

Ministru kabineta rīkojums Nr.244

Rīgā 2015.gada 12.maijā (prot. Nr.23 21.§)

Par Iekļaujošas nodarbinātības pamatnostādņem 2015.–2020.gadam

1. Atbalstīt Iekļaujošas nodarbinātības pamatnostādnes 2015.–2020. gadam (turpmāk – pamatnostādnes).
2. Noteikt Labklājības ministriju par atbildīgo institūciju pamatnostādņu īstenošanā.
3. Pamatnostādņēs ietvertu pasākumu īstenošanu nodrošināt piešķirto valsts budžeta līdzekļu ietvaros.
4. Pasākumus, kuriem paredzēts Eiropas Savienības struktūrfondu finansējums, īstenot darbības programmas "Izaugsme un nodarbinātība" specifisko atbalsta mērķu un to pasākumu īstenošanai plānoto līdzekļu ietvaros.
5. Izglītības un zinātnes ministrijai, īstenojot pamatnostādņu 8.1.2. apakšpunktā minēto pasākumu, nodrošināt atbalstu arī nodarbinātajiem nozarēs un profesiju grupās, kurās paredzama nodarbināto skaita samazināšanās tehnoloģisko procesu attīstības un darba ražīguma kāpināšanas rezultātā (turpmāk – bezdarba riskam pakļautās nodarbinātās personas), lai preventīvi nodrošinātu bezdarba iestāšanās riska mazināšanu un ātrāku pielāgošanos mainīgajam darba tirgus pieprasījumam.
6. Lai nodrošinātu šā rīkojuma 5. punktā minētā atbalsta sniegšanas operatīvu uzsākšanu un aprobētu iespējamu turpmāku sadarbības modeli bezdarba riskam pakļauto nodarbināto personu atbalstam, Izglītības un zinātnes ministrijai:
 - 6.1. no darbības programmas "Izaugsme un nodarbinātība" 8.4.1. specifiskā atbalsta mērķa "Pilnveidot nodarbināto personu profesionālo kompetenci atbilstoši mainīgajiem darba tirgus apstākļiem" novirzīt finansējumu 2 500 000 *euro* apmērā bezdarba riskam pakļauto nodarbināto personu atbalsta aprobēšanas izmēģinājumu projekta (turpmāk – izmēģinājumu projekts) īstenošanai;
 - 6.2. sadarbībā ar Labklājības ministriju izstrādāt un līdz 2015. gada 30. septembrim iesniegt noteiktā kārtībā Ministru kabinetā tiesību aktu projektus, lai nodrošinātu, ka izmēģinājumu projekta īstenošana tiek uzsākta ne vēlāk kā 2016. gada 1. janvārī;
 - 6.3. sadarbībā ar Labklājības ministriju izmēģinājumu projektu īstenot līdz 2018. gada 31. decembrim.

7. Atbildīgajām un iesaistītajām institūcijām līdz 2018. gada 1. martam un 2021. gada 1. martam iesniegt Labklājības ministrijā informāciju par pamatnostādnes noteikto uzdevumu un pasākumu izpildes gaitu un rezultātiem.

8. Labklājības ministrijai sagatavot un labklājības ministram iesniegt noteiktā kārtībā Ministru kabinetā šādus informatīvos ziņojumus:

8.1. līdz 2018. gada 31. maijam – pamatnostādņu īstenošanas starpposma novērtējumu;

8.2. līdz 2019. gada 28. februārim – informatīvo ziņojumu par turpmāko rīcības modeli bezdarba riskam pakļauto nodarbināto personu atbalstam, ņemot vērā izmēģinājumu projekta īstenošanas rezultātus;

8.3. līdz 2021. gada 1. jūlijam – pamatnostādņu īstenošanas ietekmes gala novērtējumu.

Ministru prezidente *Laimdota Straujuma*

Labklājības ministrs *Uldis Augulis*

(Ministru kabineta
2015.gada 12.maija
rīkojums Nr.244)

Iekļaujošas nodarbinātības pamatnostādnes 2015.–2020.gadam

Rīga, 2015

Saturs

Lietoto saīsinājumu un terminu skaidrojums

Ievads

1 Situācijas raksturojums

1.1 Demogrāfiskās tendences un aktīvā novecošanās

1.2 Darbaspēka piedāvājums un pieprasījums

1.2.1 Darbaspēka pieprasījums

1.2.2 Darbaspēka piedāvājums

1.2.3 Darbaspēka piedāvājuma un pieprasījuma salāgošana

1.3 Sociāli iekļaujošs darba tirgus

1.3.1 Produktivitātes atšķirības, samazinātas produktivitātes kompensēšana

1.3.2 Personu grupas ar pastāvīgām problēmām iekļauties darba tirgū

1.3.3 Sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju nodrošināšana

1.4 Aktīvās darba tirgus politikas pasākumi

1.4.1 Preventīvie pasākumi

1.4.2 Atbalsts bezdarba mazināšanai

1.5 Darba vietu kvalitāte

1.5.1 Darba samaksa

1.5.2 Darba tiesību ievērošana

1.5.3 Sociālā aizsardzība un darba drošība

1.5.4 Sociālais dialogs

1.5.5 Darba nodokļu un pabalstu sistēma

1.6 Konstatētās problēmas

2 Sasaiste ar citiem plānošanas dokumentiem

3 Mērķis un rīcības virzieni

4 Turpmākās rīcības plānojums

5 Politikas un darbības rezultāti

6 Plānotā atbalsta sasaiste ar mērķgrupu vajadzībām**7 Sākotnējās ietekmes novērtējums****8 Ietekmes novērtējums uz valsts un pašvaldību budžetiem****9 Pārskatu sniegšanas un novērtēšanas kārtība****1. pielikums****2. pielikums****Lietoto saīsinājumu un terminu skaidrojums****Lietotie saīsinājumi:**

