

Karjeras atbalsts cilvēkiem vecumā no 50 gadiem *Career Guidance for People Aged “50+”*

Sanda Domule

Rēzeknes Tehnoloģiju akadēmija
Atbrīvošanas aleja, Rēzekne, LV-4601
E-pasts: Sanda.Domule@nva.gov.lv

Pašreizējās demogrāfiskās tendences Latvijā liecina par sabiedrības novecošanos un iedzīvotāju skaita samazināšanos, īpaši darbaspējas vecumā, līdz ar to samazinās darbaspējīgo iedzīvotāju īpatsvars un rodas jauni izaicinājumi ekonomiskās izaugsmes un ilgtspējīgas sociālās politikas nodrošināšanai. Pētījumā identificētas nozīmīgākās problēmas personu (vecumā no 50 gadiem) nodarbinātībā, lai pētījuma gaitā izstrādātu priekšlikumus šo cilvēku karjeras atbalstam. Konkrētajai mērķgrupai ir nepieciešams īpašs karjeras atbalsts, jo Latvijas darba tirgū vērojamas vecuma diskriminācijas iezīmes. Pētījums balstīts uz Latvijas un ārvalstu speciālo literatūru, citu ES valstu pieredzi, publikācijām un pētījumiem, ekonomisko informāciju, statistikas un citiem datiem.

Raksturvārdi: karjeras atbalsts, mūžilgs karjeras atbalsts, nodarbinātība, bezdarbs, cilvēki vecumā no 50 gadiem.

Saīsinājumi

CSP – Centrālā statistikas pārvalde
EM – Ekonomikas ministrija
EMKAPT – Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkls
ES – Eiropas Savienība
EUROSTAT – Eiropas Savienības Statistikas birojs
IZM – Izglītības un zinātnes ministrija
LM – Labklājības ministrija
MVU – mazie un vidējie uzņēmumi
NVA – Nodarbinātības valsts aģentūra

Ievads

Darbaspēks Eiropā noveco un sarūk, tāpēc, ja vēlamies saglabāt pašreizējo labklājības līmeni, nepieciešams uzlabot darbaspēka produktivitāti un līdzdalību darba tirgū. Arī tagadējās demogrāfiskās tendences Latvijā liecina par sabiedrības novecošanos un iedzīvotāju skaita samazināšanos, īpaši darbaspējas vecumā, līdz ar to samazinās darbaspējīgo iedzīvotāju īpatsvars un rodas jauni izaicinājumi ekonomiskās izaugsmes un ilgtspējīgas sociālās politikas nodrošināšanai. Lai mazinātu sabiedrības novecošanās radītos negatīvos aspektus, nepieciešams rast Latvijas

situācijai atbilstošus risinājumus ilgākam un labākam darba mūžam (LM 2016. g. konceptuāls ziņojums “Aktīvās novecošanās stratēģija ilgākam un labākam darba mūžam Latvijā”). Latvijā 2016. gada rudenī vecumā virs 50 gadiem bez darba bija teju 30 000 cilvēku (NVA dati). Šāda vecuma cilvēku īpatsvars arī nodarbināto vidū palielinās katru gadu. 2015. gada nogalē 64,8% no visiem darbspējas vecuma cilvēkiem bija 50–64 gadus veci, liecina *Eurostat* dati. Nodarbinātības līmenis Latvijā gados vecāku iedzīvotāju vidū (50–64 gadi) ir augstāks nekā vidēji Eiropas Savienībā (ES) – ES tas bija 61,8% (*Eurostat* dati). Tomēr tajā pašā laikā vērojamas būtiskas atšķirības atkarībā no izglītības līmeņa. Gados vecāko iedzīvotāju, īpaši sievieti, ar zemu izglītību nodarbinātības līmenis ir līdzīgs Eiropas valstīs ar sliktākajiem nodarbinātības rādītājiem. Tie, kas pirmspensijas un pensijas vecumā vēl turpina strādāt, pakļauti lielam bezdarba riskam, jo nereti viņiem pasliktinājusies veselība vai radušās arodslimības, izglītība ir zem vidējā līmeņa vai arī nepieciešams aprūpēt kādu ģimenes locekli, tāpēc nākas strādāt nepilnu slodzi un saņemt krietni zem minimālās algas (NVA dati). Šīs grūtības tika akcentētas gadiem ilgstošās krīzes laikā, un tās uzrādīja arī strauji mainīgais darba modelis digitālajā ekonomikā. Bezdarbs ir īpaši skāris mazkvalificētos darbiniekus. Daudzās nozarēs vai reģionos ir palielinājusies prasmju neatbilstība (Eiropas Komisija, 2015).

Raksta **mērķis** ir atklāt problēmas karjeras atbalsta jomā cilvēkiem vecumā no 50 gadiem, analizēt karjeras atbalsta nozīmi un iespējas pētījuma mērķgrupai.

