo neformālās izglītības programmas nosaka šīs izglītības saturu un to atbilstību valsts un darba devēju, kā arī personības izaugsmes interesēm, un šīs programmas pieaugušajiem ir tiesības apgūt visa mūža garumā neatkarīgi no iepriekš iegūtās izglītības. Likums paredz, ka pieaugušo izglītību var finansēt no valsts un pašvaldību budžeta, darba devēju līdzekļiem, izglītojamo līdzekļiem, ziedojumiem un dāvinājumiem un citiem līdzekļiem. Šī likuma 14.pants paredz arī to, ka Ministru kabineta kompetencē ir noteikt kārtību, kādā valsts finansē pieaugušo neformālās izglītības programmas, tālākizglītības programmas un profesionālās kompetences pilnveidi, kā arī kritērijus attiecīga finansējuma saņemšanai, savukārt 17.pants nosaka, ka Republikas pilsētas pašvaldība un novada pašvaldība īsteno politiku pieaugušo izglītībā un nodrošina piešķirtā finansējuma sadali un uzraudzību pār finanšu līdzekļu izlietojumu. Saskaņā ar Izglītības likumu valsts finansiāli atbalsta un pašvaldība tās noteiktajā kārtībā un atbilstoši tās noteiktajiem kritērijiem var finansiāli atbalstīt pieaugušo izglītību, finansējot pieaugušo neformālās izglītības programmas, kā arī atbalstot darba devējus darbinieku papildu izglītošanā. 2012. gadā izdarītie grozījumi Izglītības likuma Pārejas noteikumos nosaka, ka likumā

noteiktais attiecībā uz pašvaldību finansiālo atbalstu pieaugušo izglītībai stājas spēkā 2013.gada 1.janvārī, bet attiecībā uz valsts finansiālo atbalstu pieaugušo izglītībai – 2015.gada 1.janvārī.

Mūsu valstī veikti vairāki pētījumi, kas tiešā vai netiešā veidā analizē vecāku cilvēku, t.sk. pirmspensijas vecuma cilvēku, nodarbinātības problēmas. Šajā sadaļā aplūkoti galvenie secinājumi attiecībā uz vecāku cilvēku nodarbinātības veicināšanu tiem pētījumiem, kuru risinātā problemātika saskan ar dotā pētījuma problemātiku. Pārskatā iekļauti tādi pētījumi, kā „Nodarbinātība un ienākumi Latvijā: atšķirības atkarībā no vecuma, dzimuma, tautības un reģionālajiem faktoriem” (Latvijas Cilvēktiesību centrs, 2007), „Sociālās atstumtības aspektu analīze pirmspensijas vecuma iedzīvotāju veiksmīgai integrācijai darba tirgū” (SIA Rīgas Menedžeru Skola sadarbībā ar Baltijas Franšīzes Fondu, 2007), „Bezdarba un sociālās atstumtības iemesli un ilgums,” (Latvijas Universitātes aģentūra „LU Filozofijas un socioloģijas institūts”, Biedrība „Baltic International Centre for Economic Policy Studies”, SIA „Socioloģisko pētījumu institūts”, 2007), Reģionālie pētījumi par bezdarbnieku sociālpsiholoģisko portretu (M.Hazans, MarketLab, 2006), Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas (Latvijas Lauksaimniecības universitāte, Daugavpils universitāte, Rīgas Stradiņa universitāte, Ventspils augstskola, Vidzemes augstskola, 2007), „Latvija: kurš ir bezdarbnieks, ekonomiski neaktīvais vai trūcīgais?” (Pasaules Banka, 2013) un Active Aging – Special Eurobarometer 378, Jan 2012.

Pētījumu „Nodarbinātība un ienākumi Latvijā: atšķirības atkarībā no vecuma, dzimuma, tautības un reģionālajiem faktoriem” veica Latvijas Cilvēktiesību centrs sadarbībā ar Baltijas Starptautisko Ekonomikas Politikas Studiju Centru (BICEPS). Projektu finansiāli atbalstīja Sorosa fonds – Latvija, ASV vēstniecība un Lielbritānijas vēstniecība. Pētījuma mērķis ir veikt atšķirību izpēti ienākumos un nodarbinātībā atkarībā no tautības, dzimuma, vecuma un reģionālajiem faktoriem. Pētījums cenšas pievērst dažādu valsts iestāžu, nevalstisko organizāciju un pētnieku uzmanību nelabvēlīgajām atšķirībām un to iemesliem, lai mērķtiecīgāk plānotu politiku pretdiskriminācijas jomā. Kā būtiskus šķēršļus atrast darbu pētījums identificēja darba tirgus prasībām neatbilstošu kvalifikāciju (tas attiecas uz cilvēkiem, kas strādāja rūpnīcās, vai arī nozarēs, piemēram, inženierzinātnē vai lauksaimniecībā, kuras šobrīd nav pieprasītas konkrētajās vietās; to ietekmē arī ilgstošais bezdarbs, kā rezultātā tiek zaudētas prasmes), kā arī izglītības programmu trūkumu, lai sagatavotu speciālistus atbilstoši darba tirgus pieprasījumam un prasmju trūkumu (ieskaitot latviešu valodas prasmi). Šīs problēmas skar dažāda vecuma cilvēkus, taču visbiežāk – pusmūža un gados vecākus cilvēkus. Kā citi šķēršļi pirmspensijas vecuma iedzīvotāju nodarbinātībā minētas veselības problēmas, zema izglītības līmenis, kā arī motivācijas, uzdrošināšanās trūkums paaugstināt vai iegūt jauno kvalifikāciju. Nereti bezdarbnieki netic, ka viņus pieņems darbā viņu vecumā. Rajonos, kur ir būtisks darbavietu trūkums, tika uzsvērtā NVA sadarbībā ar pašvaldībām organizēto algoto pagaidu sabiedrisko darbu nozīme pirmspensijas vecuma cilvēku nodarbinātībā. Īpaši uzsvērtas ir atziņas un viedokļi par pirmspensijas vecuma sievietes īpašām problēmām atrast darbu. NVA, VDI, pašvaldību un NVO pārstāvji atzīst, ka sievietēm pirmspensijas vecumā bieži vien ir nepietiekama kvalifikācija (izglītība, pieredze, prasmju, tai skaitā valodu zināšanu, trūkums), lai strādātu noteiktās profesijās un amatos, kā arī veselības problēmas.

Pusmūža un pirmspensijas cilvēku problēmas darba meklēšanā:

- Darba tirgus prasībām neatbilstoša kvalifikācija, prasmju trūkums
- Zems izglītības līmenis
- Motivācijas, uzdrošināšanās trūkums paaugstināt vai iegūt jauno kvalifikāciju

- Neticība iespējamībai, ka darba devējs viņus pieņems darbā viņu vecumā
- Veselības problēmas
- Diskriminācija uz vecuma pamata, aizspriedumi un stereotipi

Pētījuma „Sociālās atstumtības aspektu analīze pirmspensijas vecuma iedzīvotāju veiksmīgai integrācijai darba tirgū” mērķis ir izpētīt pirmspensijas vecuma cilvēku iespējas integrēties Latvijas darba tirgū. Pētījuma gaitā veiktā daudzfaktoru ekonometriskā analīze apstiprina, ka, ja pārējie apstākļi ir vienādi, darba meklēšanas intensitāte bezdarbniekiem 55–64 gadu vecumā ir zemāka nekā vecumā no 25 līdz 54 gadiem. Nenožīmīga pirmspensijas vecuma cilvēku daļa mācās NVAursos. Tam, ka šādu cilvēku ir maz, ir atšķirīgi cēloņi, tai skaitā arī motivācijas trūkums. Galvenie šķēršļi ir šādi:

- līdzekļu trūkums mācību maksām (lai gan dažkārt tās ir samērā simboliskas);
- nav pieejama informācija par šādiem kursiem;
- zems pašnovērtējums;
- vienaldzība pret mācībām un zema iepriekšējā izglītība;
- kvalifikācija vai kvalifikācijas trūkums.

Tomēr rezultāti rāda, ka, ja apmācību guvusī persona ir tuvu pensionēšanās vecumam, jaunām prasmēm nav galvenā nozīme konkurences vadītājā darba tirgū. 55–64 gadus veciem bezdarbniekiem piemīt vāji izteikta motivācija. Tam cēloņi var būt psiholoģisks diskomforts, zināšanu un veselības trūkums. Ir vēl viena būtiska problēma: zaudējot darbu, pirmspensijas vecuma cilvēki ievērojami biežāk nekā citi sāk lietot alkoholu. Šajā vecumā atkarības process formējas daudz ātrāk. Augsts alkohola atkarības risks vērojams bezdarbniekiem vecumā no 55 līdz 64 gadiem. Kopumā darba devēju, kuriem ir pieredze darbā ar pirmspensijas vecuma cilvēkiem vērtē tos pozitīvi. Daudzi darba devēji uzskata, ka cilvēki vecumā ap 55 gadiem sevi pienācīgi nenovērtē un to, ka viņu pieredze ir vērtīga un pieprasīta. Darba devēji biežāk pieņemtu darbā pirmspensijas vecuma cilvēkus pie nosacījuma, ka tiem piešķirtu nodokļu atvieglojumus vai pie nosacījuma, ka šo darbinieku daļu darba algas apmaksātu valsts. Daļa darba devēju paredz savas personīgās problēmas ar iekārtošanos darbā pirmspensijas vecumā un uzskata, ka pirmspensijas vecuma cilvēki pieder pie riska grupas, kas pieprasa noteiktu pasākumu realizēšanu viņu atbalstam. Pieprasījums pēc pirmspensijas vecuma darbiniekiem darba tirgū ir diezgan zems. Visbiežāk viņiem piedāvā maz apmaksātas darbavietas ar zemāku slodzi. Šā vecuma darbinieku pieprasījums ir atkarīgs no viņu profesijas. Dažām nozarēm vecums – tā ir priekšrocība, tā ir neaizstājama pieredze. Daudzi pirmspensijas vecuma cilvēki nenopietni attiecas pret apmācībām, apmācības notiek grūtāk un līdz ar to rodas nevēlēšanās vai neiespējamība pārkvalificēties. Jaunu profesiju gatavi apgūt neliels skaits pirmspensijas vecuma cilvēku, turklāt tādu vairāk ir strādājošo vidū nekā starp nestrādājošajiem. Pirmspensijas vecuma nestrādājošajiem cilvēkiem daudz vairāk trūkst profesionālās zināšanas, salīdzinot ar strādājošajiem. No darba atbrīvotiem pirmspensijas vecuma cilvēkiem atrast darbu ir daudz sarežģītāk. Neiekārtojoties jaunā darbā, tie zaudē darba iemaņas un turpmāk viņiem ir grūtāk iekļauties mūsdienu darba tirgus ritmā. Liels skaits pirmspensijas vecuma cilvēku sūdzas par veselības problēmām, turklāt nestrādājošo starpā vairāk ir to, kas sūdzas par veselību. Pieņemot darbā pirmspensijas vecuma cilvēkus, darba devējus visbiežāk uztrauc viņu veselības stāvoklis. Savukārt pēc darba atteikuma saņemšanas pirmspensijas vecuma cilvēkiem izpaužas spēcīgi negatīvi pārdzīvojumi, kas ietekmē veselību. Tālākai sekmīgai konkurētspējai

pirmspensijas vecuma cilvēkiem trūkst pašpārliecinātības, turklāt viņu starpā vairāk ir nestrādājošie nekā strādājošie. Liela strādājošo daļa pārliecības iegūšanu darba tirgū meklē, ļaujoties uz sevi, un gatavi paši kaut ko uzsākt, mācīties, pierādīt savas darbaspējas. Nestrādājošie, lai iegūtu šo pašpārliecinātību uzskata, ka ir jāpieprasa garantijas no valsts.

Pētījuma „Bezdarba un sociālās atstumtības iemesli un ilgums,” tiešais mērķis ir analizēt bezdarba un sociālās atstumtības iemeslus un ilgumu, iekļaujot zemu izglītības līmeni kā vienu no sociālo atstumtību veicinošiem faktoriem un sniedzot priekšlikumus un risinājumus bezdarba un sociālās atstumtības mazināšanai. Darba meklēšanas ilguma ekonometriskā analīze norāda uz šādām riska grupām attiecībā uz ilgstošo bezdarbu:

- Latgales un Pierīgas iedzīvotāji;
- indivīdi bez darba pieredzes;
- bezdarbnieki vecumā ap 50 (vīriešu un nelatviešu izlasēs – 45) gadiem;
- sievietes ar bērniem vecumā līdz 15 gadiem.

No reģistrētā bezdarba ilguma ekonometriskās analīzes rezultātiem izriet, ka paaugstinātam ilgstošā bezdarba riskam ir pakļautas šādas reģistrēto bezdarbnieku kategorijas: bezdarbnieki, kuriem nav latviešu valodas atestācijas; pirmspensijas vecuma bezdarbnieki; bezdarbnieki bez vidējās izglītības; bezdarbnieki, kuri dzīvo ārpus rajonu centriem; bezdarbnieki bez darba pieredzes; sievietes nelatvietes; Latgales iedzīvotāji.

Slēptie bezdarbnieki ir visās vecuma grupās. Tomēr slēpta bezdarba risks (vienādos pārējos apstākļos) sasniedz maksimumu vecumā no 55 līdz 64 gadiem; tālāk seko 65–74 un 45–54 gadus veci vīrieši. Vienādos pārējos apstākļos varbūtība, ka ekonomiski neaktīvs indivīds ir gatavs strādāt, ja piemērots darbs būtu piedāvāts, nozīmīgi samazinās, ja indivīds ir vecumā virs 54 gadiem. Izredzes, ka strādājoša persona gadu vēlāk būs ekonomiski neaktīva un nebūs pieejama darbam, nozīmīgi palielinās, ja indivīdam ir 55 gadi un vairāk. Kopumā tikai 16% nestrādājošo pirmspensijas vecuma cilvēku aktīvi meklē darbu un ir gatavi uzsākt strādāt tuvāko divu nedēļu laikā. Analizējot riska grupas, var secināt, ka biežāk darba devējs bijis iniciators darba attiecību pārtraukšanai ar pirmspensijas vecuma cilvēkiem (31% gadījumu) un personām pēc ieslodzījuma (25%). Darba zaudējums pirmspensijas vecuma cilvēkiem ir īpaši sāpīgs, jo atrast darbu šajā vecumā ir grūti, savukārt nestrādāšana var negatīvi atsaukties uz nākotnē saņemamās pensijas apmēru un dzīves līmeni vecumdienās. 33% nestrādājošo pirmspensijas vecuma cilvēku kā galveno iemeslu, kas traucē atrast darbu, min veselības stāvokli. No visām riska grupām visretāk piedāvājumus no NVA ir saņēmuši pirmspensijas vecuma cilvēki (35%), cilvēki ar invaliditāti (32%), personas pēc ieslodzījuma (35%) un daudz bērnu ģimeņu pieaugušie (28%). Iespējams, NVA darbinieki saskata invalīdu un pirmspensijas vecuma cilvēku nevēlēšanos strādāt (viņi visretāk aktīvi meklē darbu), tādēļ mazāk aktīvi piedāvā vakances, taču iespējams arī, ka šo grupu pārstāvji, ilgstoši nesaņemot piedāvājumus, ir zaudējuši cerības atrast darbu un tādēļ to vairs aktīvi nemeklē. Lai veicinātu invalīdu un pirmspensijas vecuma cilvēku iesaistīšanos darba tirgū, jāveic mērķtiecīgi pasākumi, kas orientēti tieši uz šīm grupām. Pirmspensijas vecuma bezdarbnieku respondentu bezdarba ilgums ir, sākot ar 13 mēnešiem līdz 11 gadiem. Vienā gadījumā respondents nekad nav strādājis oficiālu darbu, bet gan tikai pelnījis naudu ar gadījuma darbiem mežā. Sievietes pārsvarā bez darba palikušas darbinieku skaita samazināšanas dēļ. Problēmas ar darba atrašanu pārsvarā ir:

- veselības problēmu dēļ,
- latviešu valodas nezināšanas dēļ,
- tāpēc, ka jāpalīdz nespējīgiem vecākiem,
- darbavietas vai NVA attālums no mājām un sabiedriskā transporta nepieejamība un dārdzība.

Sievietes vai nu nav griezušās NVA, vai arī viņām nav piedāvāts piemērots darbs. Viņas atzīst, ka veselības problēmu dēļ vairs nevar strādāt smagu fizisku darbu, kas tiek piedāvāts NVA. Būtisks faktors, kāpēc respondenti nepieņem NVA piedāvātās darbavietas, ir zema atalgojuma. Respondenti vēlētos atrast labi apmaksātu oficiālu darbu, gan lai uzlabotu savu finansiālo stāvokli, gan „lai būtu cilvēkos”, bet pārsvarā uzskata, ka viņu vecuma dēļ tas nav vairs iespējams, jo viņu dzīvesvietās nav pietiekams darbaspēka pieprasījums. Šīs grupas respondentiem ir dažāds izglītības līmenis, sākot ar pamatzglītību un beidzot ar augstāko (ekonomiskā izglītība, iegūta Krievijā). Raksturīgi, ka izglītotākie respondenti atzīst izglītību kā vērtīgu resursu un pauž domu, ka tā dod stabilu ekonomisko un sociālo statusu, tādēļ iespēju robežās cenšas atbalstīt savu bērnu izglītību. Pirmspensijas vecuma bezdarbniekiem raksturīgi, ka viņi nenovērtē mūžizglītības iespējas un nepieciešamību. Vērtējot savas iespējas mācīties NVA kuros vai citādi izglītoties, uzskata, ka ir par vecu, lai, pat apgūstot kādas jaunas iemaņas un zināšanas, varētu integrēties nodarbinātībā. Pirmspensijas vecuma respondenti savu veselības stāvokli pārsvarā vērtē kā sliktu. Visbiežākās sūdzības ir par depresiju, augstu asinsspiedienu, pavājinātu redzi, sliktu zobu stāvokli. Tiek minētas arī ginekoloģiskās problēmas, muguras sāpes, vēnu saslimšanas. Līdzekļu trūkuma dēļ respondenti profilaktiskās izmeklēšanas neveic, lai gan jūtas slikti. Pārsvarā ārstu apmeklē tikai galējas nepieciešamības dēļ, jo trūkst līdzekļu, lai apmaksātu ārsta vizīti un turpmākās izmeklēšanas.

Pētījumā „Reģionālie pētījumi par bezdarbnieku sociālpsiholoģisko portretu” secināts, ka vecums 55 gadi un vairāk ir viens no riska faktoriem, kurš (pie pārējiem vienādiem apstākļiem) nozīmīgi samazina gan varbūtību, ka bezdarbnieks ir gatavs nekavējoties uzsākt darbu, pat ja piemērots darbs būtu piedāvāts, gan darba meklēšanas intensitāti. Darba meklēšanas intensitāti negatīvi ietekmē tāda rakstura īpašība, kā vāji izteikta sasniegumu motivācija (tā tika konstatēta katram astotajam Latvijas bezdarbniekam, bet Vidzemē – katram piektajam). Pie pārējiem vienādiem apstākļiem vāji izteikta motivācija ir visticamāk sastopama starp jauniešiem un 55–64 gadu veciem bezdarbniekiem. Šīm bezdarbnieku kategorijām var rekomendēt intensificēt psiholoģiskā atbalsta pakalpojumus. Alkohola un narkotiskās atkarības riska grupas īpatsvars ir ārkārtīgi liels starp 55–64 gadu veciem vīriešiem: aptuveni puse Rīgas reģionā un Kurzemē, divas trešdaļas Zemgalē un valstī kopumā, trīs ceturtdaļas un vairāk Vidzemē un Latgalē. Arī gados vecāko sieviešu-bezdarbnieču vidū riska grupas īpatsvars sasniedz 50% Vidzemē, Zemgalē un Latgalē (un 40% valstī kopumā).

Pētījuma „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” rezultāti atklāj nevienlīdzīgu attieksmi pret darba ņēmējiem pēc vecuma visos valsts reģionos. Īpaši tas attiecas uz vecākiem cilvēkiem, pārsvarā tiek minēts pirmspensijas vecums. Taču par vecuma robežu viedokļi dalās – Kurzemes un Rīgas reģionā tiek pausts uzskats, ka problemātiski ir dabūt darbu jau pēc 40 gadu vecuma, Vidzemes un Zemgales reģionā šī robeža ir pēc 50 gadiem. Kurzemes reģionā uzskata, ka vecums ir šķērslis integrācijai darba tirgū, bet īpaši sliktā situācijā ir sievietes. Darba devēji, vērtējot, kādas grupas darba tirgū tiek diskriminētas, atzīst, ka nelabvēlīgākā situācijā ir darbinieki, kuri vecāki par 45 gadiem. Lai arī tiek atzīts, ka grūtības pastāv arī jauniešiem, īpaši bez darba pieredzes, tomēr diskriminācijas iespējamība augstāka ir

gados vecākiem cilvēkiem. Darba devēji akcentē darba ņēmējus pirmspensijas vecumā. Taču par vecuma robežu darba devēju viedokļi dalās – ja tiek runāts par darbaspēku vispār, nešķirojot pēc dzimumiem, tad „kritiskais” punkts ir 45 gadi un vecāki. Turpretī sievietēm šī kritiskā robeža ir pat mazāka, darba devēji atzīst, ka viņi nevēlas pieņemt darbā sievietes, kuras ir vecākas par 40 gadiem.