ADTP	Aktīvā darba tirgus politika
CSP	Centrālā statistikas pārvalde
EK	Eiropas Komisija
EM	Ekonomikas ministrija
ERAF	Eiropas Reģionālās attīstības fonds
EP	Eiropas Padome
ES	Eiropas Savienība
ESF	Eiropas Sociālais fonds
EURES	Eiropas Nodarbinātības dienestu tīkls
Eurostat	Eiropas Savienības statistikas birojs
FM	Finanšu ministrija
GMI	garantētais minimālais ienākumu līmenis
IKP	Iekšzemes kopprodukts
IIN	Iedzīvotāju ienākuma nodoklis
IN pamatnostādnes	Iekļaujošas nodarbinātības pamatnostādņu 2015.–2020. gadam projekts
IZM	Izglītības un zinātnes ministrija
LM	Labklājības ministrija
MK	Ministru kabinets
NRP	Latvijas nacionālā reformu programma "ES 2020" stratēģijas īstenošanai
NVA	Nodarbinātības valsts aģentūra
OECD	Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija
PB	Pasaules Banka
SAM	Specifiskais atbalsta mērķis
SDO	Starptautiskā darba organizācija
VID	Valsts ieņēmumu dienests
VDI	Valsts darba inspekcija
VSAA	Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra
VSAOI	Valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas

Lietotie termini:

Bezdarba līmenis – Nodarbinātības valsts aģentūrā reģistrēto bezdarbnieku (darbspējas vecumā) īpatsvars ekonomiski aktīvo iedzīvotāju darbspējas vecumā skaitā, procentos.

Bezdarbnieku profilēšana – metode darbam ar klientiem, kura sniedz atbalstu klientam piemērošo vajadzību un ilgstoša bezdarba riska identificēšanai un iespējamās rīcības scenārijus šī riska novēršanai. Profilēšanas metode paredz klientu sadalīšanu noteiktās funkcionālās grupās, ar katrai grupai secīgu pakalpojumu klāstu un sadarbības noteikumiem.

Darba meklētāji – personas (bezdarbnieki), kas pārskata nedēļā nekur nestrādāja un nebija pagaidu prombūtnē no darba, pēdējo 4 nedēļu laikā aktīvi meklēja darbu un darba atrašanas gadījumā ir gatavas tuvāko 2 nedēļu laikā sākt strādāt (ieskaita arī personas, kas darbu jau ir atradušas un uzsāks to 3 mēnešu laikā). Šāda termina definīcija tiek lietota Latvijas Darbaspēka izlases veida apsekojumā, kura statistiskā informācija ir starptautiski salīdzināma.

Darba meklētāju īpatsvars – darba meklētāju īpatsvars atbilstošās vecuma grupas ekonomiski aktīvo iedzīvotāju kopskaitā, procentos.

Eiropas Semestris – ES politikas veidošanas kalendārs, kas nodrošina skaidrākus noteikumus, valstu politikas nostādņu labāku koordināciju gada laikā, regulāru pēcpārbaudi un ātrākas sankcijas par noteikumu pārkāpšanu un palīdz ES dalībvalstīm izpildīt budžeta un reformu saistības.

Reģistrētie bezdarbnieki – personas, kuras saskaņā ar Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likumu ir reģistrējušās NVA kā bezdarbnieki un ir tiesīgas saņemt NVA pakalpojumus.

Darbaspēka pieprasījums – tautsaimniecībā nepieciešamais strādājošo skaits, ko nosaka aizpildīto darba vietu un vakanto darba vietu kopskaits.

Ekonomiskās aktivitātes līmenis – ekonomiski aktīvo iedzīvotāju (nodarbināto iedzīvotāju un bezdarbnieku kopskaits) īpatsvars atbilstošās vecuma grupas iedzīvotāju kopskaitā, kas parāda sabiedrības gatavību nekavējoties iesaistīties tautsaimniecības attīstībā attiecīgajā laika periodā.

Ekonomiski aktīvie iedzīvotāji – nodarbinātie un darba meklētāji, kuri aktīvi meklē darbu, tai skaitā gan reģistrētie, gan neregistrētie bezdarbnieki NVA.

Ekonomiski neaktīvie iedzīvotāji – personas neatkarīgi no vecuma, ieskaitot personas, kas jaunākas par darbības vecumu, kuras nevar pieskaitīt ne pie nodarbinātajiem iedzīvotājiem, ne arī pie darba meklētājiem (mājsaimnieces, nestrādājošas personas ar invaliditāti, izglītības iestāžu audzēkņi un studenti darbības vecumā, kas nestrādā un nemeklē darbu, nestrādājošie pensionāri, personas, kas zaudējušas cerības atrast darbu, personas, kas nevar strādāt ģimenes apstākļu dēļ u.c.).

Nepilnu darba laiku nodarbinātie – personas, kuras pieņemtas darbā (darba ņēmēji) uz nepilnu darba laiku, vai parasti strādā mazāk par 40 stundām nedēļā.

Nodarbinātības līmenis – nodarbināto iedzīvotāju īpatsvars atbilstošās vecuma grupas iedzīvotāju kopskaitā. Šis rādītājs parāda, kāda daļa no darbības vecuma iedzīvotājiem patiešām ir reāli nodarbināti tautsaimniecībā attiecīgajā laika periodā. Rēķinot nodarbinātības līmeni, tiek iekļauti ne tikai darba ņēmēji, bet arī darba devēji un pašnodarbinātie.

Nodarbinātie iedzīvotāji – visas tās personas, kas pārskata nedēļā vismaz vienu stundu veic jebkādu darbu vai nu par samaksu naudā vai arī par atlīdzību precēs vai pakalpojumos, arī pašnodarbinātās personas, darba devēji un personas, kas strādā, lai iegūtu produkciju pašu patēriņam.

Normālu (pilnu) darba laiku nodarbinātie – personas, kuras pieņemtas darbā (darba ņēmēji) uz normālu (pilnu) darba laiku vai parasti strādā (darba devēji, pašnodarbinātie) vismaz 40 stundas nedēļā, kā arī to kategoriju darbinieki, kam noteikts saīsināts darba laiks (skolotāji, ārsti u.c.), bet kuras pašas sevi uzskata par pieņemtām uz normālu darba laiku.