Sabiedrības novecošanās problēmas risinājumi karjeras atbalstā

2014. gadā tika izstrādāts apjomīgs pētījums “Pirmspensijas vecuma iedzīvotāju ekonomiskā potenciāla izvērtējums”, kura mērķis bija izvērtēt pirmspensijas vecuma iedzīvotāju ekonomisko potenciālu (t. sk. izglītības, darba pieredzes, prasmju līmeni) sabiedrības un darbaspēka novecošanās, kā arī pensionēšanās vecuma paaugstināšanas kontekstā. Pētījums aptver divas pētījuma mērķgrupas – gados vecākus cilvēkus (gan ekonomiski aktīvos, gan neaktīvos), kā arī darba devējus. 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 lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība. Vairākumam no gados vecākiem cilvēkiem ir profesionālā izglītība (profesionālā pamatizglītība, 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 jomā, pamatprogrammās, lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības jomā, 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 atalgota darba. Puse gados vecāku cilvēku uzskata, ka viņiem ir visas šobrīd darba tirgū nepieciešamās zināšanas vai prasmes, turklāt gados vecāki cilvēki domā, ka viņiem, salīdzinot ar jaunākām personā, ir daudz lielāka pieredze, bet vismazāk jauno tehnoloģiju pārvaldīšanas prasmju. Neskatoties uz salīdzinoši

augsto gados vecāku cilvēku izglītības līmeni un prasmju pašvērtējumu, kas varētu liecināt par pietiekamu viņu ekonomisko potenciālu, tikai 2,5% darba devēju, ja tiem būtu jāizraugās darbinieki savam uzņēmumam, izvēlētos darbinieku, kas ir vecāks 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 viņi 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 darbaspējas (pētījums “Pirmspensijas vecuma iedzīvotāju ekonomiskā potenciāla izvērtējums”, 2014).

Labklājības ministrija (LM) ar Eiropas Savienības atbalstu nākamo sešu gadu laikā īpašā projektā veicinās darbaspēju saglabāšanu un nodarbinātību tiem, kam pāri 50 (LM 2016. g. konceptuāls ziņojums “Aktīvās novecošanās stratēģija ilgākam un labākam darba mūžam Latvijā”). Tiek plānots, ka projekta īstenotājs – Nodarbinātības valsts aģentūra (NVA) – veiks virkni dažādu aktivitāšu, lai veicinātu labāku un ilgāku darba mūžu. LM 2016. gadā nāca klajā ar konceptuālu ziņojumu “Aktīvās novecošanās stratēģija ilgākam un labākam darba mūžam Latvijā”. Tas ietver risinājumu aktīvās novecošanās situācijas uzlabošanai, kura mērķis ir veicināt ilgāku un veselīgāku Latvijas iedzīvotāju darba mūžu iedzīvotāju un kopējās ekonomiskās situācijas uzlabošanai. Darbaspēka izglītība ir viens no būtiskākajiem aspektiem, kas ietekmē darba tirgus dinamiku. Kā skaidro LM, pastāv pozitīva korelācija starp izglītības līmeni un nodarbinātības līmeni – augstāks izglītības līmenis veicina ilgāku darba mūžu, īpaši vīriešiem. Šāda situācija var būt skaidrojama ar faktu, ka iedzīvotāji ar augstāku izglītības līmeni ātrāk spēj iemācīties jaunas prasmes un pielāgoties mainīgajiem darba tirgus apstākļiem, pieļauj ministrija. Tāpat – iedzīvotāji ar augstāku izglītības līmeni lielākoties strādā profesijās, kas nav saistītas ar fizisku piepūli, tāpēc ir iespējams strādāt ilgākus gadus. Risinājuma izstrāde ir balstīta uz 2015. gada Pasaules Bankas pētījumu “Aktīvās novecošanās izaicinājumi ilgākam darba mūžam Latvijā”.

Latvijā pēdējo gadu laikā veikti vairāki pētījumi par karjeras attīstības atbalstu pieaugušajiem (gan pēc institūciju pasūtījuma, gan augstskolu pētnieku iniciēti). Tomēr trūkst pētījumu par karjeras atbalstu tieši cilvēkiem vecumā no 50 gadiem. Viņu nodarbinātība ir saistīta ar zināmiem izaicinājumiem.

- Nodarbinātību un bezdarbu ietekmē tādi faktori kā zema mobilitāte, stereotipi, izglītības un veselības aspekti, kā arī aprūpes pienākumi.
- Gados vecākiem iedzīvotājiem ir ievērojami grūtāk atgriezties darba tirgū nekā jaunākām iedzīvotāju grupām, tāpēc darba zaudēšana var nozīmēt pilnīgu izešanu no darba tirgus.
- Zemāka darba kvalitāte, t. sk. sliktāki darba apstākļi, mazākas apmācību iespējas, zemāks atalgojums, nekā jaunākām iedzīvotāju grupām.