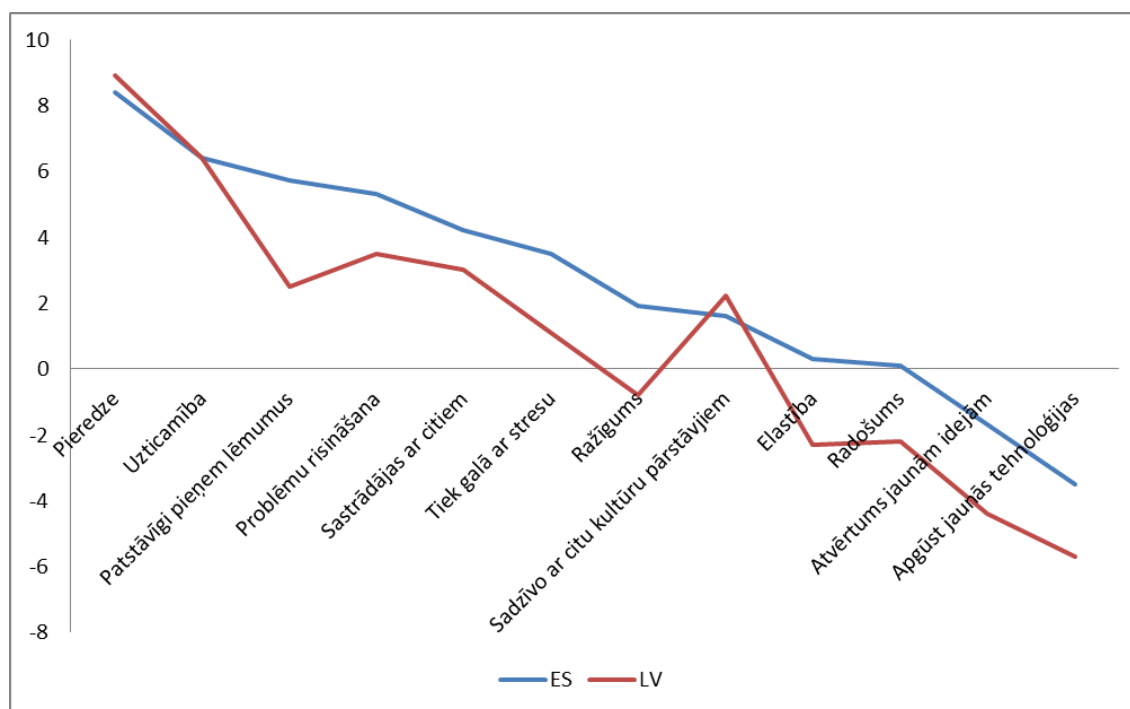
Pasaules Bankas veiktais pētījums „Latvija: kurš ir bezdarbnieks, ekonomiski neaktīvais vai trūcīgais?” konstatē, ka nav iespējams vispārināt, kuras grupas piedzīvo grūtības darba tirgū – tādi ir gan cilvēki vecāki par 50 gadiem, bieži ar hroniskām saslimšanām vai invaliditāti, gan jaunieši ar zemu izglītības līmeni, gan māmiņas mājāsaimnieces, gan vecāki pašnodarbināti vīrieši. Starp 9 iedzīvotāju grupām, kuras laika posmā no 2007. līdz 2010. gadam piedzīvoja stabilas grūtības darba tirgū, pētnieki minējuši 3 grupas pirmspensijas vecumā:

- gados vecāki bezdarbnieki, kuri varētu strādāt (vecāki par 50 gadiem, precējušies, ar vairāk nekā 10 gadu pieredzi, zemu izglītības līmeni, bez darba vai ar zemiem ienākumiem vai ar neregulāru darbu);
- vecākas sievietes ar invaliditāti ar strādājošu partneri (sievietes vecākas par 50 gadiem, precējušās, ar zemu izglītības līmeni, ar vairāk nekā 10 gadu pieredzi, ar smagu invaliditāti, hronisku saslimšanu, ar strādājošu partneri);
- vecākas sievietes ar invaliditāti ar nestrādājošu partneri (sievietes vecākas par 50 gadiem, precējušās, ar zemu izglītības līmeni, ar vairāk nekā 10 gadu pieredzi, nespējīgas strādāt, neaktīvas, liela daļa priekšlaicīgā pensijā, ar hronisku saslimšanu, ar nestrādājošu partneri).

Speciālā Eiropabarometra aptauju Active Aging. Special Eurobarometer 378, kura veltīta aktīvās novecošanās problemātikai, pēc Eiropas Komisijas Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ģenerāldirektorāta pasūtījuma no 2011. gada septembra līdz novembrim veica tirgus, sociālo un mediju pētījumu aģentūra TNS 27 ES dalībvalstīs. Aptaujā iekļauti tādi tematiski bloki, kā vispārējie priekšstati par novecošanos un gados vecākiem cilvēkiem, gados vecāki cilvēki darbavietā, aiziešana pensijā, brīvprātīgais darbs un atbalsts vecākiem cilvēkiem, novecošanās problēmu risināšana.

Aptaujas rezultāti atklāj, ka galvenie šķēršļi gados vecāku cilvēku nodarbinātībai ir pakāpeniskas pensionēšanās iespēju trūkums, izslēgtība no apmācībām un darba devēju negatīvie priekšstati par gados vecākiem darbiniekiem. Saskaņā ar speciālā Eiropabarometra 378 datiem, ES iedzīvotāji par galvenajām 55 gadu vecu un vecāku darbinieku priekšrocībām, salīdzinājumā ar jaunākiem darbiniekiem, uzskata pieredzi un uzticamību. Respondenti novērtēja, cik lielā mērā noteiktas īpašības piemīt vairāk vai mazāk 55 gadu veciem un vecākiem darbiniekiem salīdzinājumā ar jaunākiem darbiniekiem. Zemāk sniegts indekss 12 īpašībām, kurš norāda, cik lielā mērā konkrētā īpašība 55 gadu veciem un vecākiem darbiniekiem piemīt vairāk nekā jaunākiem darbiniekiem. Indeksa vērtība var svārstīties amplitūdā no -10 līdz +10.

2.1. attēls. Darbinieku vecumā 55 gadi un vecāku īpašību novērtējums



Aptaujas rezultāti apstiprina, ka vairums eiropiešu zina par demogrāfisko novecošanos, taču atšķirībā no politikas veidotājiem un ekspertiem, nav pārāk nobažījušies par to. Īpaši uzsvērts, ka vairums eiropiešu neatzīst nepieciešamību paaugstināt pensionēšanās vecumu nākamajās divās desmitgadēs. Aptauja arī liecina, ka vairāk kā 40 procenti eiropiešu ir pārliecināti, ka viņi varētu turpināt strādāt savu pašreizējo darbu līdz 65 gadu vecumam (Latvijā līdz 57.7 gadiem). Lielākā daļa eiropiešu noraida ideju, ka aiziešanai pensijā jābūt obligātai noteiktā vecumā, nospiedošais vairākums no viņiem uzskata, ka cilvēkiem būtu jāļauj turpināt darbu pēc pensionēšanās vecuma sasniegšanas, ja viņi to vēlas. Viena trešdaļa cilvēku, kuri šobrīd strādā izsaka viedokli, ka viņi vēlētos turpināt strādāt pēc pensijas vecuma sasniegšanas. Eiropiešiem arī šķiet pievilcīga iespēja apvienot nepilna darba laika darbu un daļēju pensiju – gandrīz divas trešdaļas aptaujāto šādai iespējai dod priekšroku, salīdzinot ar pilnu pensionēšanos. Kamēr eiropieši kopumā nepiekrīt nepieciešamībai palielināt pensionēšanās vecumu, tie ir gatavi palikt ilgāk darba tirgū, ja tiktu piedāvātas tādas iespējas. Lielākā daļa eiropiešu uzskata, ka viņu valsts un vietējās teritorijas ir "veciem cilvēkiem draudzīgas", turklāt cilvēki virs 55 gadu vecuma neuztver situāciju ļoti atšķirīgi no jaunākiem cilvēkiem. Tomēr ir vajadzīgi uzlabojumi dažādās jomās, un uzlabojumu sakarā visbiežāk minētas iespējas vecākiem cilvēkiem nodarboties ar sportu un veselīgu dzīvesveidu, kā arī sabiedriskā transporta un ceļu satiksmes drošība. Informācijas tehnoloģiju izmantošana saziņā ar sabiedrību sabiedrisko un biznesa pakalpojumu jomā arī tiek uztverts kā nopietns apgrūtinājums vecākiem cilvēkiem (53%). 80% eiropiešu vēlētos īpašas vecāku cilvēku komitejas savās pašvaldībās, lai risinātu problēmas, ar kurām viņi saskaras savās vietējās kopienās. Vietējo pašvaldību līmenis tiek arī uztverts kā efektīvākais, risinot novecošanās problēmas.

Rezumējot iepriekšminētos dokumentus, jāsecina, ka EK iedrošina ES dalībvalstis īstenot tādu politiku, kas veicinātu gados vecāku cilvēku paaudzi ilgāk palikt darba tirgū, lai izmantotu viņu potenciālu. Šādas politikas īstenošanai būtu nepieciešams atjaunināt darba tirgus reformas un īstenot prasmju un jaunu darbavietu programmas, kas palīdzētu cilvēkiem iegūt turpmākajā darbā vajadzīgās prasmes, radītu jaunas darbavietas, uzlabotu darba apstākļus un veiktu investīcijas mūžizglītībā. EK īpaši uzsver mūžizglītības kā galvenā nodarbinātības drošības radītāja nozīmi un nepieciešamību investēt un atbalstīt plašas darba tirgus vajadzībām pielāgotas mūžizglītības iniciatīvas, kā arī to, ka lielāka gados vecāku darbinieku līdzdalība apmācībās visas karjeras laikā var paildzināt viņu dalību darba tirgū. Darba tirgus reformu īstenošanā ir jāiesaista darba devēji, darba ņēmēji un sociālie partneri, kā arī nodarbinātības dienesti (kā, piemēram, NVA), kuriem ir iespējas attīstīt tādus pakalpojumus, kas ļautu vecākiem darba ņēmējiem ilgāk palikt darba tirgū. Tāpat saskaņā ar EK secinājumiem dalībvalstis tiek aicinātas pastiprināti censties sadarbībā ar sociālajiem partneriem palielināt faktisko pensionēšanās vecumu, to skaitā mazinot priekšlaicīgas pensionēšanās stimulus, īstenojot efektīvus pasākumus garākam darba mūžam un veicinot vēlāku un pakāpenisku izešanu no darba tirgus. Tomēr vecākiem darbiniekiem pensiju sistēmu modernizācijas un darba dzīves pagarināšanas kontekstā ir nepieciešami visaptveroši pasākumi, piemēram, nodokļu atvieglojumu stimuli, piekļuve mūžizglītībai ar profesionālās orientācijas un apmācību palīdzību, elastīgi darba apstākļi tiem, kam tādi ir vajadzīgi, karjeras vadība un individuālās konsultācijas, un drošas un veselībai nekaitīgas darba vietas. Arī Latvijas politikas plānošanas dokumentos tiek atzīts, ka negatīvās demogrāfiskās situācijas ietekmes mazināšanai uz ekonomikas izaugsmi un iedzīvotāju sociālo drošību ir jāpalielina darbaspēka līdzdalība un maksimāli jāizmanto viss Latvija pieejamais cilvēkkapitāls, t.sk. arī gados vecāki cilvēki. Tādi pasākumi, kā elastdrošības veicināšana, vecuma diskriminācijas novēršana, aktīva darba tirgus politika un pašnodarbinātības iespēju attīstīšana var veicināt darbaspēka līdzdalību. Vienlaikus, sekojot ES rekomendācijām, mūsu valsts politikas plānošanas dokumentos uzsvērts, ka, lai veicinātu gados vecāku cilvēku iesaisti un iekļaušanos darba tirgū, jāveido mūžizglītības un profesionālās kvalifikācijas celšanas programmas un jānodrošina motivācijas, prasmju uzlabošanas un kompetenču celšanas, izglītības un sociālā atbalsta (t.sk. pagaidu darba iespējas) pakalpojumu pieejamība. Tomēr tieši mūžizglītība ir vājākais posms izglītības nodrošināšanas procesā Latvijā. Mūsu valstī ir vāja normatīvā bāze, kas veicinātu mūžizglītības jomas attīstību, trūkst efektīvas koordinācijas pieaugušo izglītības jomā, ir vāja sadarbība starp ministrijām, nevalstiskajām organizācijām un sociālajiem partneriem, kā arī mūžizglītības finansēšanas mehānisms daļēji sāka darboties 2013. gadā. Mūsu valsts likumdošana paredz vispusīgu pirmspensijas vecuma cilvēku tiesisko aizsardzību. Normatīvie akti pirmspensijas vecuma cilvēkiem garantē vienlīdzīgu tiesību principa nodrošināšanu, kā arī paredz atšķirīgas attieksmes aizliegumu. Tāpat likumdošana aizliedz darba sludinājumā norādīt vecuma ierobežojumus, izņemot gadījumu, kad saskaņā ar likumu personas noteiktā vecumā nedrīkst veikt attiecīgu darbu. Darba likums paredz, ka darbinieku skaita samazināšanas gadījumā priekšrocības turpināt darba attiecības ir tiem darbiniekiem, kuriem ir labāki darba rezultāti un augstāka kvalifikācija un ja darba rezultāti un kvalifikācija būtiski neatšķiras, tad priekšrocības palikt darbā ir vairāku kategoriju darbiniekiem, t.sk. darbiniekiem, kuri pie attiecīgā darba devēja nostrādājuši ilgāku laiku un kuriem līdz pensijas vecuma sasniegšanai atlicis mazāk par pieciem gadiem. Likumdošana paredz, ka darbiniekam, kurš sasniedzis 50 gadu vecumu, ir tiesības ne retāk kā reizi gadā veikt darba devēja apmaksātas regulāras veselības pārbaudes. Saskaņā ar mūsu valsts likumdošanu, Latvijas teritorijā dzīvojošām personām, kas bijušas pakļautas valsts obligātajai pensiju apdrošināšanai, ir tiesības uz valsts sociālās apdrošināšanas pensiju. Tāpat atsevišķos amatos un profesijās strādājušajiem, kuriem pēc noteikta laika nostrādāšanas turpmākais darbs saistīts ar profesionālo iemaņu zudumu vai sociālo bīstamību, ir tiesības saņemt izdienas

pensiju. Sekojot ES rekomendācijām, Latvijā vecuma pensijas piešķiršanai nepieciešamais vecums pieaugs, un tas notiks pakāpeniski – no 2014.gada 1.janvāra tas ir 62 gadi un trīs mēneši, bet no 2025.gada 1.janvāra — 65 gadi. Likumdošana nosaka, ka pieaugušajiem ir tiesības apgūt pieaugušo izglītības programmas visa mūža garumā neatkarīgi no iepriekš iegūtās izglītības. Likums paredz, ka pieaugušo izglītību var finansēt no valsts un pašvaldību budžeta, darba devēju līdzekļiem, izglītojamo līdzekļiem, ziedojumiem un dāvinājumiem un citiem līdzekļiem. Valsts finansiāli atbalsta un pašvaldība tās noteiktajā kārtībā un atbilstoši tās noteiktajiem kritērijiem var finansiāli atbalstīt pieaugušo izglītību, finansējot pieaugušo neformālās izglītības programmas, kā arī atbalstot darba devējus darbinieku papildu izglītošanā. Pašvaldību finansiālais atbalsts pieaugušo izglītībai stājas spēkā 2013. gada 1. janvārī, bet valsts finansiālais atbalsts – 2015. gada 1. janvārī. Izvērtējot normatīvo un faktisko situāciju mūsu valstī un tās atbilstību ES politikas dokumentiem, jāsecina, ka Latvijā ir veikti vairāki pasākumi, kuri tieši atbilst ES pamatnostādņēm gados vecāku cilvēku ekonomiskā potenciāla pilnveidošanai un realizācijai, kā, piemēram, ir veiktas reformas pensionēšanās vecuma paaugstināšanā, nodrošināta karjeras vadība un individuālās karjeras konsultācijas, nodrošināta pieeja mūžizglītības pasākumiem, likumdošanā noteikts vecuma diskriminācijas aizliegums u.c. Tomēr jāatzīst, ka aktīva novecošanās nav viena no valsts politikas prioritātēm, kā arī pensionēšanās vecuma paaugstināšana vēl nav notikusi vienlaikus pielāgojot un modernizējot sociālās drošības un sociālās aizsardzības sistēmu, lai nodrošinātu, ka vecākiem darbiniekiem ap pensijas vecumu atmaksātos strādāt. Tāpat jāsecina, ka joprojām atbalsts gados vecāku cilvēku iesaistei mūžizglītības pasākumos ir nepietiekams – likumdošana to atļauj, bet specifiskas programmas netiek īstenotas, kā arī nav izstrādātas normatīvas prasības.

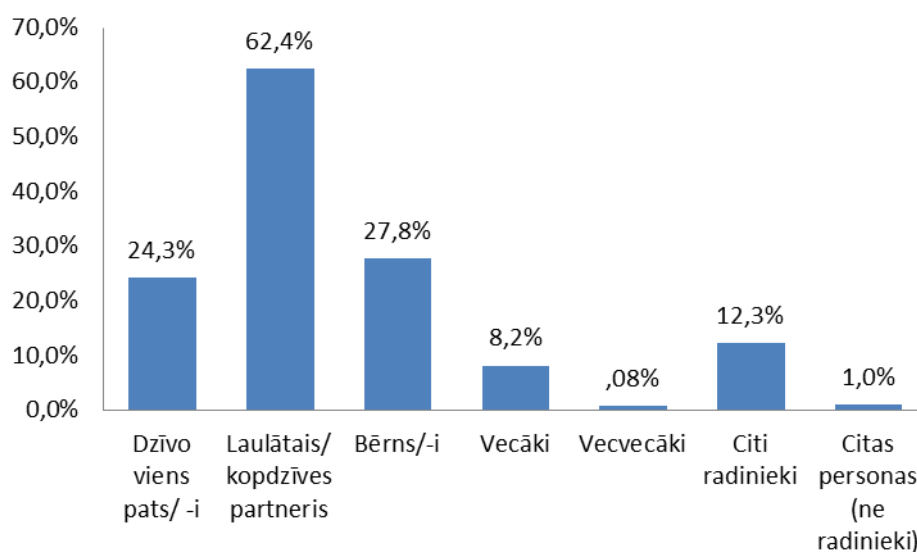
Arī mūsu valstī veiktie pētījumi apstiprina gan ES, gan mūsu valsts politikas plānošanas dokumentos identificētās problēmas un prioritātes. Pētījumu rezultāti liecina, ka būtiski šķēršļi pirmspensijas vecuma cilvēkiem atrast darbu pētījums ir darba tirgus prasībām neatbilstoša kvalifikācija, prasmju trūkums, kā arī izglītības programmu trūkums, lai sagatavotu speciālistus atbilstoši darba tirgus pieprasījumam. Jaunu profesiju gatavi apgūt neliels skaits pirmspensijas vecuma cilvēku, turklāt tādu vairāk ir strādājošo vidū nekā starp nestrādājošajiem. Darba tirgus prasībām neatbilstošu kvalifikāciju papildina pirmspensijas vecuma cilvēku vājā motivācija mācīties. Šī vecuma bezdarbniekiem raksturīgi, ka viņi nenovērtē mūžizglītības iespējas un nepieciešamību, turklāt no visām sociālās izslēgtības riskam pakļautajām grupām tieši pirmspensijas vecuma cilvēki ir gan visretāk saņēmuši piedāvājumus no NVA, gan novērtējuši, ka viņiem nav pieejama informācija par NVA organizētajām apmācībām. Vērtējot savas iespējas mācīties NVA kuros vai citādi izglītoties, pirmspensijas vecuma cilvēki uzskata, ka ir par vecu, lai, pat apgūstot kādas jaunas iemaņas un zināšanas, varētu integrēties nodarbinātībā. Saskaņā ar veikto pētījumu rezultātiem daudzi pirmspensijas vecuma cilvēki nenopietni attiecas pret apmācībām, apmācības notiek grūtāk un līdz ar to rodas nevēlēšanās vai neiespējamība pārkvalificēties.