Zemākas kvalifikācijas profesijas – profesijas, kas atbilst 7.-9. profesiju grupai profesiju klasifikatorā (vienkāršās profesijas – šīs pamatgrupas darbinieki izpilda vienkāršus un monotonus darbus vai mehāniskas darba operācijas, lietojot rokas instrumentus un bieži arī fizisku spēku). Klasifikācijas un definīcijas augstas/vidējās un zemas kvalifikācijas profesijām ir dažādas – piemēram vienā profesiju pamatgrupā var būt dažādu kvalifikāciju

profesijas (piemēram, 4.profesiju pamatgrupā "Kalpotāji" var būt profesijas, kas iekļauj gan vidējās (sekretāri), gan zemas kvalifikācijas (klientu informētāji) prasības). Tomēr 7.-9.profesiju pamatgrupā zemākas kvalifikācijas profesiju īpatsvars ir izteiktāks nekā pārējām profesiju grupām.

Ievads

Atbilstoši EK ierosinātajai stratēģijai "ES 2020" valstis vieno kopīgs mērķis attīstībai – gudra, ilgtspējīga un iekļaujoša izaugsme. Šāds mērķis ir izvirzīts, lai mazinātu ekonomiskās krīzes radītās sekas un ilgtermiņā veicinātu visas ES konkurētspēju. Attiecībā uz iekļaujošu izaugsmi galvenie mērķi tiek saistīti ar augstu nodarbinātības līmeni, kā arī sociālo un teritoriālo kohēziju. Lai tuvinātos šiem mērķiem, veicinātu nodarbinātību un izaugsmi Latvijā, 2011. gada 26. aprīlī MK tika apstiprināta NRP (protokols Nr.27 34.§). Attiecībā uz nodarbinātību NRP ietvaros ir izvirzīts kvantitatīvs mērķis – līdz 2020. gadam sasniegt nodarbinātības līmeni 73%, kamēr ES kopējais mērķis ir sasniegt nodarbinātības līmeni 75%.

ES Padome ik gadu Eiropas Semestra ietvaros apstiprina valstu specifiskās rekomendācijas, kas nodarbinātības jomā tiek izstrādātas, apspriestas un vērtētas Eiropas Nodarbinātības stratēģijas ietvaros, tajā skaitā – daudzpusējās uzraudzības procesā veidojot visu ES dalībvalstu pieeju noteiktām nodarbinātības politikas jomām. Šīm rekomendācijām ir būtiska loma nodarbinātības politikas izstrādē un ieviešanā, jo to ietvaros tiek vērsta uzmanība uz būtiskākajiem izaicinājumiem. Līdz ar to nodarbinātības politikas izstrādi un īstenošanu līdz 2020. gadam ietekmēs ES Padomes specifiskās rekomendācijas Latvijai. Laika posmam no 2013. gada līdz 2014. gadam tās ir vērstas uz ilgstošo un jauniešu bezdarba mazināšanu, uzlabojot ADTP efektivitāti, izveidojot visaptverošu profesionālo orientāciju un uzlabojot mācekļības pieejamību un kvalitāti. Tāpat rekomendācijās ir uzsvērts ieteikums pilnveidot sociālos pakalpojumus, nodrošinot to efektivitāti, īpaši attiecībā uz nabadzības rādītājiem.

Vienlaikus, reaģējot uz ekonomiskās krīzes ietekmi, 2012. gada aprīlī EK nāca klajā ar Nodarbinātības pakotni (Employment Package), kuras primārais mērķis ir darbavietu izveides sekmēšana. Būtiskākie priekšlikumi šī mērķa sasniegšanai ir darbaspēka pieprasījuma veicināšana, samazinot darbaspēka nodokļus, veicinot uzņēmējdarbību un pašnodarbinātību, t.sk., sociālo uzņēmējdarbību, kā arī, stimulējot neoficiāla darba pāreju oficiālā nodarbinātībā, vienlaikus nodrošinot, ka darba samaksa ir atbilstoša produktivitātei.

Savukārt, Sociālo investīciju pakotne (Social Investment Package) ietver ieteikumus efektīvākai un iedarbīgākai sociālās politikas problēmu risināšanai. Kā būtiskākās problēmas tiek izcelts finansiālo grūtību radītā nabadzība un sociālās atstumtības riski, kā arī augsts bezdarba līmenis. Situācijas uzlabošanai ilgtermiņā EK aicina nodrošināt piemērotu sociālās aizsardzības sistēmu, kas atbilstu iedzīvotāju vajadzībām visos kritiskajos dzīves posmos. Īpaša uzmanība tiek vērsta uz politikas jomām, kas skar bērnus un jauniešus. Ieguldījumi bērnu aprūpē, izglītībā un veselībā tiek uzskatīti par primārajiem aspektiem, kas ļauj pārtraukt nabadzības pārmantojamību no paaudzes paaudzei.

Nacionālā attīstības plāna 2014.–2020. gadam cilvēka drošumspējas stiprināšanas mērķis ir [215] "Radīt spēcīgu vidusšķiru un nodrošināt tautas ataudzi Latvijā – valstī, kur ikkatram cilvēkam ir iespējas gādāt par savu, savu tuvinieku un Latvijas attīstību". IN pamatnostādnes atbilst NAP2020 sadaļas "Cienīgs darbs" otrajam mērķim [241] palielināt nodarbinātības īpatsvaru vecuma grupā no 20 līdz 64 gadiem no 67% 2011. gadā līdz 73% 2020. gadā. IN pamatnostādņu īstenošana sniegs ieguldījumu NAP2020 iekļauto uzdevumu īstenošanā:

[245] Darbaspēka nodokļu sloga samazināšana, prioritāri iedzīvotājiem ar zemu ienākumu līmeni.

[246] Darba tirgus apsteidzošo pārkārtojumu sistēmas ieviešana un nodarbinātības barometra izveidošana.

[247] Reģistrētās nodarbinātības un sociāli atbildīgas uzņēmējdarbības veicināšana, t.sk. slēpto nodarbinātības formu izskaušana, darba vietu kvalitātes uzlabošana, stiprinot darba inspekcijas kapacitāti un monitoringa sistēmu, sociālo dialogu, veicot informatīvas kampaņas un atbalstot komersantu un nodarbināto izglītošanu, tostarp par

dažādiem nodarbinātības veidiem, vecuma daudzveidības jautājumiem, darba vietu piemērotību. Sabiedrības iesaiste sociālo problēmu risināšanā, sekmējot sociālo uzņēmumu izveidi un darbību.