- Neskatoties uz faktu, ka zems izglītības līmenis būtiski ietekmē nodarbinātības iespējas un darba mūža ilgumu, gados vecāko iedzīvotāju iesaiste pieaugušo izglītībā ir niecīga, īpaši mazāk izglītoto iedzīvotāju vidū.
- Gados vecāko iedzīvotāju ilgtermiņa veselības problēmu un invaliditātes radītie darba ierobežojumi ir būtisks šķērslis ilgākam darba mūžam. Turklāt darba vides faktori var saasināt veselības problēmas, tādējādi samazinot darbības (LM 2016. g. konceptuāls ziņojums “Aktīvās novecošanās stratēģija ilgākam un labākam darba mūžam Latvijā”).

Nemot vērā demogrāfiskās situācijas pasliktināšanos – depopulāciju, negatīvu migrācijas saldo, iedzīvotāju sastāva novecošanos, demogrāfiskās slodzes palielināšanos, darba tirgus nesabalansētību, nepieciešams sekmēt tādu zināšanu apguvi, kas ļautu personām pilnveidot zināšanas gan formālajā, gan neformālajā izglītībā. Tas dotu iespēju labāk adaptēties mainīgajām darba tirgus prasībām un veidot savu karjeru. Darba tirgus strukturālās izmaiņas un nestabilais darbaspēka pieprasījums dažādās profesijās aktualizē jaunu kritēriju izveidi cilvēkresursu sagatavošanai darba tirgum un jaunas pieejas nepieciešamību karjeras veidošanā. Līdz ar izmaiņām ekonomikā straujā tehnoloģiju attīstība un globalizācija atstāj ietekmi arī uz karjeras paradigmas maiņu (Jaunzeme, 2013). Karjeras atbalsta konceptā notikušas ļoti lielas izmaiņas, jo profesionālā orientācija, kad tika noteikts, cik speciālistu nepieciešams konkrētā profesijā, mainījās uz karjeras izglītību un nodarbinātību. Ar karjeru tagad saprot nevis vertikālo izaugsmi, finanšu palielināšanos, bet cilvēka dzīvi kopumā (Jaunzeme, 2013).

Karjeras atbalsts cilvēkiem vecumā virs 50 gadiem karjeras attīstības teorijās

Pēc psihologa un psihoanalītiķa E. Eriksona (*Erik Erikson*), pieaugušā vecumposms sadalās trīs posmos: agrīnais briedums (no 19 līdz 25 gadiem), vidējais briedums (no 25 līdz 50–60 gadiem) un vēlīnais briedums (no 50–60 gadiem līdz nāvei). Pēc Eriksona teorijas, vēlīnajā briedumā dzīve ir atkarīga no dzīves laikā uzkrātajām vērtībām un pieredzes. Zinātnieks M. Peks (*M. Peck*) uzskata, ka Eriksona periodizācijā ir nepilnības, kuras var novērst, paplašinot cilvēka dzīves otrās puses raksturojumu. Galvenais Peka aizrādījums ir par to, ka Eriksons pārāk daudz uzmanības pievērš 20–25 gadu vecumam, savukārt brieduma gadiem velta tikai divas attīstības stadijas, kad, pēc Peka domām, rodas daudz vairāk problēmu uzdevumu, nekā apraksta Eriksons (Svence, 2003).

Visplašāk pazīstamā karjeras attīstības mūža ilguma teorija ir D. Supera (*D. Super*) profesionālās izvēles teorija. Saskaņā ar to cilvēks iziet vairākas profesionālas attīstības pakāpes ar noteiktiem attīstības uzdevumiem katrā no tām. Galvenie Supera teorijas elementi ir dzīves posmi, lomas un paštēls. Pēc Supera teorijas, cilvēka profesionālo ciklu veido 5 posmi. 4. posms attiecas uz cilvēka dzīves ciklu 45–64 gadu vecumā. Šajā posmā cilvēks sasniedz savu individuālās profesionālās un personiskās izaugsmes virsotni. Konkrēto posmu var raksturot divējādi procesi: turpinās izaugsme un attīstība vai arī attīstās stagnācija un/vai vēlme mainīt profesiju. 1990. gadā D. Supers, M. Savickas (*M. Savickas*) un K. Supers (*K. Super*) pilnveido ideju par attīstības uzdevumu cikliskumu un to atkārtošanos dažādos veidos visas

dzīves laikā. Karjera, tāpat kā cilvēka attīstība, ir nedalāms un dinamisks process, kas attīstās visos dzīves ciklos. Iepriekšējā ciklā atrisinātie uzdevumi veido bāzi nākamajam ciklam. Katrā posmā ir savi uzdevumi. Vidējā pieaugušo periodā (45–65 gadi) rimšanas posmā notiek koncentrēšanās uz būtisko. Būtisks uzdevums ir saglabāt sevi konkurences apstākļos, aktuāla ir jaunu prasmju apguve un jaunu uzdevumu izvirzīšana. Izaugsmes uzdevums – apzināties pašam savas iespēju robežas (Gibson, Mitchell, 2006).