3. Gados vecāku cilvēku vispārīgs raksturojums

Kopumā tika aptaujāti 1003 cilvēki vecumā no 50 līdz 64 gadiem, no kuriem 31,7% bija vecumā no 50 līdz 54 gadiem, 33% vecumā no 55 līdz 59 gadiem un 35,3% vecumā no 60 līdz 64 gadiem. 38,7% respondentu bija vīrieši un 61,3% sievietes. Sadalījums pēc nacionālās pazīmes bija sekojošs – 57,2% latviešu, 36,1% krievu un 6,7% citu tautību respondenti.

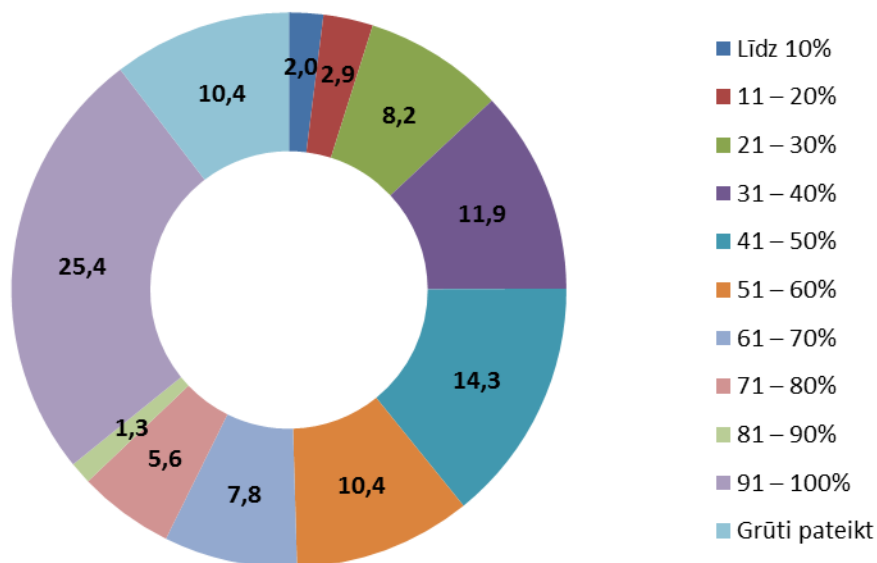
Vairākums aptaujāto gados vecākus cilvēku (62,4%) savā mājsaimniecībā dzīvo kopā ar laulātu dzīvesbiedru vai kopdzīves partneri, 27,8% dzīvo kopā ar bērniem, bet katrs ceturtais (24,3%) dzīvo viens. 18,5% respondentu dzīvo kopā ar laulātu dzīvesbiedru vai kopdzīves partneri un bērniem, bet 5,4% dzīvo kopā ar laulātu dzīvesbiedru vai kopdzīves partneri un saviem vai dzīvesbiedra / partnera vecākiem. Vientuļi dzīvojošu gados vecāku cilvēku visvairāk dzīvo Rīgā (31,1%) un Pierīgā (17,6%). Aptuveni puse vientuļi dzīvojošo respondentu (52,9%) kā savu galveno ienākumu avotu minējuši darba samaksu un citus ienākumus no apmaksāta darba, bet 26,4% galvenais ienākumu avots ir vecuma pensija. Vientuļi dzīvojošo respondentu ienākumu struktūra atspoguļojas arī šīs grupas nodarbinātības statusā – 49,2% ir nodarbinātie darbinieki, bet 24,6% vecuma pensionāri.

Attēls 3.1. Gados vecāku cilvēku mājsaimniecību veidojošo personu skaits



Puse no visiem aptaujātajiem gados vecākiem cilvēkiem savā ģimenē ir galvenie pelnītāji – šādu atbildi snieguši 49,9% respondentu. 46,2% to gados vecāku cilvēku, kuri savā ģimenē ir galvenie pelnītāji, dzīvo vieni paši, bet 42,4% dzīvo kopā ar laulātu dzīvesbiedru vai kopdzīves partneri. Vērtējot procentuāli, cik lielu daļu no ģimenes kopējā budžeta veido respondenta ienākumi, visbiežāk (25,4%) minēti 91% – 100%, bet puse no visiem respondentiem (49,6%) savas ģimenes budžetā dod 60 % ieguldījumu un mazāk. Savukārt tie respondenti, kuri nedzīvo vieni paši, visbiežāk savas ģimenes kopējā budžetā dod 41%–50% ieguldījumu (18,1% šīs grupas respondentu).

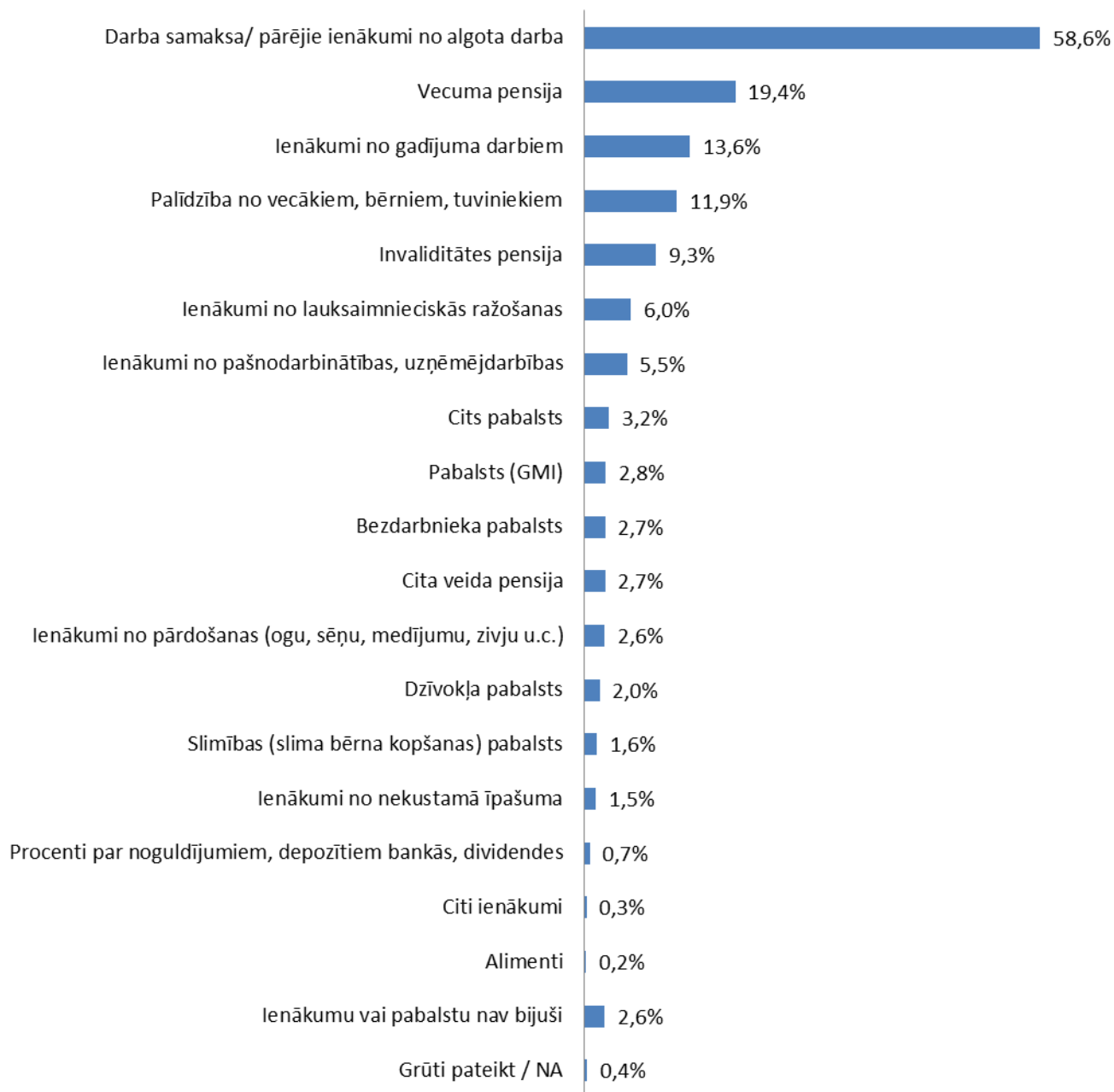
Attēls 3.2. Gados vecāku cilvēku ieguldījums kopējā savas ģimenes budžetā, %



Pēdējo 3 mēnešu laikā gados vecākus cilvēku galvenais ienākumu avots bija darba samaksa un citi ienākumi no apmaksāta darba (58,6%). Kā nākamie ienākumu avoti minēti vecuma pensija (19,4%), ienākumi no gadījumu darbiem (13,6%) un palīdzība no vecākiem, bērniem, tuviniekiem un draugiem (11,9%). Salīdzinoši nelielu respondentu daļu veido tie gados vecāki cilvēki, kuri kā ienākumu avotu norādījuši izdienas pensiju (2,7%) un dažāda veida pabalstus – garantētais minimālais ienākums (2,8%), bezdarbnieka pabalsts (2,7%), dzīvokļa pabalsts (2,0%) un citi pabalsti (3,2%).

Dzimumu griezumā nav vērojamas nozīmīgas atšķirības ienākumu avotu struktūrā starp vīriešiem un sievietēm, izņemot faktu, ka vīrieši biežāk kā sievietes minējuši ienākumus no gadījuma darbiem kā vienu no ienākumu avotiem – 22,9% vīriešu un 8,4% sieviešu. Saskaņā ar pētījuma datu reģionālā sadalījuma analīzi, Kurzemē vairāk kā citos reģionos kā galvenais ienākumu avots dominē darba samaksa un citi ienākumi no apmaksāta darba – 72% Kurzemē dzīvojošu respondentu (salīdzinājumā ar 52% Vidzemē). Tāpat jāmin, ka Latgalē dzīvojoši respondenti salīdzinoši biežāk kā vienu no ienākumu avotiem minējuši ienākumus no lauksaimnieciskās ražošanas – 18,3% Latgalē dzīvojošu respondentu (salīdzinot ar 3,2% Kurzemē).

Attēls 3.3. Gados vecāku cilvēku ienākumu avoti



Pētījuma dati liecina, ka pastāv korelācija starp iegūto izglītības līmeni un ienākumu avotiem – jo augstāka izglītība, jo biežāk kā galvenais ienākumu avots minēta darba samaksa un citi ienākumi no apmaksāta darba. Zemāk pievienotajā tabulā atspoguļota to respondentu izglītība, kuri kā galveno ienākumu avotu norādījuši darba samaksu un citus ienākumus no apmaksāta darba.

Tabula 3.1. Gados vecāku cilvēku izglītības līmenis, kuri kā galveno ienākumu avotu norādījuši darba samaksu un citus ienākumus no apmaksāta darba

Izglītības līmenis	%
Doktora grāds	0,3
Maģistra grāds	7,9
Augstākā izglītība (1. līmeņa profesionālā augstākā izglītība, akadēmiskā izglītība, 2. līmeņa profesionālā augstākā izglītība)	20,7
Profesionālā izglītība (profesionālā pamatizglītība, arodizglītība, profesionālā vidējā izglītība, profesionālā izglītība pēc vispārējās vidējās izglītības iegūšanas, profesionālā vidējā izglītība pēc arodizglītības)	42,3
Vispārējā vidējā izglītība (Vispārējā vidējā izglītība, vispārējā vidējā izglītība pēc arodizglītības)	22,9
Zemāka par pamatizglītību (līdz 9 klasēm)	5,0
Pamatizglītība (9 klases)	0,9

Vērtējot savas ģimenes kopējos ienākumus pēc nodokļu nomaksas (ņemot vērā visus ienākumus – darba algas, stipendijas, pabalstus, pensijas, piemaksas, u.c.) iepriekšējā mēnesī, visbiežāk (14,2%) respondenti minējuši ienākumus no 101 Ls līdz 200 Ls.

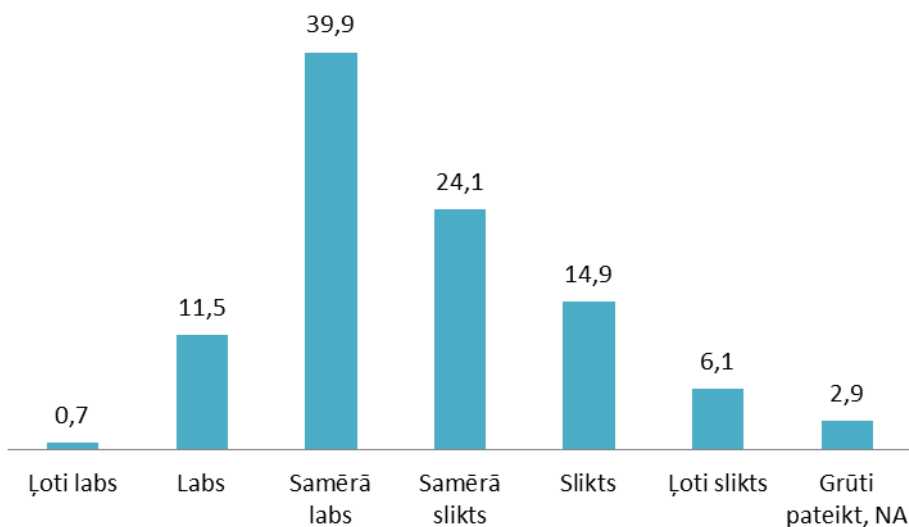
Tabula 3.2. Gados vecāku cilvēku ģimenes kopējie ienākumi pēc nodokļu nomaksas mēnesī

Ienākumi	%
0 – 100 Ls	4,7
101 – 200 Ls	14,2
201 – 300 Ls	12,4
301 – 400 Ls	13,1
401 – 500 Ls	12,4
501 – 600 Ls	7,5
601 – 700 Ls	4,3
701 – 800 Ls	3,3
801 – 900 Ls	1,9
901 – 1000 Ls	1,7
Vairāk par 1000 Ls	1,5
Grūti pateikt / NA	23,2
Kopā:	100,0

Vērtējot, kāds būtu pats zemākais pēc nodokļu nomaksas nepieciešamais kopējais ikmēneša ienākums respondenta mājsaimniecībai, lai spētu „savilkt galus kopā”, t.i. segt nepieciešamos ikdienas izdevumus, aptaujātie gados vecāki cilvēki visbiežāk (17,8%) minējuši ienākumus 401 Ls – 500 Ls apmērā.

Vairāk kā puse aptaujāto gados vecāku cilvēku (52%) savu/ savas ģimenes pašreizējo finansiālo stāvokli vērtē kā labu (0,7% – ļoti labs, 11,5% – labs, 39,9% – samērā labs), bet kā ļoti sliktu to vērtē 6,1% respondentu. Pētījuma dati liecina, ka viszemāk savas ģimenes pašreizējo finansiālo situāciju vērtē Zemgales un Latgales iedzīvotāji – attiecīgi 32,3% un 27,9% šo reģionu respondentu savas ģimenes pašreizējo finansiālo situāciju vērtē kā sliktu un ļoti sliktu (salīdzinājumā ar Kurzemi – 9,5% un Pierīgu – 12,7%). Atšķirības vērojamas arī tautību griezumā – savas ģimenes pašreizējo finansiālo situāciju sliktāk vērtē krievu tautības (28,7%) un citu tautību (25,4%) gados vecāki cilvēki, nekā latvieši (15,5%). Analīze izglītības griezumā liecina, ka jo zemāka respondenta izglītība, jo zemāk tiek vērtēta savas ģimenes pašreizējā finansiālā situācija. Arī mājsaimniecības sastāvs norāda uz atšķirībām finansiālās situācijas raksturojumā – 33,2% to gados vecāku cilvēku, kuri dzīvo vieni paši, savas ģimenes pašreizējo finansiālo situāciju vērtē kā sliktu un ļoti sliktu (salīdzinājumā ar tiem respondentiem, kuri dzīvo ar laulātu dzīvesbiedru vai kopdzīves partneri – 15,0%). Rezultātu analīze pēc dzimuma pazīmes neuzrāda nozīmīgas atšķirības savas ģimenes finansiālās situācijas vērtējumā.

Attēls 3.4. Gados vecāku cilvēku ģimenes pašreizējā finansiālā stāvokļa novērtējums, %



Domājot par nākotni, gandrīz puse aptaujāto gados vecāku cilvēku (46,2%) uzskata, ka tuvāko piecu gadu laikā viņu vai viņu ģimenes situācija paliks tāda pati, 20% uzskata, ka tā pasliktināsies, bet 14,5% izteikuši viedokli, ka situācija uzlabosies. Pētījumu datu analīze pēc galvenajām sociāli demogrāfiskajām pazīmēm neuzrāda nozīmīgas atšķirības respondentu viedokļos, izņemot reģionālo sadalījumu. Rīgā dzīvojošie respondenti ir optimistiskāki par savas ģimenes nākotni, nekā citu reģionu pārstāvji, īpaši Zemgalē un Vidzemē dzīvojošajiem – 19,6% rīdzinieku uzskata, ka tuvāko piecu gadu laikā viņu vai viņu ģimenes situācija uzlabosies salīdzinot ar 9,4% Zemgales un 10,9% Vidzemes iedzīvotājiem.

IZGLĪTĪBA

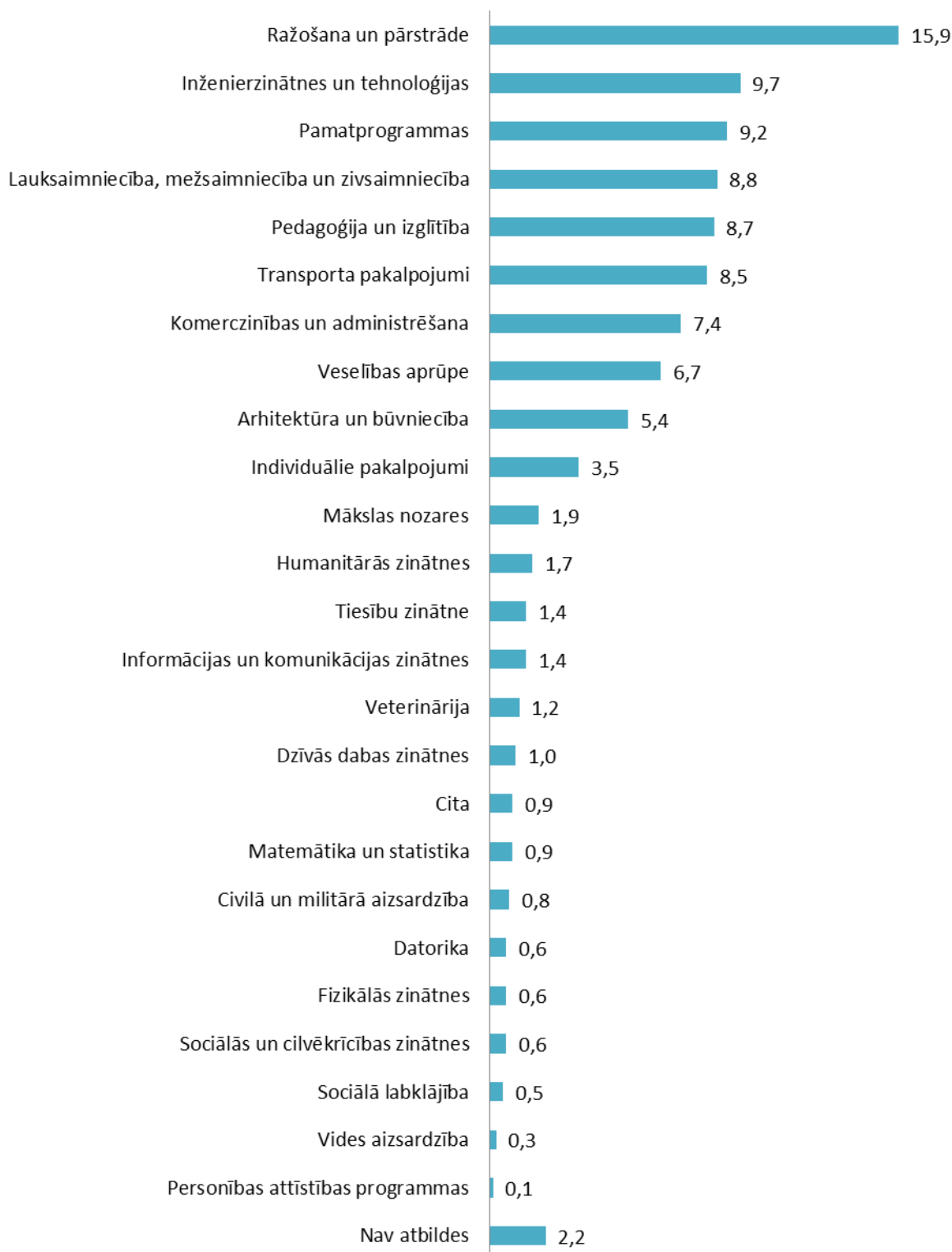
Vairākumam no aptaujātajiem gados vecākiem cilvēkiem ir profesionālā izglītība (profesionālā pamatizglītība, arodizglītība, profesionālā vidējā izglītība, profesionālā izglītība pēc vispārējās vidējās izglītības iegūšanas, profesionālā vidējā izglītība pēc arodizglītības) – šādu atbildi snieguši 41,1% respondentu. Ceturtā daļa respondentu (25,4%) ir ar vispārējo vidējo izglītību (vispārējā vidējā izglītība, vispārējā vidējā izglītība pēc arodizglītības), bet 17,2% ar augstāko izglītību (1. līmeņa profesionālā augstākā izglītība, akadēmiskā izglītība vai 2. līmeņa profesionālā augstākā izglītība). Pētījuma dati liecina, ka iegūtais izglītības līmenis korelē ar nodarbinātību – jo augstāka respondenta izglītība, jo lielāks nodarbināto darbinieku skaits attiecīgajā noteiktu izglītības līmeni sasniegušo grupā.