[248] Jauniešu nodarbinātības veicināšana, t.sk. (a) karjeras izglītības sistēma, (b) jauniešu pēc profesionālās un/vai augstākās izglītības pabeigšanas integrācija darba tirgū, t.sk. uzņēmējdarbības uzsākšana, (c) atbalsta pasākumi jauniešiem – bezdarbniekiem pirmās darba pieredzes iegūšanai, (d) profesionālās izglītības iestāžu infrastruktūras un aprīkojuma pilnveide.

[249] Sociālās atstumtības riskam pakļauto iedzīvotāju un bezdarbnieku konkurētspējas un piekļuves darba tirgum veicināšana, nodrošinot aktuālu motivācijas, prasmju uzlabošanas un kompetenču celšanas, izglītības un sociālā atbalsta (t.sk. pagaidu darba iespējas) pakalpojumu pieejamību.

Tāpat nodarbinātības politika tiek veidota, reflektējot OECD padomes pieņemto Latvijas iestāšanās "ceļa karti"¹, kuras ietvaros Latvija ir apņēmusies veidot nodarbinātības politiku atbilstoši OECD nodarbinātības stratēģijai.

Definējot IN pamatnostādņu rīcības virzienus un uzdevumus, tika ņemti vērā arī PB pētījumā "Latvija: kurš ir bezdarbnieks, ekonomiski neaktīvais vai trūcīgais? Pēckrīzes politikas izvēļu izvērtējums" akcentētie risināmie uzdevumi:

- 1) precīzāk definēt mērķa grupas, kurām ir nepieciešams atbalsts, lai atgrieztos darba tirgū;
- 2) paaugstināt ārpus darba tirgus esošo cilvēku motivāciju iesaistīties nodarbinātībā;
- 3) uzlabot atbilstošu aktīvo nodarbinātības pasākumu ieviešanu, lai piedāvātie pakalpojumi mazinātu bezdarbnieku skaitu, vienlaikus palielinot nodarbinātības rādītājus.

Līdz ar to IN pamatnostādņu **mērķis** ir sekmēt iekļaujoša darba tirgus veidošanos, pilnvērtīgi izmantojot Latvijas iedzīvotāju cilvēkresursu potenciālu, tajā skaitā mazinot bezdarba sociālās sekas, atbalstot bez darba palikušo cilvēku atgriešanos darba tirgū un sociālās atstumtības riskam pakļauto grupu pārstāvju pēc iespējas ilgu noturēšanos darba tirgū, kā arī uzlabojot darba vietu kvalitāti.

Iekļautības un ilgtspējas aspekti ir būtiski izaugsmes noturībai, ikvienai personai jābūt iespējām iesaistīties nodarbinātībā, apmācībās, kā arī gūt atbalstu no sociālās drošības sistēmas, kad tas ir nepieciešams. Iekļaujošs darba tirgus veicina visu darbaspējīgā vecuma iedzīvotāju līdzdalību apmaksātā darbā un nodrošina ietvaru iedzīvotāju attīstībai².

Laikā, kad cilvēki arvien retāk visu savu darba dzīvi nostrādā vienā darba vietā un darba vietas maiņa ir teju ikviena nodarbinātā karjeras sastāvdaļa, nodarbinātības politikas mērķi ir līdzdalības darba tirgū sekmēšana un atbalsta sniegšana, nodrošinot drošas pārejas no vienas darba vietas uz nākamo, kas cita starpā ietver gan adekvātu finansiālu atbalstu, gan pieaugušo izglītības iespējas. IN pamatnostādnes ir vērstas uz aktīvās darba tirgus politikas instrumentu pilnveidi, uzlabojot aktīvās darba tirgus politikas pasākumu ietvaros sniegto atbalstu bezdarbniekiem. Kā liecina pētījumi, atbalsts darba meklēšanā nodrošina aktīvāku bezdarbnieku iniciatīvu un uzlabo darba tirgus pieprasījuma un piedāvājuma salāgošanas rezultātus³. Ievērojot to, IN pamatnostādnes ir vērstas uz iedzīvotāju līdzdalības darba tirgū sekmēšanu, vienlaikus mazinot risku, ka pārejas posms no vienas darba vietas uz citu ieilgst. Savukārt iedzīvotāju grupām, kurām iekļaušanās darba tirgū ir apgrūtināta, pamatnostādnes paredz specifisku atbalsta pasākumu īstenošanu, ņemot vērā katras grupas individuālās vajadzības.

² Inclusive labour markets, <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/inclusivelabourmarkets.htm>

³ Equilibrium in the Labour market with search frictions, Christopher A. Pissarides http://www.nobelprize.org/nobel_prizes/economic-sciences/laureates/2010/pissarides-lecture.pdf

Līdz ar to tieši ilgstošais bezdarbs ir rādītājs, kas parāda to, cik iekļauošs ir darba tirgus. 2013. gadā no ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem Latvijā ilgstošie bezdarbnieki bija 5.8%⁴ (2003. gadā 4.8%, vidējais rādītājs ES – 5.1%). No visiem bezdarbniekiem 2014. gada 1.ceturksnī ilgstošie bezdarbnieki bija 48.7%⁵, NVA uzskaitē vairāk par 12 mēnešiem 2014. gada jūnijā bija 35%⁶ no visiem reģistrētajiem bezdarbniekiem.

IN mērķis ir nodrošināt, ka ilgstošais bezdarba līmenis līdz 2020. gadam un ilgtermiņā nepārsniegtu 15% no visiem bezdarbniekiem un 2,5% no ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem.