Straujās pārmaiņas valsts ekonomikā (globalizācija, tehnoloģiju attīstība, darba attiecību maiņa starp darba devēju un darba ņēmēju) un nodarbinātības struktūrā arvien lielāku atbildību par savu nodarbinātību uzliek indivīdam, kuram ir jāpieņem lēmums par savu izglītību un profesionālo darbību. Indivīda izglītošanai un atbalstam par karjeras veidošanas procesu kalpo aktivitāšu un pasākumu kopums, kas publiskajā politikā un zinātniskajā literatūrā (E. Hers (*Herr*), B. Lovs, A. Vots) ieguvis terminu “karjeras atbalsts” (angļu val. *career guidance*).

Mūsdienās karjeras atbalsta izveidi un pieejamības nodrošināšanu visiem iedzīvotājiem kā vienu no nozīmīgākiem instrumentiem indivīdu nodarbinātības jautājumu risināšanai mūža garumā akcentē vairāki pētnieki, piemēram, P. Plants (*Plant*), A. G. Votss (*Watts*), D. Hjūza (*Hughes*), R. Vorinens (*Vourinen*). Izglītības sistēmas visos līmeņos, īstenojot karjeras atbalsta pasākumus, var sasniegt gan īstermiņa, gan ilgtermiņa mērķus.

Īstermiņa mērķus sasniedz,

- nodrošinot informāciju un konsultācijas;
- uzlabojot indivīda zināšanas un prasmes lēmumu pieņemšanā un iespēju apzināšanos karjeras vadībā;
- ja ir motivācija darbam un izglītošanās procesam.

Ilgtermiņa mērķi saistās gan ar indivīda iekļaušanos nepārtrauktā izglītošanās procesā, zināšanu un prasmju atbilstību darba tirgus prasībām, sekmīgu iekļaušanos darba tirgū, izaugsmi, darba produktivitāti, gan ar ekonomiku kopumā (Hughes, Bosley, Bowes, Bysshe, 2002).

Karjeras atbalsta sistēma Latvijā

Cilvēkresursu attīstība ir viena no galvenajām prioritātēm Eiropas Savienības un Latvijas nodarbinātības un izglītības politikas plānošanas jomā, kas iekļauta Lisabonas stratēģijā, Boloņas deklarācijā, Mūžizglītības memorandā, Latvijas Nacionālajā attīstības plānā 2014.–2020. gadam un Eiropas Savienības sagatavotajā ekonomiskās attīstības stratēģijā “Eiropa 2020”. Nacionālās attīstības plāns 2014.–2020. gadam ir galvenais vidēja termiņa attīstības plānošanas dokuments Latvijā. Ir arī Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģijas līdz 2030. gadam rīcības plāns (Latvija, 2030), kurš nosaka galvenos rīcības virzienus un veicamos uzdevumus. Uz pirmspensijas vecuma cilvēku nodarbinātību attiecas rīcības virziens “Cienīgs darbs”. Viens no šajā rīcības virzienā 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 pakalpojumu pieejamību (t. sk. pagaidu darba iespējas).

Iepriekš minētie politikas plānošanas dokumenti vērsti uz ekonomikas un sociālo atjaunotni, kur viens no svarīgākajiem resursiem ir cilvēks. Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkls (EMKAPT) piedāvā empīriskās bāzes ceļveža paplašinātu kopsavilkumu “Mūžilga karjeras atbalsta empīriskā bāze: efektīvas politikas un prakses ceļvedis”, kas ietver metodiskos ieteikumus Eiropas politikas veidotājiem, kuros izskaidrotas mūžilga karjeras atbalsta politikas sistēmas galvenās iezīmes.

Karjeras atbalsta sistēmas veidošanā Latvijā iesaistītās puses (valsts, pašvaldību iestādes, izglītības iestādes u. c.) balstās uz Eiropas Savienības un nacionālās politikas dokumentiem par karjeras atbalsta nodrošināšanu. Tādējādi Latvijas valsts ir noteikusi, ka karjeras atbalsta sistēmas uzturēšana ir valsts pārvaldes kompetences jautājums (Jaunzeme, 2013).