Tabula 3.3. Gados vecākus cilvēku izglītības līmenis

Izglītības līmenis	%
Doktora grāds	0,2
Maģistra grāds	5,3
Augstākā izglītība (1. līmeņa profesionālā augstākā izglītība, akadēmiskā izglītība, 2. līmeņa profesionālā augstākā izglītība)	17,2
Profesionālā izglītība (profesionālā pamatizglītība, arodizglītība, profesionālā vidējā izglītība, profesionālā izglītība pēc vispārējās vidējās izglītības iegūšanas, profesionālā vidējā izglītība pēc arodizglītības)	41,1
Vispārējā vidējā izglītība (Vispārējā vidējā izglītība, vispārējā vidējā izglītība pēc arodizglītības)	25,4
Pamatizglītība (9 klases)	8,6
Zemāka par pamatizglītību (līdz 9 klasēm)	1,5

77,8% respondentu ir kāda profesija/ profesionālā kvalifikācija, kas ir apstiprināta ar diplomu vai sertifikātu. Atbildot uz jautājumu, kāda ir iegūtās izglītības joma atbilstoši diplomam vai sertifikātam, visbiežāk kā galvenā joma nosaukta ražošana un pārstrāde (15,9%), kurai seko inženierzinātnes un tehnoloģijas (9,7%), pamatprogrammas (9,2%), lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība (8,8%), pedagogu izglītība un izglītības zinātnes programmas (8,7%) un transporta pakalpojumi (8,5%).

Attēls 3.5. Gados vecāku cilvēku iegūtā profesionālā kvalifikācija, %



Pirmspensijas vecuma iedzīvotāju ekonomiskā potenciāla izvērtējums

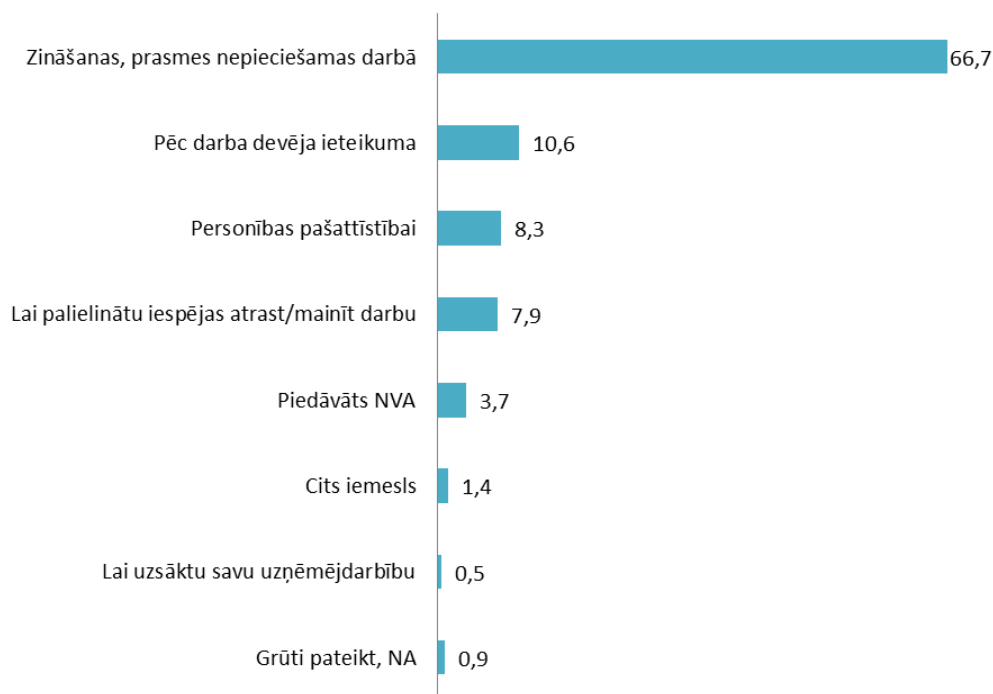
Aptuveni piektā daļa aptaujāto gados vecāku cilvēku (21,9%) pēdējo 12 mēnešu laikā ir apmeklējuši kursus (gan darba, gan brīvā laikā), seminārus vai citas īslaicīgas apmācības ar mērķi uzlabot savas zināšanas vai prasmes profesionālajā jomā. Visbiežāk apmeklētas profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanas apmācības (47,4%), profesionālās kvalifikācijas iegūšanas apmācības (28,8%), kā arī datorapmācības (11,6%).

Visvairāk gados vecāku cilvēku pēdējo 12 mēnešu laikā apmeklējuši kursus (gan darba, gan brīvā laikā), seminārus vai citas īslaicīgas apmācības ar mērķi uzlabot savas zināšanas vai prasmes profesionālajā jomā Rīgā (30,5%) un Latgalē (19,1%). Pētījuma dati liecina, ka gados vecāki cilvēki ar profesionālo izglītību (profesionālā pamatizglītība, arodizglītība, profesionālā vidējā izglītība, profesionālā izglītība pēc vispārējās vidējās izglītības iegūšanas, profesionālā vidējā izglītība pēc arodizglītības) un augstāko izglītību (1. līmeņa profesionālā augstākā izglītība, akadēmiskā izglītība vai 2. līmeņa profesionālā augstākā izglītība) pēdējo 12 mēnešu laikā ir vairāk nekā citi respondenti apmeklējuši kursus, seminārus vai citas īslaicīgas apmācības – attiecīgi 35% un 31,8%. Pētījuma datu salīdzinājums pēc dzimuma pazīmes atklāj, ka sievietes divas reizes vairāk pēdējo 12 mēnešu laikā ir apmeklējušas kursus (gan darba, gan brīvā laikā), seminārus vai citas īslaicīgas apmācības ar mērķi uzlabot savas zināšanas vai prasmes profesionālajā jomā, nekā vīrieši – 66,8% sievietes un 33,2% vīriešu.

Kā galveno iemeslu, kādēļ gados vecāki cilvēki ir izvēlējušies apmācības, divas trešdaļas respondentu (66,7%) minējuši to, ka apmācībās iegūtās zināšanas, prasmes nepieciešamas darbā. Visbiežāk šīs grupas respondenti apmeklējuši profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanas (50,9%) un profesionālās kvalifikācijas iegūšanas apmācības (24,8%) izglītības (32,6%) un veselības aprūpes (13,9%) jomās. Izglītības līmeņa griezumā šajā respondentu grupā dominē gados vecāki cilvēki ar augstāko izglītību (1. līmeņa profesionālā augstākā izglītība, akadēmiskā izglītība vai 2. līmeņa profesionālā augstākā izglītība) (38,9%) un ar profesionālo izglītību (profesionālā pamatizglītība, arodizglītība, profesionālā vidējā izglītība, profesionālā izglītība pēc vispārējās vidējās izglītības iegūšanas, profesionālā vidējā izglītība pēc arodizglītības) (34,0%). Vairāk nekā pusei šīs grupas respondentu (58,5%) apmācības apmaksāja darba devējs / nākamais darba devējs, bet 28,9% tās apmaksāja paši.

Savukārt, 10,6% apmācības apmeklējušo respondentu kā galveno iemeslu apmācību izvēlei nosaukuši darba devēja ieteikumu, 8,3% personības pašattīstību, bet 7,9% apmācības apmeklējuši, lai palielinātu iespējas atrast darbu vai mainīt darbu / profesiju. To respondentu vidū, kuri apmācības apmeklēja personības pašattīstībai, visvairāk ir izglītības un tirdzniecības jomu darbinieku (abās 23,1%) ar profesionālo izglītību (33,3%) un vispārējo vidējo izglītību (vispārējā vidējā izglītība, vispārējā vidējā izglītība pēc arodizglītības) (27,8%). Vairāk, kā citi kursi, apmeklētas svešvalodu apmācības (21,7%), kuras 41,2% respondentu apmaksājuši paši, bet 35,3% apmācību apmaksājusi valsts iestāde (izņemot NVA).

Attēls 3.6. Apmācību apmeklēšanas iemesli, %

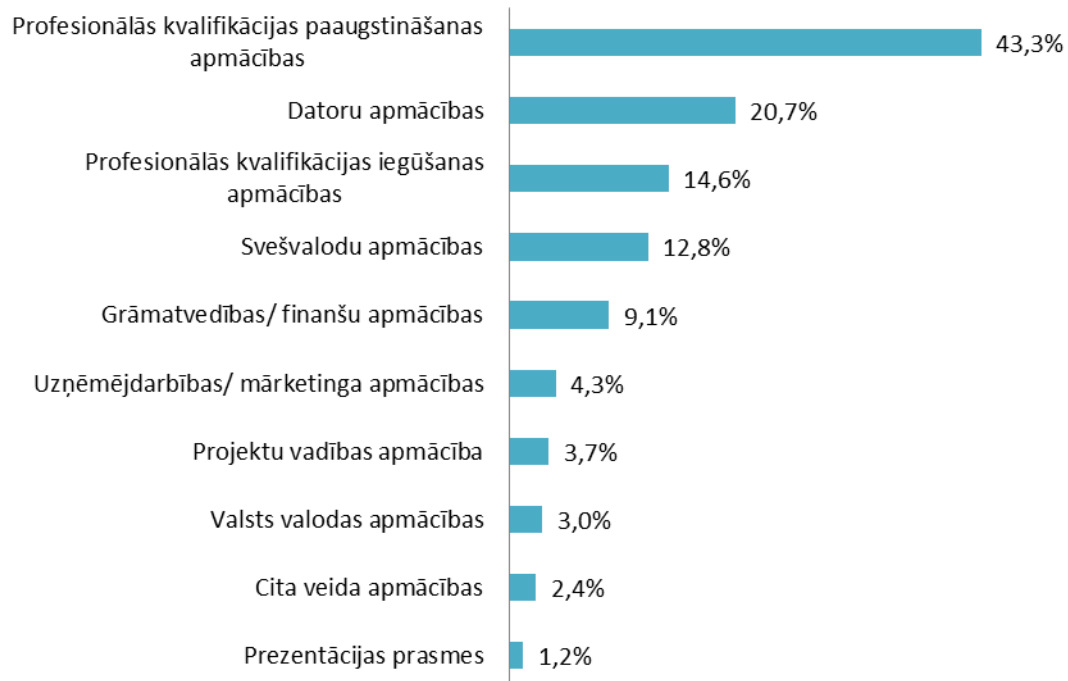


Lielākajai daļai apmācības apmeklējušo gados vecāku cilvēku (47,2%) apmācības apmaksāja esošais vai nākamais darba devējs. Aptuveni ceturtdaļa apmācības apmeklējušo respondentu (26,9%) apmācības apmaksāja paši, bet 12,5% apmācības apmaksāja NVA.

Tie gados vecāki cilvēki, kuri pēdējo 12 mēnešu laikā nebija apmeklējuši apmācību pasākumus (kursus, seminārus vai citas īslaicīgas apmācības) ar mērķi uzlabot savas zināšanas vai prasmes profesionālajā jomā, kā galveno iemeslu, kāpēc apmācības nav apmeklējuši, minējuši faktu, ka nav bijusi tāda nepieciešamība un darbam nepieciešamās iemaņas jau apgūtas – šādu atbildi snieguši 64,3% respondentu. Gandrīz puse no šiem respondentiem ir ieguvusi profesionālo izglītību (47,3%) un visbiežāk strādā tirdzniecības (15,0%) un transporta (14,7%) jomās. Kā nākamie biežāk minētie iemesli nosaukti neatbilstošs apmācību piedāvājums (8,1%), finansiāli apsvērumi (7,7%) un tas, ka apmācības nevarēja apmeklēt veselības stāvokļa dēļ (7,5%).

Tuvāko 12 mēnešu laikā iespēju apmeklēt apmācību pasākumus ar mērķi uzlabot savas zināšanas vai prasmes profesionālajā jomā plāno 17,2% gados vecāku cilvēku, visbiežāk ar profesionālo izglītību (39,9%), kā arī tie, kuri nodarbināti izglītības jomā (30,3%). Reģionālā griezumā visvairāk šādu respondentu dzīvo Rīgā (35,8%), vismazāk Vidzemē (7,5%) un Kurzemē (8,7%). Pētījuma dati liecina, ka vairāk kā divas trešdaļas (71,1%) to gados vecāku cilvēku, kuri plāno tuvāko 12 mēnešu laikā apmeklēt apmācību pasākumus ar mērķi uzlabot savas zināšanas vai prasmes profesionālajā jomā, ir sievietes. Visbiežāk tiek plānots apmeklēt profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanas apmācības (43,3%), datorapmācības (20,7%), kā arī profesionālās kvalifikācijas iegūšanas apmācības (14,6%).

Attēls 3.7. Apmācību pasākumi, kurus plāno apmeklēt tuvāko 12 mēnešu laikā



Saskaņā ar darba devēju aptaujas datiem, 28,1% darba devēju nekad nav nodrošinājuši papildus apmācības saviem darbiniekiem 50 un vairāk gadu vecumā. Visbiežāk darba devēji nodrošinājuši papildus apmācības darbiniekiem vecumā 50 un vairāk gadu tādās nozarēs, kā vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība, automobiļu un motociklu remonts, būvniecība un profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi.

Pētījuma dati liecina, ka 22% to darba devēju, kuri ir nodrošinājuši papildus apmācības saviem darbiniekiem vecumā 50 un vairāk gadu, kā galveno iemeslu, kādēļ tie neizvēlētos savam uzņēmumam šī vecuma darbiniekus minējuši to, ka šiem darbiniekiem trūkst nepieciešamo zināšanu, t.sk. arī valodu zināšanu, datorprasmju u.tml.

Pēdējo 12 mēnešu laikā informāciju par izglītības iespējām ir meklējuši 11,5% gados vecāki cilvēki, no kuriem 67,8% bija atraduši visu nepieciešamo informāciju par izglītības iespējām (informāciju par mācību saturu, iestādēm vai apmācību veidiem). Visbiežāk informācija par izglītības iespējām meklēta internetā un izglītības iestāžu mājas lapās (61,4%), kā arī sazinoties ar darba devēju (34,2%), bet visretāk pie karjeras konsultantiem (7,0%) un TV un radio (7,9%).

Visbiežāk informāciju par izglītības iespējām ir meklējuši gados vecāki cilvēki ar profesionālo izglītību (profesionālā pamatizglītība, arodizglītība, profesionālā vidējā izglītība, profesionālā izglītība pēc vispārējās vidējās izglītības iegūšanas, profesionālā vidējā izglītība pēc arodizglītības) un augstāko izglītību (1. līmeņa profesionālā augstākā izglītība, akadēmiskā izglītība vai 2. līmeņa profesionālā augstākā izglītība), kuri nodarbināti izglītības (25,3%) un veselības aprūpes (13,7%) jomās. Reģionālā griezumā Rīgā un Pierīgā dzīvojošie respondenti salīdzinoši biežāk ir meklējuši informāciju par apmācību

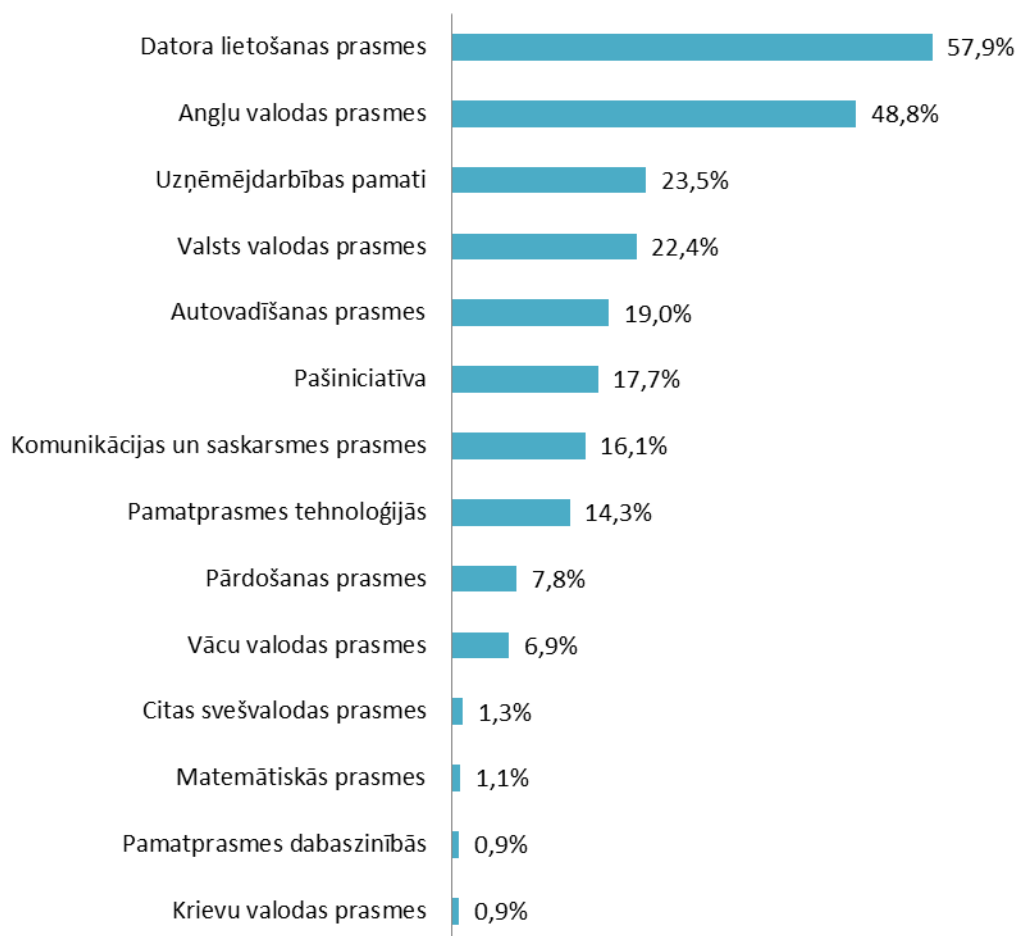
iespējām – attiecīgi 33,9% un 19,1%, vismazāk Vidzemē (5,2%) un Kurzemē (9,6). Pētījuma dati liecina, ka informāciju par izglītības iespējām ievērojami vairāk ir meklējušas sievietes – 72,2%.

Aptuveni puse aptaujāto gados vecāku cilvēku (49,1%) uzskata, ka viņiem ir visas šobrīd darba tirgū nepieciešamās zināšanas vai prasmes, 18,9% uzskata, ka šādas prasmes viņiem pietrūkst, bet 37,9% uzskata, ka viņiem drīzāk pietrūkst kādas no šī brīža darba tirgū nepieciešamām zināšanām vai prasmēm.

Lūgti nosaukt trīs galvenās zināšanas un prasmes, kādas respondentiem šobrīd pietrūkst un būtu nepieciešamas, gados vecāki cilvēki nosaukuši datora lietošanas prasmes (57,9%), angļu valodas prasmes (48,8%) un zināšanas uzņēmējdarbības pamatos (23,5%).

Datu analīze reģionālā griezumā liecina, ka pirmo trīs trūkstošo zināšanu un prasmju saraksts Vidzemē, Kurzemē un Zemgalē dzīvojošiem respondentiem ir identisks visam respondentu kopumam, savukārt citu reģionu iedzīvotāju visvairāk trūkstošās prasmes izkārtājušās nedaudz citā kārtībā – Rīga: 1. Datora lietošanas prasmes; 2. Angļu valodas prasmes; 3. Valsts valodas prasmes. Pierīga: 1. Angļu valodas prasmes; 2. Datora lietošanas prasmes; 3. Komunikācijas un saskarsmes prasmes. Latgale: 1. Zināšanas uzņēmējdarbības pamatos; 2. Datora lietošanas prasmes; 3. Angļu valodas prasmes.