Iedzīvotāju grupu, kam ir grūtības iekļauties darba tirgū vai kuras saskaras ar sociālās atstumtības un bezdarba risku, integrēšana darba tirgū ir īpaši būtiska, ņemot vērā izteiktās sabiedrības novecošanās tendences. Ilgtermiņā šāda situācija var radīt pārlieku lielu demogrāfisko noslodzi, līdz ar to jau laicīgi uzmanība jāvērs uz ilgtspējīgas sociālās sistēmas izveidošanu un pēc iespējas lielāku iedzīvotāju nodarbinātību. Šajā aspektā pietiekami liela uzmanība jāvērs arī uz iedzīvotāju grupām, kam ir grūtības iekļauties darba tirgū, bet kas varētu pozitīvi ietekmēt darba tirgus piedāvājumu. Turklāt ne mazāk svarīga ir šo iedzīvotāju grupu integrēšana sabiedrībā, izmantojot nodarbinātības iespējas.

Lai sasniegtu izvirzīto mērķi, IN pamatnostādnes tika izstrādātas, balstoties uz sekojošiem **pamatprincipiem**:

1) **informācijas pieejamība** – nodrošināt brīvi pieejamu informāciju par darba tirgus situāciju, pieprasītākajām profesijām, brīvajām darba vietām, pieejamajiem pakalpojumiem bezdarbniekiem, darba meklētājiem un bezdarba riskam pakļautajām personām.

2) **vienlīdzīgas iespējas** – veicināt visu personu vienlīdzīgas iespējas darba tirgū neatkarīgi no vecuma, dzimuma vai invaliditātes esamības.

3) **uzlabot nodarbinātības iespējas** nepietiekami pārstāvētajām iedzīvotāju grupām (piemēram, mazkvalificētajiem, jauniešiem, sievietēm, gados vecākiem iedzīvotājiem), kā arī veicināt pāreju no neformālās nodarbinātības uz oficiālu nodarbinātību;

4) **līdzdalība** – nodrošināt sadarbību nodarbinātības politikas izstrādei un īstenošanai starp valsts un pašvaldību institūcijām, nevalstiskajām organizācijām, valdības sociālajiem partneriem un ekspertiem.

5) **darbības pēctecības un koordinētības princips** – izstrādāt un īstenot nodarbinātības politiku atbilstoši pastāvošajiem politikas plānošanas dokumentiem.

6) **uz pierādījumiem balstītas politikas veidošanas princips** – izstrādāt un īstenot efektīvu nodarbinātības politiku, balstoties uz regulāri veiktu monitoringu un pētījumiem.

7) **nodrošināt finansiāli un sociāli ilgtspējīgu politiku**, veicinot sociālo integrāciju un kohēziju, ietverot pensiju politiku, atbalstu ģimenēm ar bērniem, pasākumus bezdarbniekiem un citām nabadzības un bezdarba riskam pakļautām grupām;

8) **nodrošināt efektīvu darba tirgus un sociālās aizsardzības sistēmu pārvaldību**, ietverot politiku īstenošanas monitoringu, analīzi un rezultātu novērtēšanu;

9) **īstenot politiku atbilstoši darba tiesībām**;

10) **veidot politiku, kas veicina darba tirgus attīstību un imigrantu un viņu bērnu sociālo integrāciju**, kā arī politiku, kuras ietvaros imigrantu prasmes tiktu izmantotas ekonomiskās izaugsmes veicināšanai.

Sākotnēji IN pamatnostādņu ietvaros ir apzināta esošā situācija un izvērtētas problēmas, kuras kavē optimālu darba tirgus funkcionēšanu un iekļauošu izaugsmi. Atbilstoši mērķim ir izstrādāti rīcības virzieni un konkrēti uzdevumi pastāvošo problēmu risināšanai. Tāpat IN pamatnostādņu ietvaros uzmanība tiek vērsta uz preventīviem risinājumiem, identificējot iespējamās problēmas, kas var kavēt darba tirgus attīstību nākotnē.

⁴ Eurostat, Long-term unemployment rate – % of active population in the same age group, 2013. gads

⁵ Eurostat, Long-term unemployment (12 months or more) as a percentage of the total unemployment (15-74), 2014. gada 1.ceturksnis

⁶ Reģistrētie bezdarbnieki vecumā 15 gadi un vairāk (līdz pensijas vecuma sasniegšanai), 2014. gada jūnijs

Lai ciešāk sasaistītu nodarbinātības politiku ar tautsaimniecības vajadzībām, nodrošinātu kompleksu pieeju salīdzinoši zemas nodarbinātības un augsta bezdarba problēmu risināšanai, kā arī pilnveidotu nodarbinātības jomā izstrādātus politikas plānošanas dokumentus, LM ir izstrādājusi IN pamatnostādnes, sadarbojoties ar IZM un EM, kā arī izvērtējot un ņemot vērā citu ministriju priekšlikumus. IN pamatnostādnes papildina mērķus un rīcības virzienus, kas noteikti citos plānošanas dokumentos izvirzītos, t.sk. Reģionālās politikas pamatnostādnēs 2013.–2019. gadam, Izglītības attīstības pamatnostādnēs 2014.–2020. gadam un Nacionālās industriālās politikas pamatnostādnēs 2014.–2020. gadam. Galvenie šķēršļi IN pamatnostādņu izstrādē saistāmi ar ievērojamo dažādību personu grupu, kas saskaras ar pastāvīgām grūtībām iekļauties darba tirgū, vidū. Kā parāda PB pētījums Latvija: kurš ir bezdarbnieks, ekonomiski neaktīvais vai trūcīgais? Pēckrīzes politikas izvēļu izvērtējums" šķēršļi, kas kavē personu iesaisti darba tirgū, ir daudzveidīgi, un personu grupas ievērojami atšķiras. Tāpat kopējā darbaspēka struktūras maiņa attiecībā uz izglītības līmeni ir laikietilpīgs process, kas liedz sasniegt ievērojamas izmaiņas vidējā termiņā.

1 Situācijas raksturojums

Nodarbinātības iespējas ir cieši saistītas ar vispārējo ekonomisko situāciju un uzņēmējdarbības attīstību valstī, IN pamatnostādņu mērķis šajā jomā ir veidot ekonomiskajai situācijai atbilstošu iekļaujošas nodarbinātības politiku, efektīvi reaģējot uz izmaiņām un veicinot ekonomisko izaugsmi.