Karjeras atbalsta procesam ir komplekss raksturs. Tas ietver šādus galvenos komponentus:

- 1) karjeras informāciju – tā ir nepieciešamā informācija, lai plānotu, uzsāktu profesionālo darbību un noturētos darba tirgū. Tā iekļauj informāciju par profesijām, prasmēm, karjeras ceļiem, izglītības iespējām, darba tirgus attīstības tendencēm un nosacījumiem, izglītības iestādēm, valsts un nevalstisko organizāciju sniegtajiem pakalpojumiem un darba iespējām. Šis ir pamats atbalsta sistēmai;
- 2) karjeras izglītību – tie ir izglītības iestādēs mācību procesā integrēti pasākumi, kurus nodrošina skolotāji, karjeras konsultanti un citi speciālisti. Tas sniedz iespēju skolēniem un studentiem izprast savas intereses un spējas, savu motivāciju, vērtības un izvēlēties kādu tālākās izglītības un karjeras virzienu. Īstenotās aktivitātes nodrošina jauniešus ar zināšanām par darba tirgu, paver iespēju pieņemt atbildīgu lēmumu par izglītību un darbu un apgūt karjeras plānošanas prasmes;
- 3) karjeras konsultēšanu – tā palīdz personām noskaidrot viņu mērķus un vēlmes, izprast savu identitāti, pieņemt lēmumu un vadīt karjeru, kas var būt plānota vai neplānota, noskaidrot tuvākos nodarbinātības mērķus, izprast un atrast darbu un prasmju pilnveides iespējas un apgūt prasmes, kas nepieciešamas, lai saglabātu nodarbinātību (CV sastādīšana, darba intervijas prasmes) (Hansen, 2006). Lai veiksmīgi varētu īstenot konsultēšanas procesu, svarīgi ņemt vērā cilvēku vecumā no 50 gadiem vecumposma fizioloģiskās un psiholoģiskās īpatnības. Gados vecākiem darbiniekiem ir pieredze, vērtīgas ilgstošā darba praksē iegūtas zināšanas, atbildība, taču nereti piemīt arī savi trūkumi, piemēram, grūtības pielāgoties pārmaiņām, novecojusī kvalifikācija un mūsdienu darba tirgus prasībām neatbilstošas kādreiz iegūtās profesionālās zināšanas, neapmierinošs veselības stāvoklis un ar to saistītas zemākas darbības spējas. Tāpēc ir tik svarīgi šos cilvēkus iesaistīt profesionālajā un neformālajā apmācībā, lai viņu kvalifikācija, zināšanas un darbam nepieciešamās iemaņas atbilstu mūsdienu darba tirgus prasībām un palielinātu konkurētspēju. Svarīga nozīme šajā procesā ir karjeras konsultantiem. Pieaugušu cilvēku karjeras attīstībā būtiski ir divi jēdzieni: dzīves posmi (cikli) un dzīves lomas. Abi šie jēdzieni atrodas savstarpējā mijiedarbībā (Miķelsone, 2008).

Latvijas Republikas Izglītības likums definē karjeras attīstības atbalstu kā “pasākumu kopumu, kas ietver informācijas, karjeras izglītības un individuālo konsultāciju pieejamību izglītojamajiem karjeras mērķu noteikšanai un plānošanai, izdarot izvēli saistībā ar izglītību un darbu”. Definīcija iezīmē divus būtiskākos karjeras attīstības kontekstus, tie ir izglītība un nodarbinātība. Karjeras attīstības atbalsts pieaugušajiem ir noteikts Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likumā. Šī likuma mērķis ir sniegt atbalstu bezdarbniekiem, darba meklētājiem un personām, kas pakļautas bezdarba riskam, lai veicinātu to spēju konkurēt darba tirgū.

Karjeras atbalsts bezdarbniekiem vecumā no 50 gadiem karjeras atbalsta sistēmā

2016. gada septembra beigās lielākās mērķgrupas no bezdarbnieku kopskaita ir bezdarbnieki vecumā 50 gadi un vairāk (37,7%) un ilgstošie bezdarbnieki (30,9%). NVA 2016. gada septembra beigās bija reģistrēti 28 019 bezdarbnieki vecumā 50 gadi un vairāk, kas ir 37,7% no kopējā reģistrētā bezdarbnieku skaita valstī. Vidējais bezdarba ilgums 2016. gada septembra beigās bezdarbniekiem vecumā 50 gadi un vairāk – 296 dienas jeb apmēram 9 mēneši (2015. gada septembra beigās – 294 dienas). Lielākais bezdarbnieku vecumā 50 gadi un vairāk skaits sadalījumā pa profesijām pēc pēdējās nodarbošanās: palīgstrādnieks, apkopējs, mazumtirdzniecības veikala pārdevējs, sētnieks, apkures krāšņu kurinātājs, kravas automobiļa vadītājs, aprūpētājs, automobiļa vadītājs (NVA dati). Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likuma 3. panta 1. daļa noteic, ka ir šādi aktīvie nodarbinātības pasākumi:

- 1) profesionālā apmācība, pārkvalifikācija un kvalifikācijas paaugstināšana;
- 2) algoti pagaidu sabiedriskie darbi – tādi pasākumi bezdarbnieku darba iemaņu iegūšanai un uzturēšanai, kuri rada sociālu labumu sabiedrībai un kurus īsteno pašvaldībās, biedrībās vai nodibinājumos bez nolūka gūt peļņu. Par algotu pagaidu sabiedrisko darbu veikšanu bezdarbniekam izmaksā atlīdzību;
- 3) pasākumi konkurētspējas paaugstināšanai, jo īpaši pasākumi sociālo un funkcionālo prasmju pilnveidei, un psiholoģiskā atbalsta pasākumi; pasākumi darba tirgum nepieciešamo pamatprasmju un iemaņu, kā arī darba meklēšanas metožu apguvei, neformālās izglītības ieguvei, t. sk. valsts valodas apguvei; nodarbinātības pasākumi vasaras brīvlaikā personām, kuras iegūst izglītību vispārējās, speciālās vai profesionālās izglītības iestādēs, kā arī citi pasākumi, kas veicina bezdarbnieku un darba meklētāju konkurētspēju darba tirgū;
- 4) darba meklēšanas atbalsta pasākumi – bezdarbnieka individuālā darba meklēšanas plāna izstrāde, bezdarbnieka profilēšana (klasifikācija secīgi iesaistei aktīvajos nodarbinātības pasākumos), piemērota darba noteikšana, informēšana par darba meklēšanas metodēm, darba meklēšanas pienākuma izpildes pārbaude un citi pasākumi, kas veicina aktīvu darba meklēšanu un motivē bezdarbniekus un darba meklētājus enerģiskāk meklēt darbu un iekļauties darba tirgū;

- 5) pasākumi noteiktām personu grupām, jo īpaši personām no 15 līdz 24 (ieskaitot) gadu vecumam; personām, kurām ir noteikta invaliditāte; personām sešu mēnešu laikā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma (bērna kopšanas perioda) beigām; personām, kurām līdz valsts vecuma pensijas piešķiršanai nepieciešamā vecuma sasniegšanai atlikuši ne vairāk kā pieci gadi; personām, kuras NVA uzskaitē ir ilgāk par vienu gadu (turpmāk – ilgstošie bezdarbnieki); personām pēc soda izciešanas brīvības atņemšanas iestādēs; personām, kurām ir alkohola, narkotisko, psihotropo vai toksisko vielu atkarība; personām, kuras aprūpē kādu ģimenes locekli; personām, kuras bez darba ir ilgāk par vienu gadu; citiem bezdarbniekiem atbilstoši vietējā darba tirgus situācijai, kā arī citām politikas plānošanas dokumentos noteiktajām mērķgrupām;
- 6) pasākumi komercdarbības vai pašnodarbinātības uzsākšanai;
- 7) darba izmēģinājumi darba vietā, kas dod iespēju noteikt profesionālo piemērotību;
- 8) apmācība pie darba devēja;
- 9) kompleksie atbalsta pasākumi;
- 10) citi Eiropas Savienības struktūrfondos paredzētie pasākumi.

Pieprasījums pēc šiem NVA pakalpojumiem krietni pārsniedz piedāvājumu (NVA statistikas dati). NVA ir izstrādātas metodiskās vadlīnijas darbam ar klientiem vecumā “50 plus” un ilgstošajiem bezdarbniekiem, lai aktivizētu mērķtiecīgu darbu ar šo mērķauditoriju un veicinātu to sekmīgu iekārtošanos darbā. Ņemot vērā klientu mērķgrupas specifiku, darbs tiek organizēts kompleksi, nodrošinot regulāru NVA darbinieku – koordinējošo ekspertu, aģentu, karjeras konsultantu un nepieciešamības gadījumā pašvaldības sociālo darbinieku – sadarbību. Darbā ar bezdarbniekiem vecumā no 50 gadiem un ilgstošajiem bezdarbniekiem karjeras konsultantam jāizmanto īpaša pieeja: jāsniedz psiholoģiskais atbalsts, jāiedrošina, jāpalīdz darba meklēšanas iemaņu attīstīšanā – patstāvīgi uzrakstīt CV, darba meklētāja sludinājumu dažādās interneta vietnēs, jāiesaista darba meklētājiem paredzētajās NVA apmācībās.

Materiāls un metodika

Pētījuma “Karjeras atbalsts cilvēkiem vecumā no 50 gadiem” mērķis ir identificēt nozīmīgākās problēmas personu vecumā no 50 gadiem nodarbinātībā un izstrādāt priekšlikumus šo cilvēku karjeras atbalstam. Šajā pētījumā cilvēku vecuma robežas definētas no 50 līdz 64 gadiem, ņemot vērā ES un Latvijas politikas dokumentos adresēto mērķgrupu un NVA identificēto bezdarba riskam pakļauto grupu vecuma robežas, kā arī nosacījumus izdienas pensiju saņemšanai un vidējo izdienas pensiju pieprasīšanas vecumu (50 gadi).