Attēls 3.8. Gados vecākiem cilvēkiem trūkstošās un nepieciešamās prasmes



Pētījuma gaitā gados vecākiem cilvēkiem tika lūgts novērtēt, cik lielā mērā viņiem piemīt noteiktas prasmes (kopškaitā 24 prasmes). Katra prasme tika vērtēta skalā no 1 līdz 5, kur 1 atbilst vērtējumam „Ļoti labas” un 5 – „Ļoti vājas”. Saskaņā ar pētījuma datiem, gados vecāki cilvēki visaugstāk novērtējuši prasmi precīzi izpildīt darba uzdevumus, prasmi sadarboties ar citiem cilvēkiem, kā arī prasmi organizēt savu darbu. Zemāk sniegti 10 visaugstāk novērtēto prasmju vidējie vērtējumi (jo tuvāks vērtējums „1”, jo augstāk prasme novērtēta).

Tabula 3.4. Visaugstāk pašnovērtētās gados vecāku cilvēku prasmes

1.	Prasme precīzi izpildīt darba uzdevumus	1,81
2.	Prasme sadarboties ar citiem cilvēkiem	1,83
3.	Prasmes organizēt savu darbu	1,87
4.	Prasmes uzņemties atbildību	1,89
5.	Prasmes uzklausīt citus cilvēkus	1,89
6.	Prasmes mācīties no savas pieredzes	1,93
7.	Prasmes strādāt gan individuāli, gan kolektīvā	1,95
8.	Prasmes pieņemt patstāvīgus lēmumus	1,95
9.	Prasmes pakļauties rīkojumiem	2,00
10.	Prasmes izvērtēt informāciju	2,09

Vizzemāk gados vecāki cilvēki vērtējuši savu prasmi darbā ar biroja iekārtām (ar kopēšanas iekārtām, ar faksa aparātu), prasmi mērķtiecīgi veidot savu karjeru un autovadīšanas prasmes. Zemāk sniegti 10 vizzemāk novērtēto prasmju vidējie vērtējumi (jo tuvāks vērtējums „5”, jo zemāk prasme novērtēta).

Tabula 3.5. Vizzemāk pašnovērtētās gados vecāku cilvēku prasmes

1.	Prasme darbā ar biroja iekārtām (ar kopēšanas iekārtām, ar faksa aparātu)	3,23
2.	Prasme mērķtiecīgi veidot savu karjeru	3,12
3.	Autovadīšanas prasmes	2,81
4.	Prasmes vadīt citus cilvēkus	2,80
5.	Prasmes patstāvīgi apgūt jaunas zināšanas un prasmes	2,59
6.	Prasme aizstāvēt savas tiesības	2,55
7.	Spēja vienlaicīgi veikt vairāku amatu pienākumus	2,43
8.	Prasmes pārliecināt par savu viedokli	2,42
9.	Prasmes pielāgoties jauniem apstākļiem (mainīgai darba videi)	2,36
10.	Prasmes darboties stresa situācijās	2,36

Pētījuma gaitā gados vecākiem cilvēkiem tika lūgts novērtēt, cik lielā mērā noteiktas īpašības, spējas, prasmes un kompetences 50 gadus veciem un vecākiem strādājošiem cilvēkiem piemīt vairāk vai mazāk, salīdzinot ar jaunākiem cilvēkiem. Rezultāti liecina, ka gados vecāki cilvēki uzskata, ka viņiem daudz lielākā mērā piemīt pieredze (91,4%), bet vismazāk – tehnoloģiju pārvaldīšana. Zemāk sniegts īpašību, spēju, prasmju un kompetenču novērtējums (norādīti apvienoti procenti vērtējumiem „Piemīt daudz vairāk kā jaunākiem cilvēkiem” un „Piemīt vairāk jaunākiem cilvēkiem”).

Tabula 3.6. Gados vecāku cilvēku īpašību, spēju, prasmju un kompetenču novērtējums

1	Pieredze	91,4
2	Uzticamība	67,3
3	Spēja pieņemt patstāvīgus lēmumus	54,2
4	Spēja atrisināt problēmas	45,2
5	Spēja sastrādāties ar citiem cilvēkiem	37,4
6	Spēja tikt galā ar stresu	33,9
7	Ražīgums darbā	24,7
8	Radošums	10,2
9	Atvērtība jaunām idejām	5,5
10	Tehnoloģiju pārvaldīšana	5,0

Savukārt tikai 2,5% darba devēju, ja tiem būtu jāizraugās darbinieki savam uzņēmumam, izvēlētos darbinieku vecāku par 50 gadiem. Tie darba devēji, kuri, izraugoties darbiniekus savam uzņēmumam, dotu priekšroku cilvēkiem vecumā 50 un vairāk gadu, kā galvenos iemeslus savai izvēlei minējuši šo darbinieku pieredzi, profesionalitāti, zināšanas un prasmes (40,7%), kā arī to, ka cilvēki šajā vecumā ir atbildīgi, uzcītīgi, patstāvīgi, stabili un uzticami darbinieki (34,1%). Rīgas un Latgales darba devēji, kā arī izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu, informācijas un komunikācijas pakalpojumu, mākslas, izklaides un atpūtas, un vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības nozaru darba devēji augstāk vērtē šīs vecuma grupas darbinieku atbildību, uzcītību, patstāvību, stabilitāti. Savukārt darba devēji Pierīgā, Kurzemē, Zemgalē un Vidzemē, kā arī profesionālo, zinātnisko un tehnisko pakalpojumu, administratīvo un apkalpojošo dienestu darbības, elektroenerģijas, gāzes apgādes, siltumapgādes un gaisa kondicionēšanas, transporta un uzglabāšanas, un apstrādes rūpniecības nozaru darba devēji augstāk vērtē darbinieku vecumā 50 un vairāk gadu pieredzi, profesionalitāti, zināšanas un prasmes.

Fakts, ka tieši šos pašus iemeslus savai izvēlei kā galvenos minējuši tie darba devēji, kuri dotu priekšroku darbiniekiem, kuri jaunāki par 50 gadiem (pieredze, profesionalitāti, zināšanas un prasmes – 40,8% darba

devēju; atbildība, uzcītība, patstāvība, stabilitāte un uzticamība – 14,0%) liecina, ka minētās īpašības darba devēji vērtē visaugstāk neatkarīgi no darbinieku vecuma.

Pētījuma gaitā darba devēji tika lūgti novērtēt, cik lielā mērā darbiniekiem 50 un vairāk gadu vecumā piemīt noteiktas prasmes (kopskaitā 28 prasmes). Katra prasme tika vērtēta skalā no 1 līdz 5, kur 1 atbilst vērtējumam „Nemaz nepiemīt” un 5 – „Piemīt pilnībā”. Saskaņā ar pētījuma datiem darba devēji visaugstāk novērtējuši tādas prasmes, kā krievu valodas prasmes, prasmes precīzi izpildīt darba uzdevumus, kā arī prasmes uzņemties atbildību. Zemāk sniegti 10 visaugstāk novērtēto prasmju vidējie vērtējumi (jo tuvāks vērtējums „5”, jo augstāk prasme novērtēta).

Tabula 3.7. Darba devēju visaugstāk novērtētās darbinieku vecumā 50 un vairāk gadu vecumā prasmes

1.	Krievu valodas prasmes	4,43
2.	Prasmes precīzi izpildīt darba uzdevumus	4,27
3.	Prasmes uzņemties atbildību	4,25
4.	Valsts valodas prasmes	4,25
5.	Prasmes pakļauties rīkojumiem	4,15
6.	Prasmes organizēt savu darbu	4,13
7.	Prasmes mācīties no savas pieredzes	4,13
8.	Prasmes uz klausīt citus cilvēkus	4,08
9.	Prasmes sadarboties ar citiem cilvēkiem	4,06
10.	Prasmes strādāt gan individuāli, gan kolektīvā	4,02

Viszemāk darba devēji vērtējuši tādas darbinieku vecumā 50 un vairāk prasmes, kā citu svešvalodu prasmes, datorlietošanas prasmes un interneta lietošanas prasmes. Zemāk sniegti 5 viszemāk novērtēto prasmju vidējie vērtējumi (jo tuvāks vērtējums „1”, jo zemāk prasme novērtēta).

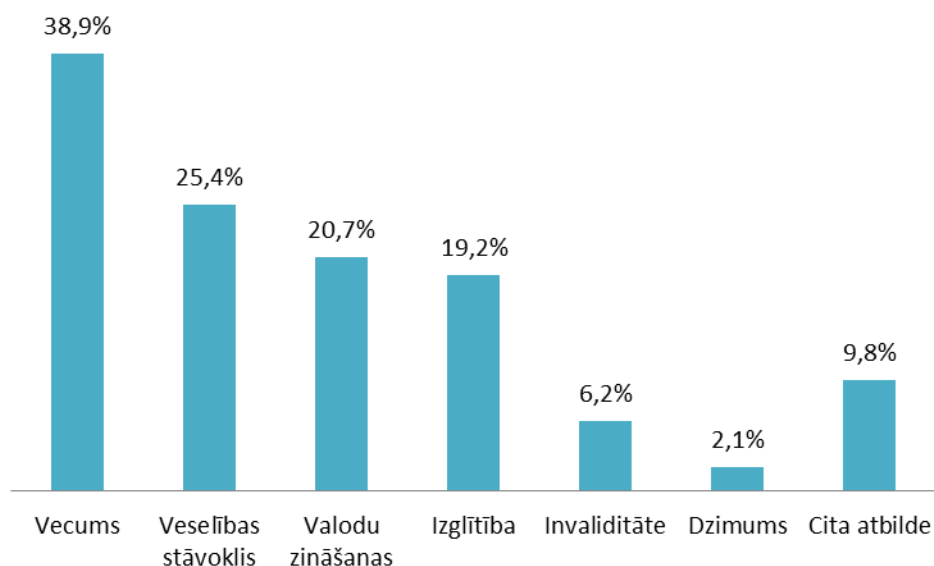
Tabula 3.8. Darba devēju viszemāk novērtētās darbinieku vecumā 50 un vairāk gadu vecumā prasmes

1.	Citu svešvalodu prasmes	2,61
2.	Datorlietošanas prasmes	3,09
3.	Interneta lietošanas prasmes	3,24
4.	Prasmes darbā ar biroja iekārtām	3,26
5.	Prasmes mērķtiecīgi veidot savu karjeru	3,28
6.	Prasmes pielāgoties jauniem apstākļiem	3,37
7.	Prasmes patstāvīgi apgūt jaunas zināšanas un prasmes	3,41
8.	Prasme pielāgoties jauniem apstākļiem	3,43
9.	Spēja vienlaicīgi veikt vairāku amatu pienākumus	3,59
10.	Prasmes darboties stresa situācijās	3,68

Saskaņā ar pētījuma datiem, nepastāv nozīmīgas atšķirības prasmju vērtējumos, kurus snieguši sabiedriskā un privātā sektora darba devēji, vienīgi jāpiebilst, ka starp 10 prasmēm, kuras vērtētas viszemāk, privātā sektora darba devēji minējuši spēju vienlaicīgi veikt vairāku amatu pienākumus, kura savukārt nav minēta sabiedriskā sektora darba devēju 10 viszemāk vērtēto prasmju sarakstā. Reģionālā griezumā darba devēju sniegtie vērtējumi darbinieku 50 un vairāk gadu vecumā prasmēm nozīmīgi neatšķiras.

38,9% aptaujāto gados vecāku cilvēku pēdējo 2 gadu laikā savā darbavietā ir izjutuši netaisnīgu vai aizskarošu attieksmi pret sevi saistībā ar savu vecumu, bet katrs ceturtais (25,4%) saistībā ar savu veselības stāvokli. Reģionālā griezumā salīdzinoši vislielākais skaits to respondentu, kuri pēdējo 2 gadu laikā savā darbavietā ir izjutuši netaisnīgu vai aizskarošu attieksmi pret sevi saistībā ar savu vecumu, dzīvo Latgalē (34,7%), vismazākais Vidzemē (1,3%), savukārt to, kuri izjutuši šādu attieksmi saistībā ar savu veselības stāvokli, visvairāk dzīvo Rīgā un Kurzemē (abās pa 28,6%). Salīdzinoši vecuma diskriminācija visvairāk izplatīta izglītības jomā (22,0%), bet diskriminācija attiecībā uz veselības stāvokli tirdzniecībā (20%).

Attēls 3.8. Faktori, kuru dēļ gados vecāki cilvēki pēdējo 2 gadu laikā savā darbavietā ir izjutuši netaisnīgu vai aizskarošu attieksmi pret sevi



Vairāk kā pusei gados vecāku cilvēku (55,6%) ir vismaz reizi atteikts darbs vecuma dēļ, bet 27,5% ir atteikts darbs izglītības dēļ. Savukārt atlaisti no darba sava vecuma dēļ ir tikai 1,7% aptaujāto gados vecāku cilvēku. Atlaišanas gadījumos respondenti bija meklējuši palīdzību Nodarbinātības valsts aģentūrā un pie draugiem un paziņām, bet 80% palīdzību nemeklēja vispār.

Vairāk kā puse visu aptaujāto gados vecāku cilvēku (54%) savu veselības stāvokli novērtējuši kā viduvēju, 30,1% kā labu, 1,5% kā ļoti labu, bet 14,1% kā sliktu un ļoti sliktu. Aptuveni ceturtdaļa respondentu, kuri savu veselības stāvokli vērtējuši kā sliktu vai ļoti sliktu, strādā, 31,2% ir cilvēki ar invaliditāti, bet 27,0% ir vecuma pensionāri.

41,6% respondentu norādījuši, ka viņiem ir kāda hroniska slimība, ilgstošas kaites, vai cieš no traumu sekām. Gandrīz puse (47,5%) šīs grupas respondentu strādā, bet 22,3% ir vecuma pensionāri. Aptaujāto gados vecāku cilvēku vidū 12,7% ir cilvēki ar invaliditāti.

Pēdējo 2 gadu laikā 40,5% gados vecāku cilvēku ne reizi nav kavējuši darbu slimības dēļ, bet 28,2% ir kavējuši darbu slimības dēļ 1 – 2 reizes. Vairāk kā puse gados vecāku cilvēku (52,3%) slimības gadījumos izmanto slimības lapu, bet 7,0% dodas uz darbu, neskatoties uz slimību. Kā galvenais iemesls, kādēļ gados vecāki cilvēki slimības gadījumā tomēr dodas uz darbu, nosaukts fakts, ka nav, kas padarītu darbu slimības laikā un darbs tiks iekavēts, bet 15,1% uz darbu dodas aiz bailēm pazaudēt darbu.

Pētījuma gaitā respondenti tika lūgti novērtēt, cik apmierināti viņi jūtas ar dažādām dzīves jomām. Katra joma tika vērtēta skalā no 1 līdz 10, kur 1 atbilst vērtējumam „Ļoti neapmierināts” un 10 – „Ļoti apmierināts”. Saskaņā ar pētījuma datiem gados vecāki cilvēki visapmierinātākie ir ar savām spējām veikt ikdienas darbus, bet vismazāk apmierināti ar savu veselības stāvokli. Zemāk sniegti jomu vidējie vērtējumi (jo tuvāks vērtējums „10”, jo augstāka apmierinātība ar to).

Tabula 3.9. Dažādu dzīves jomu vērtējums pirmspensiju vecuma cilvēku skatījumā

Spējas veikt ikdienas darbus	7,30
Darbs	7,17
Personīgās attiecības	7,11
Dzīve kopumā	6,60
Dzīves apstākļi	6,44
Veselības stāvoklis	5,91

Aptuveni divas trešdaļas aptaujāto gados vecāku cilvēku (69,1%) uzskata, cilvēkiem būtu jāļauj strādāt pēc pensijas vecuma sasniegšanas, lai gan tikai 39,7% paši vēlētos turpināt strādāt pēc pensijas vecuma sasniegšanas.

Ja pilnas pensijas vietā būtu iespēja apvienot nepilnu darba dienu ar daļēju pensiju, tad šādu iespēju neatbalstītu 61,4% gados vecāku cilvēku, daļēji to atbalstītu 16,7%, bet pilnībā atbalstītu 8,0%.

Pētījuma dati liecina, ka puse visu aptaujāto darba devēju (51,8%) nekad nav pielāgojuši darba vietu saviem darbiniekiem 50 un vairāk gadu vecumā, savukārt katram piektajam darba devējam (19,6%) dažreiz ir bijusi nepieciešamība to darīt.

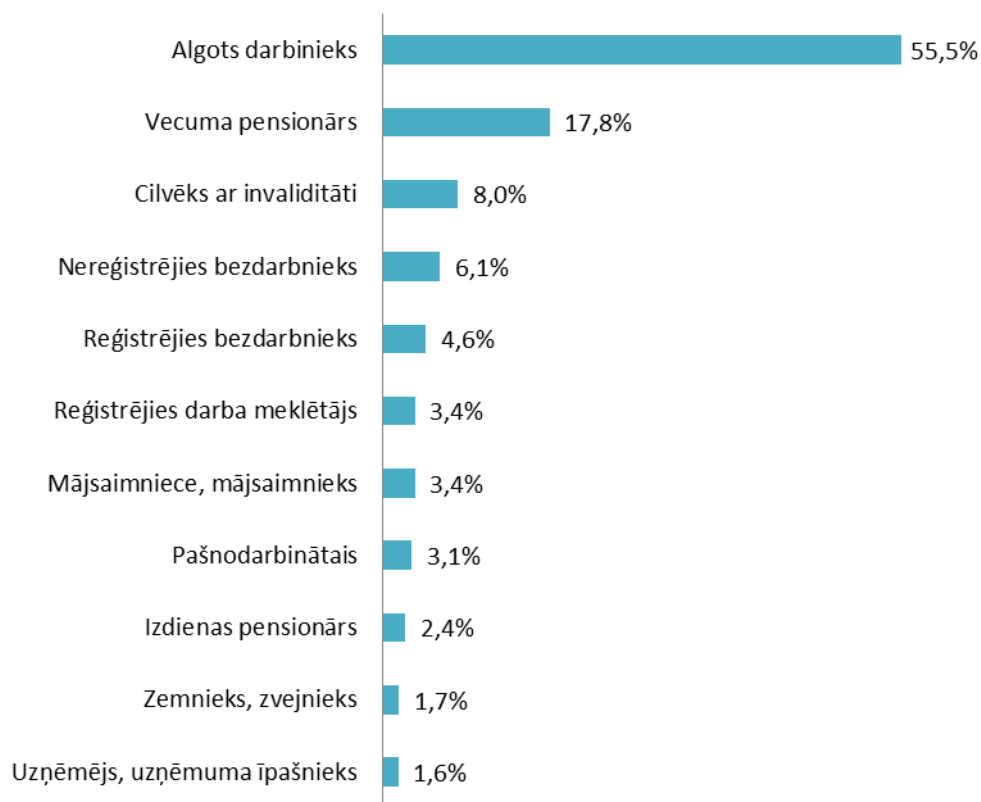
Aptuveni katrs trešais darba devējs (35,8%) nekad nav piešķīris ārpuskārtas brīvdienas saviem darbiniekiem vecumā 50 un vairāk gadu, neliels skaits darba devēju (42,7%) nekad nav noteicis minētās vecuma grupas darbiniekiem nepilnu darba dienu.

Novērtējot, cik bieži darba devējiem ir nācies saviem darbiniekiem 50 un vairāk gadu vecumā izmaksāt slimības naudu, vairāk kā puse darba devēju (55,6%) atzīst, ka slimības naudu ir nācies izmaksāt dažreiz, bet tikai 6,2% to ir darījuši bieži vai ļoti bieži. Aptuveni trešā daļa to darba devēju, kuri ir izmaksājuši slimības naudu saviem darbiniekiem vecumā 50 un vairāk gadu, kā galveno iemeslu, kādēļ tie neizvēlētos savam uzņēmumam šī vecuma darbiniekus minējuši smagus darba apstākļus un fiziski intensīvu darbu, bet katrs ceturtais (26%) kā iemeslu min šīs vecuma kategorijas darbinieku veselības stāvokli.

4. GADOS VECĀKU CILVĒKU NODARBINĀTĪBA

55,5% visu aptaujāto gados vecāku cilvēku šobrīd ir darba ņēmēji, 3,1% pašnodarbinātie, 1,7% zemnieki, zvejnieki, 1,6% uzņēmēji, uzņēmumu īpašnieki, bet pārējie nestrādā (17,8% vecuma pensionāri, 8,0% cilvēki ar invaliditāti, 6,1% neregistrējušies bezdarbnieki, 4,6% reģistrējušies bezdarbnieki, 3,4% reģistrējušies darba meklētāji, 3,4% mājsaimnieces / mājsaimnieki, 2,4% izdienas pensionāri). Vairāku atbilžu jautājums, tādēļ procentu kopsumma pārsniedz 100%.