IN pamatnostādņu izstrādē vērā ņemtas ekonomiskās situācijas attīstības tendences (detalizēts apraksts 2.pielikumā). 2011.–2014. gada ekonomisko izaugsmi galvenokārt ir veicinājis eksporta pieaugums, tomēr, neskatoties uz pozitīvajām IKP pieauguma tendencēm un prognozēm, straujš brīvo darba vietu skaita pieaugums nav sagaidāms. Uzņēmumi attīstās, galvenokārt, optimizējot procesus un kāpinot darba ražīgumu. Pretēji pirmskrīzes periodam darba samaksas kāpums atspoguļojas arī darba ražīguma pieaugumā. Latvijas konkurētspēju lielā mērā ir veicinājis salīdzinoši lēts darbaspēks un zemas vispārējās izmaksas, tomēr, pastāvot brīvai darbaspēka kustībai, zemu algu līmeni nav iespējams uzturēt ilgstoši, un konkurētspējai ir jābalstās uz pieaugošu darba ražīgumu.

Ekonomika atjaunojas, uzņēmumiem optimizējot procesus un kāpinot darba ražīgumu. Darba vietu skaita pieaugums nav straujš. Uzņēmēju prognozes par sava uzņēmuma preču un pakalpojumu pieprasījuma izmaiņām īstermiņā ir piesardzīgas. Tajā pašā laikā ekonomiski aktīvo komersantu un komercsabiedrību skaits uz 1000 iedzīvotājiem ir būtiski pieaudzis. Rādītāju uzlabošanās ir veicinājusi uzņēmējdarbības regulējuma pilnveide un valsts pārvaldes pakalpojumu uzlabošana.

Darba devēju prognozes liecina arī par samērā lielu nenoteiktību par nākotni. Uzņēmēju prognozes par sava uzņēmuma preču un pakalpojumu pieprasījuma izmaiņām īstermiņā ir piesardzīgas. Starp faktoriem, kas ierobežo ražošanas attīstību, uzņēmēji biežāk minējuši pieprasījumu pēc precēm un pakalpojumiem, nevis iespējamu darbaspēka trūkumu, ko papildina arī ģeopolitiskie izaicinājumi.

Vispārēji vidēja termiņa makroekonomiskie mērķi ir noteikti **Latvijas Konverģences programmā 2013.–2016. gadam**, bet mērķi un konkrēti rīcības virzieni uzņēmējdarbības vides attīstīšanai un ekonomiskās situācijas uzlabošanai valstī kopumā ir noteikti tādos politikas plānošanas dokumentos kā **Uzņēmējdarbības vides uzlabošanas pasākumu plāns 2014.–2015. gadam**, **Latvijas preču un pakalpojumu eksporta veicināšanas un ārvalstu investīciju piesaistes pamatnostādnes 2013.–2019.gadam** un **Nacionālās industriālās pamatnostādnes 2014.–2020.gadam**.

IN pamatnostādnēs paredzētie plānotie risinājumi noteikti ievērojot "Eiropa 2020: stratēģija gudrai, ilgtspējīgai un iekļaujošai izaugsmei" stratēģijā un NRP noteikto, t.i. plānotajiem pasākumiem ir tieša ietekme izvirzīts kvantitatīvā mērķa – līdz 2020. gadam sasniegt nodarbinātības līmeni 73% – sasniegšanu.

Tāpat IN pamatnostādnēs iekļautās aktivitātes sniegs ieguldījumu Eiropas Savienības Padomes ieteikumu (Country-specific Recommendations) tālākā ieviešanā, t.sk.

1) paredz risināt⁷ situāciju saistībā ar ilgstošo un jauniešu bezdarbu, palielinot aktīvās darba tirgus politikas un mērķtiecīgu sociālo pakalpojumu darbības jomu un efektivitāti. Uzlabot jauniešu nodarbināmību, piemēram, izmantojot garantijas jauniešiem.

2) Sniegt⁸ profesionālo orientāciju visos izglītības līmeņos, uzlabot profesionālās izglītības un apmācības kvalitāti, tostarp stiprinot mācekļību, un gūt panākumus attiecībā uz jauniešu nodarbināmību, tostarp īstenojot pasākumus to jauniešu iesaistīšanai, kuri nav nodarbināti, ne iesaistīti izglītībā vai apmācībā un nav reģistrējušies valsts nodarbinātības dienestā. Veikt pasākumus integrētākai un visaptverošākai pētniecības sistēmai, tostarp koncentrējot finansējumu starptautiski konkurētspējīgām pētniecības iestādēm.

3) Reformēt⁹ sociālo palīdzību un tās finansēšanu, lai vēl vairāk nodrošinātu, ka tā attiecas uz lielāku iedzīvotāju skaitu, nodrošinātu pabalstu adekvātumu, pastiprinātus aktivizēšanas pasākumus un mērķtiecīgus sociālos pakalpojumus. Palielināt aktīvās darba tirgus politikas pasākumu pārklājumu.

1.1 Demogrāfiskās tendences un aktīvā novecošanās

Valsts demogrāfiskās un attīstības tendences ietekmē situāciju darba tirgū. Latvijā jau ilgāku laika posmu iedzīvotāju skaits samazinās zemās dzimstības un emigrācijas rezultātā. Līdz ar to samazinās iedzīvotāju skaits darbspējas vecumā un palielinās demogrāfiskā noslodze.