Pētījuma bāze – NVA Rēzeknes filiālē reģistrētie bezdarbnieki vecumā no 50 gadiem (tai skaitā arī ilgstošie bezdarbnieki).

Pēc izmantotās metodes, konkrētais pētījums ir jaukto metožu pētījums, jo tajā apkopoti un analizēti gan kvantitatīvie, gan kvalitatīvie dati. Ar nestrādājošu cilvēku vecumā no 50 gadiem aptaujas palīdzību ir izpētītas mērķgrupas grūtības un iespējas, kas ietekmē integrāciju darba tirgū.

Mērķa sasniegšanai ir izvirzīti vairāki uzdevumi:

- analizēt zinātnisko literatūru un pētījumus par aktīvās novecošanās tēmu;
- balstoties uz Eiropā veiktiem pētījumiem, noskaidrot un analizēt bezdarba riskus, noturēšanās un integrācijas darba tirgū iespējas personām vecumā no 50 gadiem;
- analizēt karjeras atbalsta nozīmi un iespējas pētījuma mērķgrupai;
- balstoties uz pētījuma rezultātiem, izstrādāt priekšlikumus bezdarba riskam pakļauto personu un bezdarbnieku vecumā no 50 gadiem karjeras atbalstam.

Lai varētu izpildīt izvirzītos uzdevumus, izmantotas šādas metodes: teorētiskā metode (Latvijas un ārvalstu speciālās literatūras izpēte un analīze), datu ieguves (anketēšana, intervija, NVA karjeras konsultantu kā ekspertu intervijas) un datu analīzes metode (aprakstošā statistika). Situācija darba tirgū Eiropas Savienības valstīs (ieskaitot Latviju) raksturota, balstoties uz IZM, EM, LM, NVA, EUROSTAT statistikas datiem, valsts pārvaldes iestāžu darbības pārskatiem un Centrālās statistikas pārvaldes datubāzes datiem. Pētījums balstīts uz Latvijas un ārvalstu speciālo literatūru, citu ES valstu pieredzi, publikācijām un pētījumiem, ekonomisko informāciju, statistikas un citiem datiem.

Rezultāti un diskusija

Latvijā pēdējo gadu laikā ir veikti vairāki pētījumi par karjeras attīstības atbalstu pieaugušajiem gan pēc institūciju pasūtījuma, gan augstskolu pētnieku iniciēti. Tomēr trūkst pētījumu par karjeras atbalstu cilvēkiem vecumā no 50 gadiem jeb gados vecākiem cilvēkiem. Autore uzskata, ka konkrētajai mērķgrupai ir nepieciešams īpašs karjeras atbalsts, jo Latvijas darba tirgū vērojamas vecuma diskriminācijas iezīmes. Tas saistīts ar sabiedrībā pastāvošajiem stereotipiem par gados vecāku cilvēku pieņemšanu darbā, viņu vecuma īpatnībām un veselības stāvokļa pasliktināšanos. Diskriminācijas faktu apliecina arī vairākas Latvijā veiktas aptaujas un iepriekš tekstā aplūkoti pētījumi – “Pirmspensijas vecuma iedzīvotāju ekonomiskā potenciāla izvērtējums” un “Aktīvās novecošanās izaicinājumi ilgākam darba mūžam Latvijā”. Valsts ilgtspējīgai ekonomiskajai attīstībai būtiska ir iedzīvotāju sociālā integrācija, kas rada visiem iedzīvotājiem vienlīdzīgas iespējas piedalīties sabiedrības dzīvē un valsts ekonomiskā potenciāla veidošanā. Lai to nodrošinātu, nepieciešami atbalsta pasākumi sociālās atstumtības riska grupu integrācijai darba tirgū un sabiedriskajā dzīvē. Viens no šādiem pasākumiem ir karjeras atbalsts. Pašlaik karjeras attīstības atbalsta pakalpojumi šajā cilvēku dzīves posmā sniedz mazu palīdzību. Ir tikai nedaudz piemēru, kā efektīvi sniegt karjeras atbalsta pakalpojumus cilvēkiem vecumā no 50 gadiem. Ir atsevišķi efektīvas reaģēšanas piemēri, bet neviena valsts nav izstrādājusi sistemātisku pieeju šajā jomā, t. sk. arī Latvija.

Secinājumi

Iedzīvotāju skaita samazināšanās un sabiedrības novecošanās ir svarīgs izaicinājums visām ES dalībvalstīm, tātad arī Latvijai. Iedzīvotāju skaits Latvijā turpina samazināties. Ņemot vērā demogrāfiskās pārmaiņas nākotnē un darbaspēka trūkumu, vecāka gadagājuma cilvēki kļūst aizvien svarīgāki darba tirgū.