Attēls 4.1. Respondentu pašreizējā nodarbošanās



Saskaņā ar darba devēju aptauju, nedaudz mazāk, kā puse visu darba devēju (42,2%) norādījuši, ka darbinieku 50 un vairāk gadu vecumā īpatsvars viņu uzņēmumā veido līdz 10% no visiem uzņēmumā strādājošiem darbiniekiem. Salīdzinot darba devēju atbildes reģionāli, vismazāk darbinieku 50 un vairāk gadu vecumā ir nodarbināti Rīgas uzņēmumos, kur 49,7% šīs vecuma grupas pārstāvju veido 10% no visa uzņēmuma darbinieku skaita (Latgalē 29,6%).

Salīdzinot pētījuma datus pa sektoriem jāsecina, ka darbinieku 50 un vairāk gadu vecumā īpatsvars privātā sektora uzņēmumos veido mazāku īpatsvaru nekā sabiedriskajā sektorā – 43,2% salīdzinājumā ar 21,9% sabiedriskajā sektorā, tāpat kā mazos un vidējos uzņēmumos (MVU) salīdzinot ar lieliem uzņēmumiem (attiecīgi MVU vidēji 43%, lielos uzņēmumos 21,7%).

Pētījuma dati liecina, ka aptuveni katra trešā (29,5%) Latvijas uzņēmumos strādājoša vecākā darbinieka vecums ir 65 vai vairāk gadu. Turklāt, salīdzinot ar privāto sektoru, ievērojami lielāks darba devēju skaits sabiedriskajā sektorā norādījis, ka viņu uzņēmumā strādājoša vecākā darbinieka vecums ir 65 gadi vai vairāk – 68,4% sabiedriskajā sektorā salīdzinot ar 27,7% privātajā. Trešajai daļai (34,4%) uzņēmuma vecāko darbinieku darba stāžs uzņēmumā ir līdz 5 gadiem, bet katrs piektais (20%) uzņēmumā strādā 16 un vairāk gadu.

Saskaņā ar pētījuma datiem, Latvijas uzņēmumos strādājošie vecākie darbinieki ir nodarbināti tādās profesiju grupās kā komercdarbības un pārvaldes (administrācijas) speciālisti (12,5%), likumdevēji, amatpersonas un vadītāji (11,4%), tirdzniecības darbinieki (6,6%), pašgājēju mašīnu un iekārtu vadītāji un celšanas iekārtu un mašīnu operatori (6,5%) un metālapstrādes, mašīnbūves un tām radniecīgu jomu strādnieki (3,9%).

Izraugoties darbiniekus savam uzņēmumam, darba devēji dotu priekšroku gados jaunākiem darbiniekiem – trešā daļa (32,7%) darba devēji izvēlētos darbiniekus vecumā no 30 līdz 34 gadiem, katrs ceturtais (25,0%) darba devējs darbiniekus izvēlētos 35 – 39 gadu vecuma grupā. Tikai 2,5% darba devēju, izraugoties darbiniekus savam uzņēmumam, izvēlētos darbinieku vecumā 50 un vairāk gadu. Jāpiebilst, ka visi šie darba devēji darbojas privātajā sektorā – neviens darba devējs sabiedriskajā sektorā neizvēlētos darbinieku, kurš vecāks par 50 gadiem. Tāda pat tendence vērojama salīdzinot uzņēmumus pēc lieluma – visi darba devēji, kuri dotu priekšroku gados vecākiem darbiniekiem, pārstāv mazos uzņēmumus ar darbinieku skaitu no 5 līdz 49.

Pētījuma dati liecina, ka, neskatoties uz to, ka reģionālā griezumā Rīgas uzņēmumos vismazāk nodarbina darbiniekus vecumā 50 un vairāk gadu, salīdzinot ar citiem reģioniem tieši Rīgā un Pierīgā darba devēji biežāk saviem uzņēmumiem izvēlētos darbiniekus vecumā 50 un vairāk gadu. Tas skaidrojams ar to, ka šādu izvēli izdarītu tie Rīgas un Pierīgas uzņēmēji, kuru uzņēmumos dotās vecuma kategorijas darbinieki jau veido vairāk nekā 80% īpatsvaru no visiem uzņēmumā strādājošiem darbiniekiem, jeb citiem vārdiem – tie uzņēmēji, kuri intensīvāk par citiem nodarbina gados vecākus cilvēkus, šīs vecuma kategorijas darbiniekiem arī dotu priekšroku, izraugoties darbiniekus savam uzņēmumam.

Nozaru griezumā tie darba devēji, kuru uzņēmumi darbojas mākslas, izklaides un atpūtas nozarē, veic operācijas ar nekustamo īpašumu, darbojas elektroenerģijas, gāzes apgādes, siltumapgādes un gaisa kondicionēšanas nozarē, kā arī veselības un sociālajā aprūpē biežāk nekā citu nozaru darba devēji saviem uzņēmumiem izvēlētos darbiniekus vecumā 50 un vairāk gadu. Turklāt šī izvēle korelē ar uzņēmuma darbinieku vecuma struktūru – 38,9% to darba devēju, kuru uzņēmumā gandrīz visi darbinieki ir vecumā 50 un vairāk gadu (īpatsvars 91% – 100%), izvēlētos šīs vecuma kategorijas darbiniekus savam uzņēmumam salīdzinot ar 0,7% to darba devēju, kuru uzņēmumā darbinieku vecumā 50 gadu un vairāk īpatsvars ir līdz 10%.

Kā galvenos iemeslus, kāpēc, izraugoties darbiniekus savam uzņēmumam, darba devēji neizvēlētos gados vecākus darbiniekus, darba devēji minējuši darba apstākļus – smags, fiziski intensīvs darbs (33,5%), šīs vecuma grupas darbinieku neelastīgo domāšanu, grūtības pieņemt pārmaiņas un mācīties (16,9%), kā arī veselības stāvokli un ar to saistītas zemākas darba spējas (11,5%).

Vērtējot darbiniekus vecumā 50 un vairāk gadu, vairākums darba devēju (44,5%) to raksturo kā nesliktus speciālistus, kuri ir nepieciešami darba devējam, bet 26,4% kā ļoti labus un nepieciešamus speciālistus. Tikai niecīgs skaits darba devēju darbiniekus vecumā 50 un vairāk gadu vērtē kā darbiniekus ar ne pārāk augstu kvalifikāciju un vērtību (1,8%) un kā darbiniekus ar zemām darbaspējām un kvalifikāciju (0,8%).

Visvairāk darba devēju, kuri devuši šādus zemus vērtējumus ir tādās nozarēs kā vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība, automobiļu un motociklu remonts (32%), apstrādes rūpniecība (14,1%) un transporta un uzglabāšanas nozarē (11%). Arī mazo uzņēmumu darba devēji (84,8%) devuši zemus vērtējumus darbiniekiem vecumā 50 un vairāk gadu, kā arī to uzņēmumu darba devēji (57,6%), kuros šīs vecuma kategorijas darbinieku īpatsvars ir līdz 10%.

Kā atbilstošākās profesiju grupas darbiniekiem 50 un vairāk gadu vecumā darba devēji minējuši komercdarbības un pārvaldes (administrācijas) speciālisti (24,3%), tirdzniecības darbinieki (12,7%), likumdevēji, amatpersonas un vadītāji (7,6%), pašgājēju mašīnu un iekārtu vadītāji un celšanas iekārtu un mašīnu operatori (6,8%) un zinātnes un inženierzinātņu jomas vecākie speciālisti (4,5%). Trīs visbiežāk darba devēju minētās atbilstošākās profesiju grupas saskan ar tām profesiju grupām, kurās darbinieki 50 un vairāk gadu vecumā šobrīd strādā.

Lūgti novērtēt, vai noteiktas īpašības 50 gadus veciem un vecākiem strādniekiem piemīt vairāk vai mazāk vai arī atšķirību nav, salīdzinot ar gados jaunākiem strādniekiem, darba devēji visaugstāk vērtējuši pieredzi, uzticamību un spēju pieņemt patstāvīgus lēmumus. Savukārt tādās īpašības, kā atvērtība jaunām idejām, tehnoloģiju pārvaldīšana un radošums visvairāk minētas to īpašību vidū, kuras 50 gadus veciem un vecākiem strādniekiem piemīt mazāk, salīdzinot ar gados jaunākiem strādniekiem.

Tabula 4.1. 50 gadus vecu un vecāku strādnieku īpašību vērtējums salīdzinot ar gados jaunākiem strādniekiem darba devēju skatījumā, %

	Piemīt vairāk	Piemīt mazāk	Nav atšķirību
Pieredze	92,1	0,9	7,0
Uzticamība	72,3	1,7	26,0
Spēja pieņemt patstāvīgus lēmumus	54,8	8,5	36,7
Spēja atrisināt problēmas	47,7	10,3	42,0
Spēja tikt galā ar stresu	36,2	25,4	38,4
Spēja sastrādāties ar citiem cilvēkiem	37,7	13,0	49,3
Ražīgums darbā	24,3	28,5	47,2
Radošums	12,7	48,7	38,6
Tehnoloģiju pārvaldīšana	9,7	68,8	21,5
Atvērtība jaunām idejām	8,5	66,5	25,0

Ja saistībā ar darbinieku skaita samazināšanu darba devējam būtu jāatļaiž darbinieks un būtu jāizvēlas, vai atļaut darbinieku 50 un vairāk gadu vecumā vai gados jaunāku darbinieku, pieņemot, ka abi saņem vienādu algu un strādā vienādi ražīgi, trešā daļa darba devēju (36,3%) atļautu gados vecāku darbinieku.

Visvairāk darba devēju, kuri atļautu gados vecāku darbinieku, ir nodarbināti tādās nozarēs, kā vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība (35%), apstrādes rūpniecība (8,5%) un transporta un

uzglabāšanas nozarē (8,4%). No visiem darba devējiem, kuri darbinieku skaita samazināšanas gadījumā atlaistu darbinieku 50 un vairāk gadu vecumā 92,5% darbojas privātajā sektorā un 91,8% ir darba devēji mazā uzņēmumā (darbinieku skaits 5 – 49).

Saskaņā ar pētījuma datiem, tie darba devēji, kuri izvēlētos darbinieku skaita samazināšanas situācijā atlaist darbiniekus 50 un vairāk gadu vecumā, kā galvenos iemeslus min to, ka jaunākiem darbiniekiem ir lielākas darba spējas un ilgtspējīgāks, lielāks potenciāls (70,7%), kā arī to, ka jaunāki darbinieki ir atvērtāki jauninājumiem un vairāk gatavi pārmaiņām (13,8%). Savukārt tie darba devēji, kuri darbinieku skaita samazināšanas situācijā izvēlētos atlaist gados jaunākus darbiniekus, savu izvēli pamato ar to, ka vecākiem darbiniekiem ir grūtāk atrast jaunu darbu (56,0%), kā arī ar faktu, ka vecākiem darbiniekiem ir lielāka pieredze, stabilitāte un uzticamība (35,6%).

Pētījuma gaitā darba devēji izteica savus viedokļus par faktoriem, kas uzlabotu gados vecāku cilvēku konkurētspēju darba tirgū. Visbiežāk darba devēji nosaukuši tādos faktorus, kā datorprasmju un jaunāko tehnoloģiju lietošanas prasmju uzlabošanu (19,5%), paša darbinieka lielāku atvērtību un spēju pielāgoties (16,7%), izglītības (t.sk. tālākizglītība), kvalifikācijas, prasmju, zināšanu līmeņa paaugstināšanu (16,3%), vēlmi mācīties (12,3%), kā arī darba devēju un sabiedrības attieksmes maiņu (8,9%).

Tie darba devēji, kuri ir papildus apmācījuši savus darbiniekus 50 un vairāk gadu vecumā par šo cilvēku konkurētspējas paaugstināšanas faktoriem uzskata datorprasmju un jaunāko tehnoloģiju lietošanas prasmju uzlabošanu (21,9%), paša darbinieka lielāku atvērtību un spēju pielāgoties (20,1%), izglītības (t.sk. tālākizglītība), kvalifikācijas, prasmju, zināšanu līmeņa paaugstināšanu (15,3%), kā arī apmācību vispār (13,8%).

STRĀDĀJOŠIE GADOS VECĀKI CILVĒKI

Pēc nodarbinātības statusa / ieņemamā amata strādājošo gados vecāku cilvēku vidū visvairāk ir vienkāršo profesiju pārstāvjus (22,9%) un speciālistus (22,5%). Kā nākamie visbiežāk minēti kvalificēti strādnieki un amatnieki (15,9%) un pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki (14,9%).

Attēls 4.2. Respondentu nodarbinātības statuss / ieņemamais amats, %

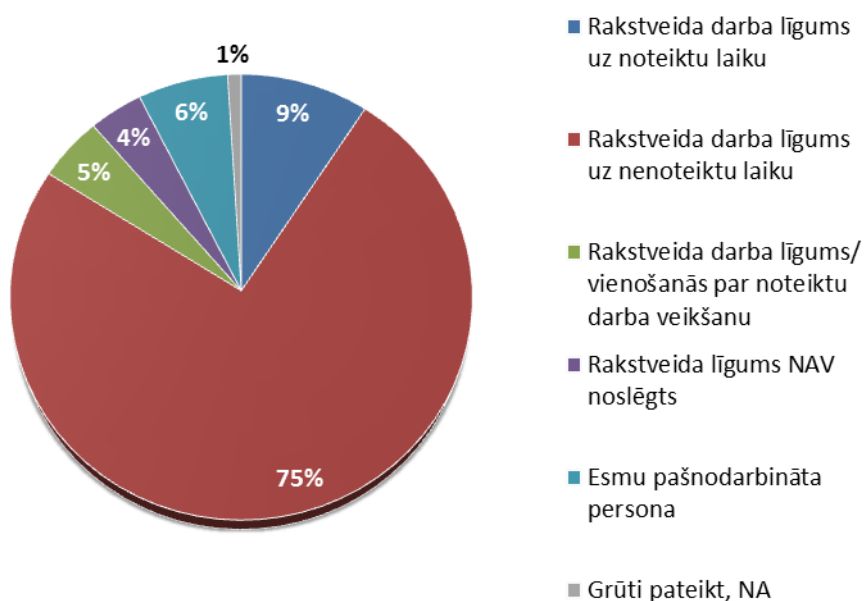


Pirmspensijas vecuma iedzīvotāju ekonomiskā potenciāla izvērtējums

Nozaru griezumā visvairāk aptaujāto strādājošo gados vecāku cilvēku strādā izglītības nozarē (16,2%), tirdzniecībā (visa veida preču mazumtirdzniecība un vairumtirdzniecība, ieskaitot automašīnas un citus transportlīdzekļus), transporta nozarē (11,0%) un lauksaimniecībā, mežsaimniecībā un zivsaimniecībā (9,1%).

Izteiktam vairākamam strādājošo gados vecāku cilvēku (74,7%) ar darba devēju ir noslēgts rakstveida darba līgums uz nenoteiktu laiku. Aptuveni desmitajai daļai (9,2%) ar darba devēju ir noslēgts rakstveida darba līgums uz noteiktu laiku, bet 3,9% strādā bez rakstiska līguma. Trešā daļa to respondentu, kuri strādā bez rakstveida līguma, strādā lauksaimniecībā, mežsaimniecībā vai zivsaimniecībā, bet 16,7% būvniecībā. Vairāk kā trešā daļa (37,5%) respondentu, kuri strādā bez rakstveida līguma, dzīvo Rīgā un gandrīz pusei (45,8%) ir profesionālā izglītība.

Attēls 4.3. Noslēgtie darba līguma veidi



Vairāk kā četras piektdaļas strādājošo gados vecāku cilvēku savā pamatdarbā strādā pilnu darba laiku. Līdz 35 stundām nedēļā strādā 11,7% respondentu, 36 līdz 40 stundas nedēļā 64,3%, bet 9,4% darba nedēļā nostrādā vairāk par 40 stundām.

Ceturtā daļa strādājošo gados vecāku cilvēku (25,9%) savā pašreizējā pamatdarba vietā strādā no 1 līdz 5 gadiem, nedaudz mazāks skaits (23,5%) no 6 līdz 10 gadiem, savukārt vairāk par 20 gadiem savā pašreizējā pamatdarba vietā strādā 18,6% respondentu. Visvairāk to respondentu vidū, kuri savā pašreizējā pamatdarba vietā strādā ilgāk par 20 gadiem, ir cilvēku ar augstāko izglītību (37,4%) un profesionālo izglītību (36,4%) un vairāk nekā citās nozarēs tie strādā izglītības (31,3%) un veselības aprūpes (18,3%) jomās. Pētījuma dati liecina, ka divas trešdaļas no tiem gados vecākiem cilvēkiem, kuri savā pašreizējā pamatdarba vietā strādā ilgāk par 20 gadiem, ir sievietes – 67,8%.

Pētījuma dati liecina, ka strādājošie gados vecāki cilvēki ir apmierināti ar savu pamatdarbu – 34,2% ir pilnībā apmierināti, bet 50,2% ir drīzāk apmierināti. Visvairāk to respondentu, kuri ar savu pamatdarbu nav apmierināti, dzīvo Rīgā (28,4%) un Latgalē (27,3%), ir ar profesionālo izglītību (38,6%) un vispārējo vidējo izglītību (27,3%) un strādā tirdzniecības (17,0%) un izglītības (17,0%) jomās. Pētījuma dati arī liecina, ka divas trešdaļas to aptaujāto nodarbināto gados vecāku cilvēku, kuri nav apmierināti ar savu pašreizējo darbu, ir sievietes – 67,0%. Saskaņā ar pētījuma rezultātiem, tikai viena trešā daļa (33,0%) respondentu, kuri nav apmierināti ar savu pašreizējo pamatdarbu, pēdējo 3 mēnešu laikā ir aktīvi meklējuši citu pamatdarbu.

Pēdējo 3 mēnešu laikā aktīvi meklējuši citu pamatdarbu pašreizējā pamatdarba vietā ir tikai 8,8% strādājošo gados vecāku cilvēku un kā galveno iemeslu, kādēļ meklēts cits darbs, minējuši neapmierinošu

darba samaksu (54,5%). Kā citi iemesli minēti darbavietas nedrošums, nestabilitāte (14,5%), darba nosacījumi (piem., darba laiks) (10,9%), virsstundas (3,6%), diskriminējoša attieksme (1,8%). Reģionālā griezumā cits pamatdarbs visvairāk meklēts Latgalē (31,5%) un Rīgā (27,8%), vismazāk Zemgalē (3,7%) un Vidzemē (5,6%). Pētījuma rezultātu analīze nozaru un izglītības līmeņa griezumos liecina, ka visvairāk citu pamatdarbu meklējuši cilvēki ar profesionālo izglītību (35,2%) un vidējo izglītību (31,5%), kuri nodarbināti tirdzniecībā (24,1%), izglītības (13,0%) un rūpniecības, ražošanas (13,0%) jomās.

Katram piektajam strādājošam gados vecākam cilvēkam (19,8%) bez pamatdarba ir vēl kāds cits apmaksāts papildu darbs/ cita papildu nodarbošanās.

Dominējošais vairākums aptaujāto strādājošo gados vecāku cilvēku (85,9%) pēdējo piecu gadu laikā nav bijuši vismaz 6 mēnešus bez darba. Aptuveni trešā daļa (33,7%) to, kuri pēdējo piecu gadu laikā ir bijuši bez darba vismaz 6 mēnešus, bez darba ir bijuši no 1 līdz 2 gadiem (sasummējot visus bezdarba periodus, ja tādi bijuši vairāki) un aptuveni tāds pats skaits (32,5%) bez darba bijuši mazāk par gadu.

Atbildot uz jautājumu līdz cik gadiem strādājošie gados vecāki cilvēki spēs strādāt darbu, kurš viņiem ir šobrīd, visbiežāk minēts vecums 60 līdz 64 gadi (46,2%), 18,5% respondentu uzskata, ka savu darbu spētu veikt arī pēc 64 gadiem, bet 11,5% atbildējuši, ka darbu, kurš viņiem ir šobrīd, tie spēs strādāt līdz 55 – 59 gadu vecumam. To aptaujāto strādājošo gados vecāku cilvēku vidū, kuri uzskata, ka spēs strādāt darbu, kurš viņiem ir šobrīd līdz 55 – 59 gadu vecumam, tikai aptuveni trešā daļa (32,4%) savu veselības stāvokli vērtē kā labu vai ļoti labu, bet pusei (49,3%) ir kāda hroniska slimība, ilgstoša kaite vai respondents cieš no traumu sekām. Visvairāk minētās grupas respondentu strādā tirdzniecības (19,7%) un izglītības jomā (18,3%).

Savukārt pētījumā iesaistītie eksperti uzskata, ka nākotnē arī turpmāk ilgstoši un veiksmīgi nodarbināt nelabvēlīgākā situācijā esošo grupu pārstāvjus (cilvēkus ar invaliditāti, gados vecākus cilvēkus u.c.) varēs lielie uzņēmumi, kuriem pietiek kapacitāte, lai nodrošinātu sociālo aizsardzību. Mazākiem uzņēmumiem, piemēram, regulāra darbinieka slimošana var izvērsties par lielu finansiālu slogu.