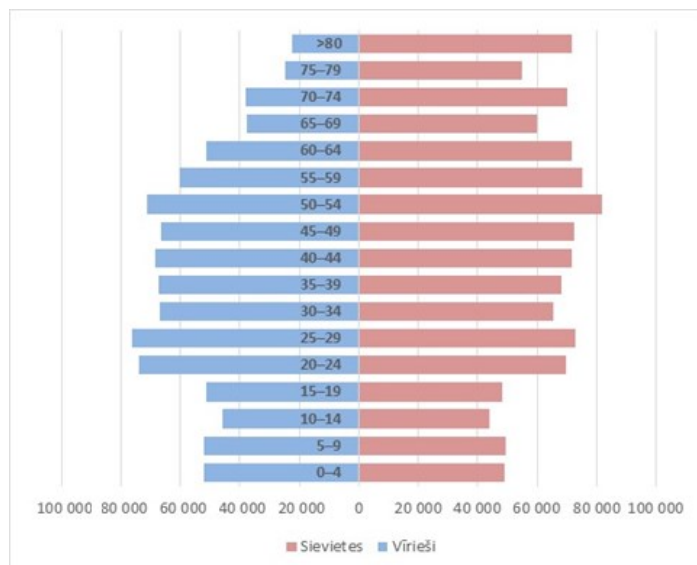
Saskaņā ar CSP datiem, laika posmā no 2000.–2010. gadam iedzīvotāju skaits valstī ir samazinājies par 12,9% jeb 307 tūkstošiem cilvēku – par 192 tūkstošiem migrācijas rezultātā un 115 tūkstošiem negatīvā dabiskā pieauguma dēļ. Visstraujākais iedzīvotāju skaita samazinājums bija vērojams 2009. un 2010. gadā, kad iedzīvotāju skaits samazinājās attiecīgi par 42 tūkstošiem un 46 tūkstošiem, ko galvenokārt noteica negatīvais migrācijas saldo. 2011. gadā iedzīvotāju skaits samazinājās par 30 tūkstošiem jeb 1,4%, bet 2012. gadā par 21 tūkstošiem jeb 1%. 2013. gadā iedzīvotāju skaits samazinājās par 22 tūkstošiem jeb 1,1%. Lai gan pēdējos gados emigrējušo iedzīvotāju skaits ir samazinājies, kā arī vērojams neliels dzimstības pieaugums, tomēr samazinājusies arī imigrācija un migrācijas dēļ iedzīvotāju skaits 2013. gadā samazinājās vairāk kā 2012. gadā (2012. gadā par 12 tūkstošiem, bet 2013. gadā – par 14 tūkstošiem). Tāpat kopējo situāciju attiecībā uz negatīvo dabisko pieaugumu ietekmē salīdzinoši skaitliski lielā kohorta vecumā pēc 70 gadiem.

⁷ PADOMES IETEIKUMS (2013. gada 9. jūlijs) par Latvijas 2013. gada valsts reformu programmu un ar ko sniedz Padomes atzinumu par Latvijas konverģences programmu 2012.–2016. gadam (2013/C 217/12)

⁸ PADOMES IETEIKUMS (2014. gada 8. jūlijs) par Latvijas 2014. gada valsts reformu programmu un ar ko sniedz Padomes atzinumu par Latvijas 2014. gada stabilitātes programmu (2014/C 247/12)

⁹ Turpat.

Attēls Nr.1: Vīriešu un sieviešu vecuma struktūra 2013. gads



Avots: CSP

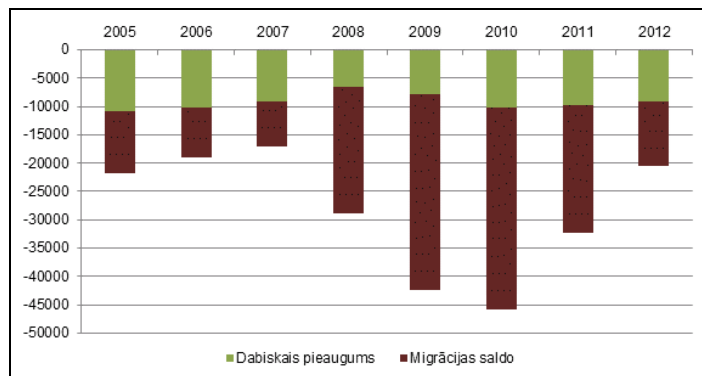
Kā parāda iedzīvotāju dzimumvecumstruktūra iedzīvotāju kopskaitā sieviešu īpatsvars ir lielāks, 2014. gada sākumā – 54%. Salīdzinot sieviešu un vīriešu skaitu dažādās vecumgrupās, sieviešu skaits ir lielāks vecuma grupās, sākot no 35 gadu vecuma. Īpaši izteikta atšķirība ir gados vecāko cilvēku vidū, kas skaidrojams ar lielāku vidējo mūža ilgumu sievietēm.

Lielākās iedzīvotāju kohortas šobrīd ir vecuma grupās 20–24 gadi un 25–29 gadi. Šajā vecumā iedzīvotāji aktīvi iesaistās darba tirgū, kā arī plāno un veido ģimeni, kas rada potenciālu nodarbinātības un demogrāfiskās situācijas uzlabošanai. Gados jaunākas iedzīvotāju grupas ir skaitliski ievērojami mazākas, kas norāda, ka tuvākajos gados šādas iespējas attiecībā uz nodarbinātību un demogrāfisko situāciju būs salīdzinoši mazākas.

Par iedzīvotāju interesi par darba iespējām citās valstīs liecina arī darba meklētāju skaits, kas vērsušies NVA, lai saņemtu EURES konsultācijas. 2013. gadā EURES klientus visvairāk interesēja darba iespējas Lielbritānijā (27%), Vācijā (20%), Norvēģijā (12%), Latvijā (7%), Somijā (7%) un Zviedrijā (6%). 2012. gadā NVA klientu interesējošās profesijas darbam ārzemēs – apstrādes rūpniecība 20%, lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība 17%, izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumi 14%, būvniecība 11%, transports un uzglabāšana 9%, veselība un sociālā aprūpe 7%.

Pēc CSP datiem laika posmā no 2000. līdz 2013. gadam no Latvijas emigrācijā devušies un nav atgriezušies 259 tūkstoši.