Latvijas darba tirgū vērojamas vecuma diskriminācijas iezīmes. Cilvēki vecumā no 50 gadiem pieder pie riska grupas, tāpēc nepieciešams realizēt noteiktus pasākumus viņu atbalstam. Gados vecāku cilvēku kā darbinieku pieprasījums ir diezgan zems. Visbiežāk viņiem piedāvā maz atalgotas darba vietas ar zemāku slodzi.

Pētījumi liecina, 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 tiem, kam pāri 50. Šiem cilvēkiem kopumā pietrūkst izpratnes par to, ka nepieciešams visu laiku mācīties, lai būtu konkurētspējīgs mūsdienu mainīgajā vidē. Daudzus šī vecuma bezdarbniekus nepieciešams papildus motivēt.

Mērķis ir veicināt pēc iespējas ilgāku darba mūžu un nodarbinātību, kas ir uztverama nevis kā slogs, no kura jāatbrīvojas noteiktā vecumā, bet kā nepieciešamība valsts attīstībai.

LITERATŪRA

Eiropas Komisija (2015). *Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Centrālajai bankai, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai, Reģionu komitejai un Eiropas Investīciju bankai*. Brisele: Eiropas Komisija.

EMKAPT karjeras atbalsta glosārijs. Pieejams: www.viaa.gov.lv.

Gibson, L. Robert, Mitchell, H. Marianne (2006). *Introduction to Career Counseling for the 21st Century*. Pearson, Merrill Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey, Columbus, Ohio.

Hansen, E. (2006). *Career Guidance. A Resource Handbook for Low- and Middle Income Countries*. Geneva: International Labour Office, p. 109.

Hūlijs, T. *Mūžilga karjeras atbalsta empīriskā bāze: efektīvas politikas un prakses ceļvedis*. Pieejams: EMKAPT http://viaa.gov.lv/library/files/original/Extended_summar_final_LV.pdf.

Jaunzeme, I. (2013). *Karjeras attīstības atbalsta sistēmas darbības izvērtējums Latvijā*. Rīga: Valsts valodas attīstības aģentūra.

Karjeras attīstības atbalsts. Rokasgrāmata politikas veidotājiem. Pieejams: www.viaa.gov.lv. *Stratēģija "Eiropa 2020"*. Pieejams: www.em.gov.lv/lv/eiropas_savieniba/strategija_eiropa_2020.

Konceptuālais ziņojums "*Aktīvās novecošanās stratēģija ilgākam un labākam darba mūžam Latvijā*" (2016). Pieejams: <http://m.likumi.lv/doc.php?id=284635>.

Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2014.–2020. gadam. Pieejams: www.likumi.lv.

Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030. gadam. Pieejams: <http://www.varam.gov.lv/lat/pol/ppd/?doc=13857>.

Latvijas Republikas Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums. Pieejams: www.likumi.lv.

Latvijas Republikas Izglītības likums. Pieejams: www.likumi.lv.

Metodika darbam ar klientiem vecumā 50 plus. NVA iekšējais dokuments.

Miķelsone, I., Latsone, L., Strods, G. u. c. (2008). *Karjeras attīstības atbalsts*. Rīga: Valsts izglītības attīstības aģentūra, 26. lpp.

NVA darbības stratēģija 2015.–2016. gadam. Pieejams: <http://www.nva.gov.lv/index.php?cid=62&mid=65>.

NVA “Pārskats par bezdarba situāciju valstī” (2016). Pieejams: http://www.nva.gov.lv/docs/31_581c96f2665210.29571259.pdf.

Pirmspensijas vecuma iedzīvotāju ekonomiskā potenciāla izvērtējums. Pētījuma atskaite. Pieejams: http://www.nva.gov.lv/docs/30_534671ac5b2150.12520375.pdf.

Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper and Row.

Svence, G. (2003). *Pieaugušo psiholoģija*. Rīga: RaKa, 48. lpp.

Summary

Current demographic trends in Latvia show an aging population and depopulation, especially of working age. It points to the need to efficiently use the potential of the existing labor force.

This article examines employment and opportunities for integration in the Latvian labor market with regard to the people over 50 years of age. Developing a comprehensive active aging strategy for longer and better working lives is very important. The current article concentrates on productive aging: the conditions necessary to support employment and productivity over longer working lives, including career guidance, lifelong guidance and development of skills over the lifecycle. Each specific target group needs a specific guidance, moreover, age discrimination features can be observed in the Latvian labor market. This is a quantitative study, where the data collected by means of questionnaires will be analyzed, using descriptive statistics and Pearson correlation. The research is based on Latvian and foreign specialised literature, experience of other EU countries, publications and research, economic information, statistics, and other data.

Keywords: *career guidance, lifelong guidance, employment, unemployment, people over 50 years of age.*