Eksperti uzsver, ka lielāku uzmanību nepieciešams pievērst sabiedrības izglītošanai un informēšanai gan par mūžizglītības nozīmi un tās pieejamību Latvijā, gan arī par gados vecāku cilvēku pienesumu darba tirgū, lai mazinātu sabiedrībā pastāvošos stereotipus. Informācijā sabiedrībai būtu liekams uzsvars uz labo piemēru parādīšanu, tā mazinot stereotipus gan darba devēju, gan pašu gados vecāku cilvēku vidū – pirmajiem mazinot bažas par gados vecāku cilvēku darbaspējām un pienesumu, otru motivējot izglītoties un papildināt savas prasmes.

Viens no pasākumiem gados vecākus cilvēku konkurētspējas uzlabošanai varētu būt cilvēku darbaspēju novērtēšanas pakalpojums. Šāds piemērs ir Austrijā, kur nodarbinātības dienests piedāvā uzņēmumiem konsultācijas par esošajiem darbiniekiem nepieciešamajām prasmēm, tāpat arī par nepieciešamajiem pielāgojumiem darba vietās, lai veiksmīgi izmantotu esošos cilvēkresursus. Strādājošie NVA karjeras konsultācijas pakalpojumu izmanto salīdzinoši reti gan tādēļ, ka strādājošo vidū pastāv stereotipi par to, ka NVA pakalpojumi ir noderīgi tikai bezdarbniekiem, gan laika trūkuma dēļ. Līdz ar to izbraukuma karjeras konsultācijas uzlabotu gan cilvēku izpratni par sev nepieciešamajām prasmēm un mudinātu izmantot mūžizglītības iespējas, gan nostiprinātu NVA kā noderīgas un pieejamas institūcijas tēlu strādājošo acīs.

NESTRĀDĀJOŠIE GADOS VECĀKI CILVĒKI

Nestrādājošie gados vecāki cilvēki visbiežāk atbildējuši, ka nestrādā personīgo vai ģimenes apstākļu dēļ (22,5%). Divām trešdaļām (67,8%) šīs grupas respondentu ir kāda hroniska slimība, ilgstoša kaite vai respondents cieš no traumu sekām, bet 12% aprūpē ir kāds pieaugušais vai bērns. Visvairāk to nestrādājošo gados vecāku cilvēku, kuri atbildējuši, ka nestrādā personīgo vai ģimenes apstākļu dēļ, dzīvo Rīgā (40,2%) un Latgalē (17,2%).

Kā nākamais iemesls, kādēļ respondenti nestrādā, minēts fakts, ka dzīves vietā nav vispār vai nav brīvu darbavietu profesijā, kuru viņi ir apguvuši (19,2%). Šāds iemesls visbiežāk norādīts Vidzemē (28,4%), Latgalē (18,9%) un Rīgā (18,9%), šīs grupas respondentu pēdējais pamatdarbs visbiežāk bijis lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības jomās (17,5%) un 43,2% ir ar profesionālo izglītību.

Attēls 4.4. Iemesli, kādēļ respondents šobrīd nestrādā, %



Visbiežāk kā cits iemesls, kādēļ respondents nestrādā, minēta pensionēšanās, kā arī vecums.

Gandrīz divām trešdaļām (61,7%) šobrīd nestrādājošo gados vecāku cilvēku pēdējo 5 gadu laikā ir bijis apmaksāts darbs vismaz 6 mēnešus. Visbiežāk tas ir bijis darbs vienkāršajās profesijās (36,6%), kā arī kvalificēta strādnieka un amatnieka darbs (23,1%). Nozaru griezumā visbiežāk nestrādājošiem gados vecākiem cilvēkiem pēdējā darbavieta bijusi tirdzniecībā (visa veida preču mazumtirdzniecība un vairumtirdzniecība, ieskaitot automašīnas un citus transportlīdzekļus) (14,3%), rūpniecībā un ražošanā (13,4%) un lauksaimniecībā, mežsaimniecībā un zivsaimniecībā (12,6%).

Visbiežāk minētais iemesls, kādēļ respondenti ir pārtraukuši pēdējās darba attiecības, ir priekšlaicīga pensionēšanās ekonomisko apstākļu dēļ – šādu atbildi snieguši 18,9% nestrādājošo gados vecāku cilvēku. Gandrīz puse (46,7%) šādu atbildi sniegušo respondentu ir ar profesionālo izglītību, biežāk kā citās nozarēs šo respondentu pēdējais pamatdarbs ir bijis transporta nozarē (20,0%), bet 15,6% šīs grupas respondentu saņem izdienas pensiju. Kā nākamo galveno darba attiecību pārtraukšanas iemeslu nestrādājošie gados vecāki cilvēki minējuši paša slimību, veselības stāvokli (18,1%).

Attēls 4.5. Iemesli, kādēļ respondenti ir pārtraukuši pēdējo darbu, %



Visbiežāk kā cits darba pārtraukšanas iemesls minēta pensijas vecuma sasniegšana.

Gandrīz trešā daļa nestrādājošo gados vecāku cilvēku (32,8%) pie pēdējā darba devēja pārtrauca darba attiecības pēdējā gada laikā, 23,1% pirms 1 līdz 2 gadiem, 21,8% pirms 2 līdz 3 gadiem, bet 22,3% pirms vairāk nekā 3 gadiem.

Vairāk kā divas trešdaļas šobrīd nestrādājošo gados vecāku cilvēku (69,2%) pēdējo 12 mēnešu laikā nav meklējuši darbu/ nodarbošanos (ieskaitot arī īslaicīgu darbu, t.i., darbu, kurš būtu veicams dažas stundas nedēļā). Kā visbiežāk minētais iemesls, kādēļ darbs nav meklēts, nosaukti respondenta veselības stāvoklis (slimības vai invaliditātes dēļ) – šādu iemeslu minējuši 35,9% to nestrādājošo respondentu, kuri pēdējā gada laikā nav meklējuši darbu. Puse (50,0%) respondentu, kuri snieguši šādu atbildi, norādījuši, ka viņi ir cilvēki ar invaliditāti. Kā nākamie biežāk nosauktie iemesli minēts tas, ka respondents jūtas pārāk vecs, lai strādātu (23,1%) un cerību atrast darbu zaudēšana (20,5%).

Savukārt 86,2% to respondentu, kuri pēdējā gada laikā ir meklējuši darbu, to ir darījuši arī pēdējā mēneša laikā, turklāt divas trešdaļas šīs grupas respondentu (66,7%) ir gatavi strādāt jebkuru darbu.

Lai iegūtu piemērotu darbu, tuvāko 12 mēnešu laikā mainīt profesionālo kvalifikāciju un apgūt citu profesiju ir gatavi 21,5% nestrādājošo gados vecāku cilvēku, bet apgūt papildus zināšanas un prasmes savā profesijā ir gatavi 18,7% nestrādājošo respondentu. Salīdzinoši mazs skaits respondentu (4,4%) būtu gatavi pārcelties uz citu dzīvesvietu Latvijā – uz citu pilsētu vai no laukiem uz pilsētu. Vēl mazāks skaits šīs grupas respondentu (1,6%) būtu gatavi pārcelties uz citu dzīvesvietu Latvijā – no pilsētas uz laukiem.

Tabula 4.1. Gatavība veikt aktivitātes tuvāko 12 mēnešu laikā, lai iegūtu piemērotu darbu, %

	Jā	Nē	Grūti pateikt
Mainīt profesionālo kvalifikāciju un apgūt citu profesiju	21,5	74,9	3,6
Apgūt papildus zināšanas un prasmes savā profesijā	18,7	78,0	3,3
Pārcelties uz citu dzīvesvietu Latvijā – uz citu pilsētu vai no laukiem uz pilsētu	4,4	92,5	3,1
Pārcelties uz citu dzīvesvietu ārzemēs – uz citu valsti ES (Eiropas Savienībā)	2,8	92,5	4,7
Pārcelties uz citu dzīvesvietu ārzemēs – uz citu valsti ārpus ES (Eiropas Savienības)	1,8	91,5	6,7
Pārcelties uz citu dzīvesvietu Latvijā – no pilsētas uz laukiem	1,6	94,3	4,1

Ja nestrādājošiem gados vecākiem cilvēkiem tiktu piedāvāts piemērots darbs, to uzsākt nākamo 2 nedēļu laikā būtu gatavi 39,1%. Savukārt, ja rastos tāda iespēja un tam piemēroti apstākļi, tuvākā gada laikā kļūt par pašnodarbināto vai uzsākt savu uzņēmējdarbību būtu gatavi 11,7% nestrādājošo gados vecāku cilvēku. Reģionālā griezumā visvairāk nestrādājošo gados vecāku cilvēku, kuri tuvākā gada laikā būtu gatavi kļūt par pašnodarbināto vai uzsākt savu uzņēmējdarbību, dzīvo Latgalē (24,4%), bet pa 22,2% Zemgalē un Rīgā. 44,4% šīs grupas respondentiem ir profesionālā izglītība, 33,3% vispārējā vidējā izglītība, bet salīdzinoši visvairāk (15,6%) šo respondentu iepriekš ir bijuši nodarbināti rūpniecības, ražošanas nozarē.

Kā galvenais iemesls, kas nestrādājošos gados vecākus cilvēkus attur no iespējas kļūt par pašnodarbināto vai uzsākt uzņēmējdarbību, minēts vecums (jūtas pārāk vecs, lai uzsāktu pašnodarbinātību vai

uzņēmējdarbību) – šādu iemeslu nosaukuši 52% dotās grupas respondentu. Kā nākamie biežāk minētie iemesli nosaukti zināšanu trūkums komercdarbības, uzņēmējdarbības uzsākšanai (32,6%) un starta kapitāla trūkums (29,3%).

Pētījumā iesaistītie eksperti uzskata, ka Latvijā vērojama darba tirgus sašaurināšanās, un gados vecāki cilvēki ir tā iedzīvotāju grupa, kuru darba tirgus sašaurināšanās varētu skart visvairāk. Lielākais bezdarbnieku skaits vērojams vienkāršo profesiju pārstāvju vidū – palīgstrādnieka, apkopēja, sētnieka, apkures krāšņu kurinātāja un mazumtirdzniecības veikala pārdevēja darbu meklē lielākais skaits bezdarbnieku visās vecuma grupās. Tā rezultātā arvien pieaug risks, ka fiziski smaga darba veikšanai darba devēji bieži vien labprātāk izvēlēties pieņemt darbā jaunākus, nevis gados vecākus cilvēkus.

Eksperti piedāvā atbalstīt pusslodzes darbavietu veidošanu uzņēmumos un norāda, ka nepilna laika darbs ir ļoti izplatīts vecajās dalībvalstīs, taču Latvijā nepilna laika darbs lielākoties tiek strādāts piespiedu kārtā. Domājot par šo jautājumu, jāreķinās, ka, strādājot pusi laika, arī alga būs mazāka. Ir nozares, kurās tas ir iespējams, taču zemi kvalificēto un zemi atalgoto darbu darītājiem tas nebūs risinājums.

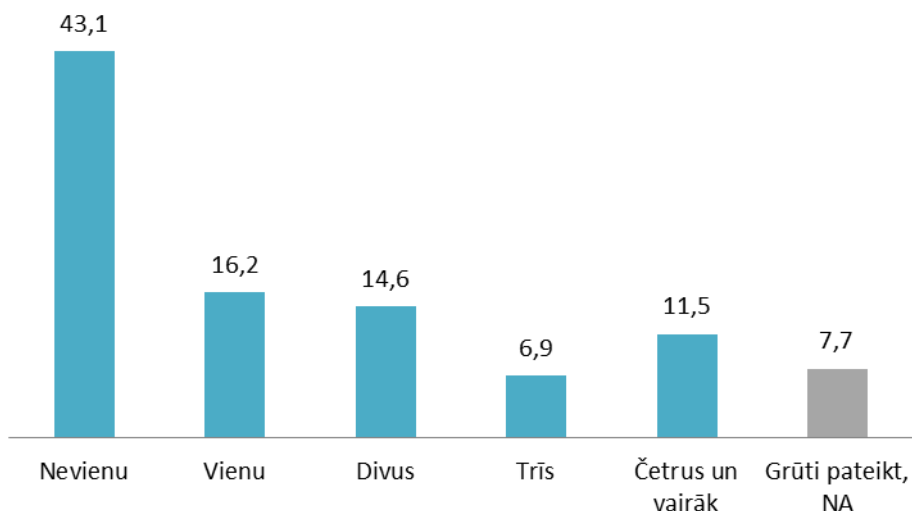
Savukārt iespēja attīstīt attālinātu darba strādāšanu varētu būt iespējama un piemērota tikai atsevišķās nozarēs, kur iespējams noteikt un izmērīt konkrētu darba rezultātu. Lai gan līdz šim gūtā pieredze šādai pieejai ir dažāda, un eksperti uzskata, ka valsts pārvaldē tā lielākoties izrādījies neveiksmīga. Tāpat tas visdrīzāk nebūs piemērots risinājums mazāk kvalificēta darba darītājiem.

Tāpat tiek izteikts priekšlikums par gados vecāku cilvēku nodarbināšanu mentoru jeb meistar statusā, kas ļautu apmācīt jaunos darbiniekus, saglabāt tehnoloģijas iemaņas uzņēmumā, kā arī nodrošināt darbavietu speciālistam, kurš fiziski vairs pilnas slodzes darbu darīt nespēj.

5. NVA PIEDĀVĀJUMA IZVĒRTĒJUMS

13% aptaujāto gados vecāku cilvēku pēdējo 2 gadu laikā ir reģistrējušies kā bezdarbnieki vai darba meklētāji NVA. 43,1% to gados vecāku cilvēku, kuri pēdējo 2 gadu laikā bija reģistrējušies kā bezdarbnieki vai darba meklētāji NVA, nebija saņēmuši nevienu darba piedāvājumu no NVA, kamēr atradās bezdarbnieka/ darba meklētāja statusā.

Attēls 5.1. Saņemto darba piedāvājumu skaits no NVA pēdējo 2 gadu laikā.



Puse to gados vecāku cilvēku (51,5%), kuri pēdējo 2 gadu laikā bija reģistrējušies kā bezdarbnieki vai darba meklētāji NVA un bija saņēmuši darba piedāvājumus gan no NVA, gan izmantojot citus avotus un kanālus, nebija noraidījuši nevienu darba piedāvājumu kā nepiemērotu. Tie respondenti, kuri bija noraidījuši darba piedāvājumus, kā iemeslus visbiežāk minējuši pārāk lielo attālumu no dzīves vietas līdz darbavietai (61,4%) un neapmierinošo darba samaksu (24,6%).

Pētījuma dati liecina, ka gados vecāki cilvēki tikpat kā neizmanto NVA apmācību pasākumus – konkurētspējas paaugstināšanas pasākumos pēdējo 2 gadu laikā ir piedalījušies 4,4% respondentu, neformālās izglītības ieguves pasākumos 2,4%, profesionālās tālākizglītības un profesionālās pilnveides izglītības programmās bezdarbniekiem 1,1%, bet citos apmācību pasākumos piedalījušies mazāk kā 1% visu aptaujāto gados vecāku cilvēku.

Tabula 5.1. Dalība NVA apmācību pasākumos

NVA apmācību pasākumi	%
Konkurētspējas paaugstināšanas pasākumi	4,4
Neformālās izglītības ieguve	2,4
Profesionālās tālākizglītības un profesionālās pilnveides izglītības programmas bezdarbniekiem	1,1
Praktiskā apmācība (pie darba devēja)	0,3
Pasākumi komercdarbības vai pašnodarbinātības uzsākšanai	0,2
Profesionālās augstākās izglītības ieguve bezdarbniekiem	0,0

To gados vecāku cilvēku, kuri ir piedalījušies vismaz vienā NVA īstenotajā apmācību pasākumā, izvēli piedalīties pasākumā visbiežāk ir noteicis NVA aģenta ieteikums (49,3%).

Apmeklētos NVA apmācību pasākumus ir pabeiguši 88,4% to respondentu, kuri tajos ir piedalījušies. 81,2% to respondentu, kuri ir piedalījušies kādā apmācību pasākumā, uzskata, ka apmācībās iegūtās zināšanas un prasmes ir ļoti noderīgas un drīzāk noderīgas, lai kopumā palīdzētu atrast jaunu darbu un iekļautos darba tirgū. Savukārt divas trešdaļas to respondentu, kuri ir piedalījušies apmācību pasākumos un uzskata, ka apmācībās iegūtās zināšanas un prasmes nav noderīgas, kā galveno iemeslu šādam zināšanu un prasmju vērtējumam nosauc faktu, ka apmācībās iegūtajām zināšanām nav tālāka pielietojuma un tās nenodrošina ar darbu – šādu viedokli izteikuši 66,7% dotās grupas respondentu.

NVA pieredze rāda, ka cilvēki vecumā virs 50 gadiem maz un pasīvi izmanto mūžizglītības piedāvājumu. Saistot šo pasivitāti ar to, ka vecāka gadagājuma cilvēkiem nepieciešams vairāk laika, lai izvērtētu izglītības piedāvājumu, NVA mūžizglītības pasākumiem laika gaitā ir precizēta mērķauditorija, priekšroku dalībai pasākumos dodot nelabvēlīgākā situācijā esošām iedzīvotāju grupām – gados vecākiem cilvēkiem, maznodrošinātajiem, māmiņām ar bērniem, cilvēkiem ar invaliditāti. Rezultātā biežāk mūžizglītības pakalpojumus izmanto pārējo mērķa grupu pārstāvji, taču gados vecāku cilvēku vidū aktivitāte ir palielinājusies minimāli.

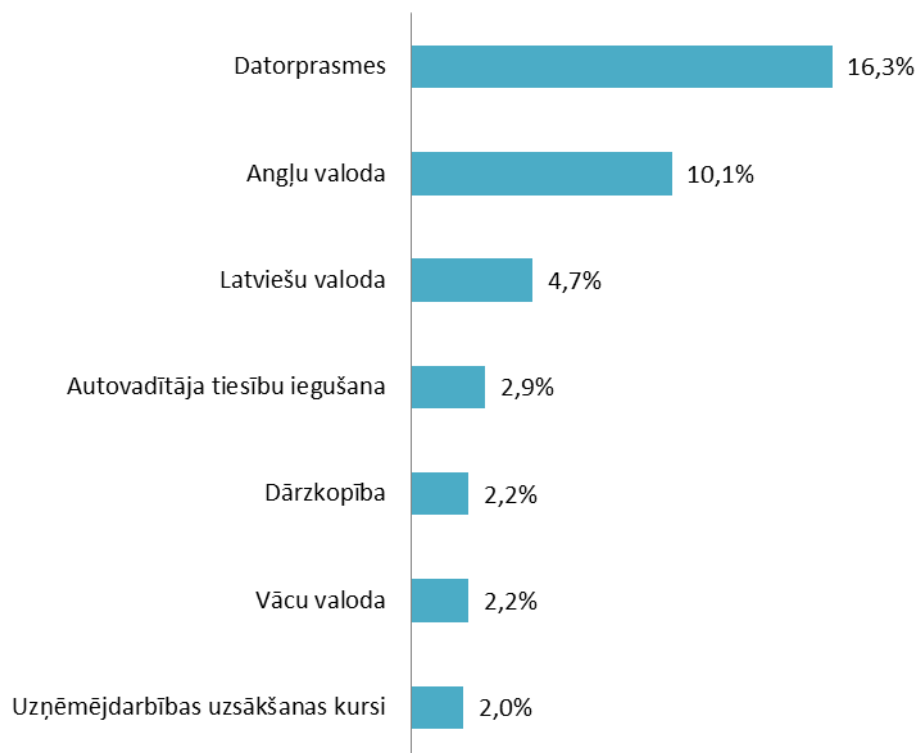
Pētījuma gaitā respondenti tika lūgti novērtēt, vai dažādu aktivitāšu veikšana palīdz vai nepalīdz iekļauties darba tirgū. Aptaujātie gados vecāki cilvēki no 15 dažādām aktivitātēm, kuras varētu palīdzēt iekļauties darba tirgū, pirmajā vietā izvirzījuši zināšanu papildināšanu esošajā specialitātē, bet pēdējā vietā – citas valodas apgūšanu.

Tabula 5.2. Aktivitātes, kuras palīdz iekļauties darba tirgū

Vieta	Aktivitāte	%
1	Zināšanu papildināšana esošajā specialitātē	81,3
2	Zināšanu iegūšana pieprasītā profesijā	77,3
3	Datora lietošanas prasmju uzlabošana	77,2
4	Valsts valodas apgūšana	73,7
5/6	Saskarsmes prasmju attīstīšana un pilnveidošana	72,7
5/6	Pašapziņas celšana	72,7
7	Ikdienas darbam nepieciešamo iemaņu atsvaidzināšana	72,4
8	Angļu valodas apgūšana	67,3
9	Informācija par sociālajām un darba tiesībām	66,1
10	Pārkvalificēšanās	61,9
11	Krievu valodas apgūšana	60,6
12	Zināšanas un iemaņas komercdarbības vai uzņēmējdarbības uzsākšanai	60,3
13	Redzesloka paplašināšana un jaunu zināšanu iegūšana bez konkrēta šī brīža pielietojuma	56,5
14	Augstākās izglītības iegūšana	55,5
15	Citas valodas apgūšana	45,1

Atbildot uz jautājumu, kādus apmācību pasākumus gados vecāki cilvēki vēlētos apmeklēt, biežāk kā citi pasākumi nosaukta datorapmācība (16,3%) un angļu valodas apmācība (10,1%).

Attēls 5.2. Apmācību pasākumi, kurus gados vecāki cilvēki vēlētos apmeklēt



Līdzīgi dalībai apmācību pasākumos, gados vecāki cilvēki maz piedalās arī NVA īstenotajos nodarbinātības pasākumos – algotajos pagaidu sabiedriskajos darbos piedalījušies 5,9% respondentu, bet nodarbinātības pasākumos noteiktām personu grupām piedalījušies vien 0,3% respondentu.

Vairumā gadījumu izvēli piedalīties NVA nodarbinātības pasākumos ir noteicis NVA aģenta ieteikums (53,3%), kā arī vēlme strādāt un atrast darbu (26,7%).

78,3% to gados vecāku cilvēku, kuri ir piedalījušies NVA īstenotajos nodarbinātības pasākumos, tos arī ir pabeiguši. 63,3% respondentu, kuri ir piedalījušies vismaz vienā no NVA īstenotajiem nodarbinātības pasākumiem, uzskata, ka nodarbinātības pasākumā/–os iegūtās zināšanas un prasmes ir ļoti noderīgas un drīzāk noderīgas, lai kopumā palīdzētu atrast jaunu darbu un iekļautos darba tirgū. Savukārt 61,5% to respondentu, kuri ir piedalījušies nodarbinātības pasākumos un uzskata, ka pasākumos iegūtās zināšanas un prasmes nav noderīgas, kā galveno iemeslu šādam zināšanu un prasmju vērtējumam, līdzīgi kā apmācību pasākumiem, nosauc faktu, ka nodarbinātības pasākumos iegūtajām zināšanām nav tālāka pielietojuma un tās nenodrošina ar darbu.

Pēc piedalīšanās NVA organizētajā nodarbinātības pasākumā tajā pašā nodarbinātības vai prakses darbavietā turpināja strādāt 13,3% respondentu, un ceturtā daļa šo respondentu (25%) arī pašlaik strādā tajā pašā darbavietā, kurā iekārtojās pēc piedalīšanās NVA īstenotajā nodarbinātības pasākumā.

Pētījumā iesaistītie eksperti secina, ka, mainoties darba tirgus prasībām, mainās arī prasības darbinieka prasmēm un izglītībai un to bezdarbnieku vidū, kuri vecāki par 50 gadiem, ir liels īpatsvars to cilvēku, kuri ir ieguvuši profesionālo izglītību, un daudzos gadījumos šī izglītība vai tās nodrošinātā profesija darba tirgū vairs nav pieprasīta. To, ka daļa gados vecāku cilvēku nav gatavi darba tirgus prasībām, apliecina arī NVA statistika – vecāka gadagājuma cilvēki arvien biežāk kļūst par bezdarbniekiem un arvien ilgāk saglabā bezdarbnieka statusu – kļūst par ilgstošajiem bezdarbniekiem.

Eksperti uzskata, ka darba devējus aktīvāk iesaistīties NVA Aktīvās darba tirgus politikas pasākumos kavē grūtības plānot savus izdevumus saistībā ar NVA klientu nodarbināšanu. Ņemot vērā, ka NVA gados vecākie klienti bieži vien pieder riska grupai ar vājāku veselības stāvokli, darba devēji saskaras ar pašlaik neizdevīgu situāciju ar dotācijām algām – NVA dotē tikai algu, bet slimību gadījumos izdevumi jāsedz darba devējam.

Bezdarba riskam pakļautajiem cilvēkiem, īpaši vienkāršo profesiju pārstāvjiem, bieži vien trūkst motivācijas apgūt profesiju vai papildu prasmes. Tomēr vienlaikus darba tirgū, attīstoties tehnoloģijām, pieprasījums pēc vienkāršo darbu darītājiem samazinās. Eksperti norāda, ka pašlaik kompleksi netiek strādāts ar tiem iemesliem, kāpēc cilvēki ir bez darba un kļūst par ilgstošajiem bezdarbniekiem – motivācijas, atkarību un citām problēmām.

Darba devēji norāda, ka nereti gan bezdarbnieki, gan darbinieki ne vienmēr spēj objektīvi novērtēt, kādas prasmes viņam trūkst, lai veiksmīgi konkurētu darba tirgū. Šajā kontekstā būtiska loma ir karjeras izglītības un karjeras konsultāciju nodrošināšanai ne tikai jauniešiem, bet arī gados vecākiem cilvēkiem.

Eksperti uzskata, ka viens no šķēršļiem NVA pakalpojumu saņemšanai gados vecāku cilvēku vidū ir informācijas un izpratnes trūkums par NVA piedāvajtajiem pakalpojumiem. Vecākās paaudzes cilvēkiem ir izveidojies priekšstats, ka NVA šīs paaudzes cilvēkiem nevar neko piedāvāt, un tādēļ nepieciešams uzlabot gados vecāku cilvēku informēšanu, apsverot tādus informācijas kanālus kā radio vai laikraksti.

6. SECINĀJUMI UN IETEIKUMI

Pētījuma dati liecina, ka vairākums gados vecāku cilvēku vecumā no 50 līdz 64 gadiem ir algoti darbinieki, kuri pārsvarā ir nodarbināti sabiedriskā sektora MVU un strādā tādās nozarēs, kā izglītība, tirdzniecība, transports un lauksaimniecībā, mežsaimniecībā un zivsaimniecībā. Vairākumam no gados vecākiem cilvēkiem ir profesionālā izglītība (profesionālā pamatzglītība, arodizglītība, profesionālā vidējā izglītība, profesionālā izglītība pēc vispārējās vidējās izglītības iegūšanas, profesionālā vidējā izglītība pēc arodizglītības) un kāda profesija vai profesionālā kvalifikācija, kas ir apstiprināta ar diplomu vai sertifikātu. Visbiežāk atbilstoši diplomam vai sertifikātam izglītība iegūta ražošanas un pārstrādes, inženierzinātnes un tehnoloģijas jomās, pamatprogrammās, lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības jomās, pedagogu izglītības un izglītības zinātnes programmās un transporta pakalpojumu jomā. Saskaņā ar pētījuma datiem pastāv korelācija starp iegūto izglītības līmeni un ienākumu avotiem – jo augstāka izglītība, jo biežāk kā galvenais ienākumu avots minēta darba samaksa un citi ienākumi no apmaksāta darba. Puse gados vecāku cilvēku uzskata, ka viņiem ir visas šobrīd darba tirgū nepieciešamās zināšanas vai prasmes, turklāt gados vecāki cilvēki uzskata, ka viņiem, salīdzinot ar jaunākiem cilvēkiem, daudz lielākā mērā piemīt pieredze, bet vismazāk – tehnoloģiju pārvaldīšanu prasmju. Tie mērķa grupas pārstāvji, kuri uzskata, ka tiem trūkst kādas zināšanas vai prasmes, visbiežāk kā nepietiekamas minējuši datora lietošanas prasmes, angļu valodas prasmes un zināšanas uzņēmējdarbībā. Savukārt darba devēji visaugstāk vērtē gados vecāku darbinieku pieredzi, uzticamību un spēju pieņemt patstāvīgus lēmumus, bet tādas īpašības, spējas, prasmes un kompetences kā atvērtība jaunām idejām, tehnoloģiju pārvaldīšana un radošums visvairāk minētas to īpašību vidū, kuras 50 gadus veciem un vecākiem strādniekiem piemīt mazāk, salīdzinot ar gados jaunākiem strādniekiem. Neskatoties uz salīdzinoši augsto gados vecāku cilvēku izglītības līmeni un prasmju pašvērtējumu, kas varētu liecināt par pietiekamu dotās vecuma grupas cilvēku ekonomisko potenciālu, tikai 2,5% darba devēju, ja tiem būtu jāizraugās darbinieki savam uzņēmumam, izvēlētos darbinieku vecāku par 50 gadiem. Tie darba devēji, kuri, izraugoties darbiniekus savam uzņēmumam, dotu priekšroku cilvēkiem vecumā 50 un vairāk gadu, kā galvenos iemeslus savai izvēlei minējuši šo darbinieku pieredzi, profesionalitāti, zināšanas un prasmes, kā arī to, ka cilvēki šajā vecumā ir atbildīgi, uzcītīgi, patstāvīgi, stabili un uzticami darbinieki. Kā galvenos iemeslus, kāpēc, izraugoties darbiniekus savam uzņēmumam, darba devēji neizvēlētos gados

vecākus darbiniekus, darba devēji minējuši darba apstākļus (smags, fiziski intensīvs darbs), šīs vecuma grupas darbinieku neelastīgo domāšanu, grūtības pieņemt pārmaiņas un mācīties, kā arī veselības stāvokli un ar to saistītas zemākas darba spējas. Gados vecāku cilvēku inertumu savu zināšanu, prasmju un kvalifikācijas paaugstināšanā apstiprina arī pētījuma dati par to, ka tikai aptuveni piektā daļa aptaujāto gados vecāku cilvēku pēdējo 12 mēnešu laikā ir apmeklējusi kursus (gan darba, gan brīvajā laikā), seminārus vai citas īslaicīgas apmācības ar mērķi uzlabot savas zināšanas vai prasmes profesionālajā jomā (visbiežāk apmeklētas profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanas apmācības, profesionālās kvalifikācijas iegūšanas apmācības, kā arī datorapmācības), bet tuvāko 12 mēnešu laikā apmeklēt apmācību pasākumus ar mērķi uzlabot savas zināšanas vai prasmes profesionālajā jomā plāno pat mazāk kā piektā daļa aptaujāto gados vecāku cilvēku. Arī mūžizglītības pasākumus gados vecāki cilvēki izmanto gandrīz uz pusi mazāk, nekā citu vecuma grupu pārstāvji. Tomēr pētījuma dati liecina, ka gados vecāki cilvēki novērtē zināšanu nozīmi un lomu darba tirgū – no 15 dažādām aktivitātēm, kuras varētu palīdzēt iekļauties darba tirgū, gados vecāki cilvēki pirmajā vietā izvirzījuši zināšanu papildināšanu esošajā specialitātē, kas varētu liecināt par to, ka esošā apmācību un mūžizglītības pasākumu forma, kā arī piedāvājums un saturs nav atbilstošs dotās vecuma grupas cilvēku vajadzībām un prasībām. Tāpat pētījuma rezultāti daļēji apstiprina darba devēju viedokli par gados vecāku cilvēku veselības stāvokli – nedaudz mazāk par pusi aptaujāto cilvēku vecumā no 50 līdz 64 gadiem norādījuši, ka viņiem ir kāda hroniska slimība, ilgstošas kaites, vai cieš no traumu sekām (gandrīz puse šīs grupas respondentu strādā, bet viena piektdaļa ir vecuma pensionāri). Jāatzīst gan, ka puse visu aptaujāto darba devēju nekad nav pielāgojuši darba vietu saviem darbiniekiem 50 un vairāk gadu vecumā. Neskatoties uz savu veselības stāvokli, gandrīz puse aptaujāto gados vecāku cilvēku uzskata, ka spēs strādāt darbu, kurš viņiem ir šobrīd, līdz 60 – 64 gadu sasniegšanai un aptuveni divas trešdaļas aptaujāto gados vecāku cilvēku uzskata, ka cilvēkiem būtu jāļauj strādāt pēc pensijas vecuma sasniegšanas, lai gan tikai nedaudz vairāk par trešo daļu paši vēlētos turpināt strādāt pēc pensijas vecuma sasniegšanas. Jāpiebilst, ka, ja pilnas pensijas vietā būtu iespēja apvienot nepilnu darba dienu ar daļēju pensiju, tad šādu iespēju neatbalstītu vairāk par pusi gados vecāku cilvēku.

Rezumējot pētījuma rezultātus, jāsecina, ka gados vecākus cilvēkus vecumā no 50 līdz 64 gadiem raksturo samērā augsts izglītības līmenis, pieredze un labas profesionālās prasmes. Tomēr šo ekonomiskā potenciāla būtisko raksturlielumu pilnveidi un realizāciju ierobežo dotās vecuma grupas cilvēku veselības stāvoklis, kā arī nepilnības apmācību un mūžizglītības

pasākumu īstenošanā. Tikai necīgs skaits darba devēju darbiniekus vecumā 50 un vairāk gadu vērtē kā darbiniekus ar ne pārāk augstu kvalifikāciju, vērtību, ar zemām darbaspējām un kvalifikāciju, gandrīz puse darba devēju tos raksturo kā nesliktus speciālistus, kuri ir nepieciešami darba devējam, bet katrs ceturtais kā ļoti labus un nepieciešamus speciālistus. Tomēr, lai gados vecāku cilvēku ekonomiskais potenciāls tiktu realizēts un pilnveidots, ir nepieciešami specifiski pasākumi nodarbinātības, apmācību un mūžizglītības jomās, kuri mērķēti tieši šī vecuma cilvēku grupai, kā arī atbalsts darba devējiem.

Ieteikumi

Vispārīgi pasākumi gados vecākus cilvēku grupai nav atbalstāmi, toties būtu nepieciešams sniegt mērķētu atbalstu konkrētām riska grupām gados vecāku cilvēku vidū, piemēram, gados vecākiem cilvēkiem bez izglītības vai gados vecākiem cilvēkiem ar novecojušu izglītību un citām konkretizētām grupām.

Iespējams, ka gados vecāku cilvēku nodarbinātības veicināšanai būtu nepieciešams valsts atbalsts darba devējiem pusslodzes darbavieta veidošanai. Tomēr šāda iespēja jāvērtē piesardzīgi, jo tas radītu valstij papildus materiālo slogu, un turklāt šāds atbalsts nemotivētu darba devējus meklēt iespējas celt algas bez valsts atbalsta. Jārēķinās arī ar to, ka pusslodzes darba alga nereti var izrādīties tik maza, ka cilvēkam vairs neatmaksājas šo darbu darīt.

Iespēja attīstīt attālinātu darba strādāšanu varētu būt iespējama un piemērota tajās nozarēs, kur iespējams noteikt un izmērīt konkrētu darba rezultātu, tomēr, šāds risinājums visdrīzāk nebūs piemērots mazāk kvalificēta darba darītājiem.

Gados vecāki cilvēki ir daudz motivētāki mācīties ar mērķi uzlabot savas prasmes esošā darba vajadzībām vai lai šo darbu nezaudētu, mazāk ar mērķi pārkvalificēties vai lai iegūtu kādas zināšanas bez tūlītēja konkrēta pielietojuma. Tādēļ mūžizglītībā visveiksmīgāk aktīvā darba tirgus politikas pasākumus būtu veidot un īstenot ciešā sadarbībā ar darba devējiem, attiecībā uz bezdarbniekiem – ar topošajiem darba devējiem.

Ārvalstu pieredze rāda, ka, gados vecākiem cilvēkiem ar augstāko izglītību ir ievērojami lielākas iespējas saglabāt vietu darba tirgū, nekā zemāk kvalificētajiem, līdz ar to būtu lietderīgi pārstrukturēt atbalstu izglītībai tā, lai palielinātu tendenci mācīties to cilvēku vidū, kam pāri 50.

Turklāt mazkvalificēto profesiju pārstāvju vidū ir arī tendence ātrāk pensionēties, kas visbiežāk saistīts ar veselības problēmām un nespēju vairs veikt fiziski smagu darbu.

LM plānotā mentoru programma cilvēkiem ar invaliditāti būtu ieteicama arī attiecībā uz gados vecāku cilvēku nodarbināšanu, īpaši ņemot vērā, ka NVA jau pašlaik īsteno dotācijas darba algām, un tie ļauj atīdzan īstenot mentoru pieeju tādā formā, ka darba devējs gados vecāku cilvēku var pieņemt darbā mentora statusā, kas ļauj viņam nodot savas zināšanas un pieredzi, apmācīt jaunus darbiniekus un saglabāt savu vietu darba tirgū.

Viens no faktoriem, kas kavē darba devējus aktīvāk iesaistīties NVA Aktīvās darba tirgus politikas pasākumos, ir grūtības plānot savus izdevumus saistībā ar NVA klientu nodarbināšanu. Ņemot vērā, ka NVA gados vecākie klienti bieži vien pieder riska grupai ar vājāku veselības stāvokli, darba devēji saskaras ar pašlaik neizdevīgu situāciju ar dotācijām algām – NVA dotē tikai algu, līdz ar to slimības pabalsts un ikgadējā atvaļinājuma naudas izmaksa pilnībā gulstas uz darba devēja pleciem, kas rada nepieciešamību pārskatīt pašlaik esošos dotēšanas nosacījumus.

Lielāku uzmanību nepieciešams pievērst sabiedrības izglītošanai un informēšanai gan par mūžizglītības nozīmi un tās pieejamību Latvijā, gan arī par gados vecāku cilvēku pienesumu darba tirgū, lai mazinātu sabiedrībā pastāvošos stereotipus. Informācijā sabiedrībai būtu liekams uzsvars uz labo piemēru parādīšanu, tā mazinot stereotipus gan darba devēju, gan pašu gados vecāku cilvēku vidū – pirmajiem mazinot bažas par gados vecāku cilvēku darbaspējām un pienesumu, otru motivējot izglītoties un papildināt savas prasmes.

Viens no pasākumiem gados vecākus cilvēku konkurētspējas uzlabošanai varētu būt cilvēku darbaspēju novērtēšanas pakalpojums. Strādājošie NVA karjeras konsultācijas pakalpojumu izmanto salīdzinoši reti gan tādēļ, ka strādājošo vidū pastāv zināms stereotips par to, ka NVA pakalpojumi ir noderīgi tikai bezdarbniekiem, gan laika trūkuma dēļ. Līdz ar to izbraukuma karjeras konsultācijas uzlabotu gan cilvēku izpratni par sev nepieciešamajām prasmēm un mudinātu izmantot mūžizglītības iespējas, gan nostiprinātu NVA kā noderīgas un pieejamas institūcijas tēlu strādājošo acīs.

Atsevišķu, gados vecākiem cilvēkiem piemērotu izglītības programmu veidošana var saturēt riskus, jo gados vecākus cilvēku grupa nav viendabīga, un arī tajā katram var būt nepieciešama citāda pieeja. Tā vietā būtu nepieciešams jau esošajās programmās iekļaut atsevišķus modulus, kas būtu īpaši noderīgi gados vecākiem cilvēkiem, piemēram, par veselības uzturēšanu.

Ņemot vērā, ka visbiežāk gados vecākiem cilvēkiem trūkst datora lietošanas prasmju, angļu valodas prasmju un zināšanas uzņēmējdarbības pamatos, būtu lietderīgi meklēt jaunus veidus, jaunas metodes, kā īstenot apmācības, ņemot vērā mērķa grupas specifiku.

Nepieciešams veidot un īstenot apmācību programmas specifiski gados vecākiem bezdarbniekiem pašnodarbinātības uzsākšanai, iespējams, pielāgojot esošos pasākumus komercdarbības vai pašnodarbinātības uzsākšanai.

Pašlaik ar darbaspēka apmācībām nodarbojas gan NVA, gan IZM, gan LIAA, katrs koncentrējoties uz savu mērķa grupu. Pieaugušo izglītības īstenošanai būtu jābūt savstarpēji koordinētam procesam, jo darba ņēmēji bieži vien nespēj šajā sistēmā orientēties. Tāpat būtu nepieciešams atbalsts uzņēmējiem, kas palīdzētu savietot konkrētā uzņēmēja darbiniekiem nepieciešamās prasmes ar atbilstošajām izglītības programmām. Kā iespējamo starpnieku šajā gadījumā jāmin karjeras konsultantu, tāpat darba devēji atbalsta prasmju klasifikatora izveidi, kas ļautu attiecināt konkrētas prasmes gan uz profesijām, gan izglītības programmām.

Uzņēmējiem ne vienmēr ir nepieciešams, lai viņu darbinieki iziet pilnu izglītības programmu, bet vajadzīga ir kāda konkrēta daļa no šīs programmas, tādēļ jāveido izglītības programmas, balstoties uz moduļu principa. Šāda pieeja ļautu uzņēmējiem atrast sev nepieciešamo moduli un darbiniekus apmācīt ievērojami ātrāk.