Attēls Nr.2:Iedzīvotāju skaita izmaiņas (tūkstošos)



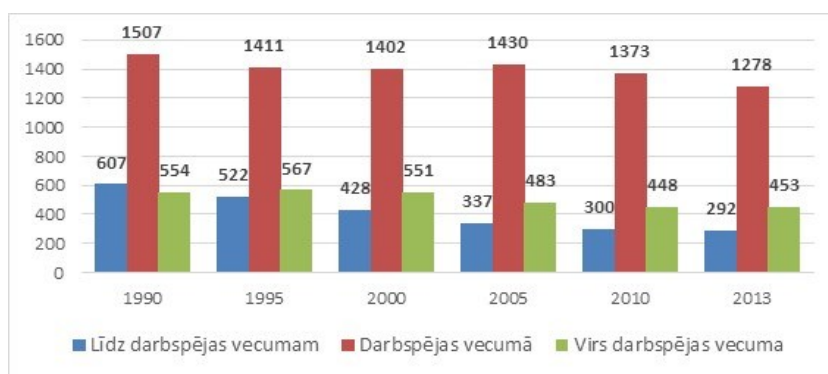
Avots: CSP

Lai mazinātu emigrācijas rezultātā aizplūdušo iedzīvotāju skaitu, Ekonomikas ministrija ir izstrādājusi **Reemigrācijas atbalsta pasākumu plānu 2013.–2016. gadam**. Šī plāna ietvaros iecerēts veicināt arī informācijas pieejamību par darba tirgus situāciju Latvijā. IN pamatnostādņu ietvaros reemigrācijas veicināšanas pasākumi atsevišķi netiks apskatīti.

Kā parāda negatīvais migrācijas saldo, imigrantu skaits Latvijā ir mazāks nekā emigrantu skaits, tomēr imigrācijas rādītāji kopš zemākā punkta 2009. gadā (imigrantu skaits bija 3731) pieaug. 2010. gadā imigrantu skaits Latvijā pieauga nedaudz, uz dzīvi Latvijā no citām valstīm ieradās 4011 imigranti. 2011. gadā Latvijā iebrauca 10234 imigranti, bet 2012. gadā – 13303, bet 2013. gadā imigrācija samazinājās un iebrauca tikai 8299).

Darbspējas vecuma iedzīvotāju skaits samazinās vēl straujāk nekā kopējais iedzīvotāju skaits, ko pamatā nosaka lielais samazinājums vecuma grupā no 15 līdz 24 gadiem, kas saistīts ar zemo dzimstību 1990–tajos gados un augstajiem emigrācijas rādītājiem pēdējos gados iedzīvotājiem vecumā līdz 35 gadiem.

Attēls Nr.3:Iedzīvotāju skaita izmaiņas līdz darbaspējas, darbaspējas un virs darbaspējas vecumā (tūkstošos)



Avots: CSP

Iedzīvotāju skaits līdz darbaspējas vecumam kopš 2000. gada ir samazinājies par trešdaļu (32%) jeb par 136 tūkstošiem cilvēku. Iedzīvotāju skaits darbaspējas vecumā šajā laikā ir samazinājies par 9% jeb 124 tūkstošiem, savukārt iedzīvotāju skaits virs darbaspējas vecuma ir samazinājies par 18% jeb 98 tūkstošiem cilvēku.

2010. gadā bērnu un pusaudžu īpatsvars ir samazinājies visās 27 ES valstīs, tomēr Latvijā ir bijis trešais lielākais samazinājums. Savukārt attiecībā uz iedzīvotājiem, kas ir vecāki par 65 gadiem, Latvijā ir ceturtais lielākais pieaugums.¹⁰ Turklāt demogrāfisko noslodzi veicina arī pieaugošais dzīves ilgums. Jaundzimušo vidējais paredzamais mūža ilgums palielinās – 2013. gadā dzimušajiem vīriešiem ir 69,5 gadi. Savukārt 2013. gadā dzimušajām sievietēm paredzamais mūža ilgums ir 79,0 gadi. 2001. gadā jaundzimušo vidējais paredzamais mūža ilgums bija attiecīgi 75,7 sievietēm un 64,5 vīriešiem.

Atbilstoši Eurostat datiem par veselīgas dzīves gadiem, situācija ES kopš 2007. gada nav būtiski mainījies, un 2011. gadā vīriešiem veselīgas dzīves gadi bija 61,8 gadi (Latvijā – 53,7 gadi), bet sievietēm – 62,2 gadi (Latvijā – 56,7 gadi). Kaut arī Latvijā veselīgas dzīves gadu rādītājs ir zemāks, nekā vidēji ES, kopš 2007. gada vērojama pozitīva tendence un veselīgu gadu skaits Latvijā pastāvīgi pieaug.

Reģionālā griezumā dominējošais ekonomiskās aktivitātes centrs Latvijā ir Rīga. Rīgas plānošanas reģionā (Rīgas un Pierīgas reģioni) 2014. gada sākumā dzīvoja 50% no visiem Latvijas iedzīvotājiem jeb 1 010 406 iedzīvotāji. Pārējos reģionos iedzīvotāju skaits neatšķiras tik krasi: Vidzemes reģionā dzīvo 201915 iedzīvotāji, Zemgales reģionā 244 875 iedzīvotāji, 258 034 iedzīvotāji Kurzemes reģionā un 286238 iedzīvotāji Latgales reģionā.

Vidēja termiņa prognoze – Ekonomikas ministrijas scenārijs¹¹ – līdz 2020. gadam paredz iedzīvotāju skaita samazināšanos dabiskās kustības rezultātā par 86,2 tūkst. (salīdzinājumā ar 2012. gadu). Šajā laika posmā¹² paredzamas būtiskas izmaiņas iedzīvotāju vecuma struktūrā par labu augstākām vecuma kohortām turpināsies darbaspējas vecuma iedzīvotāju īpatsvara samazināšanās no 67% 2012. gadā līdz 64% 2030. gadā, kas ietekmēs darba resursu pieejamību nākotnē.

Eurostat izstrādātās demogrāfiskās prognozes ES dalībvalstīm laika periodam līdz 2060. gadam ietver nopietnus sabiedrības novecošanās izaicinājumus. Latvijai – tās paredz iedzīvotāju skaita samazināšanos līdz 1,4 miljoniem 2060. gadā, veidojot 34% samazinājumu salīdzinājumā ar 2010. gadu, kas ir otra lielākā samazinājuma prognoze ES valstu vidū.¹³

Galvenie izaicinājumi:

- 1) Negatīvas dabiskās kustības un, jo īpaši, emigrācijas rezultātā pēdējās desmitgades laikā ievērojami samazinājies iedzīvotāju skaits. Iedzīvotāju skaita samazinājuma apjomi sarūk, galvenokārt, samazinoties emigrējušo iedzīvotāju skaitam, kamēr dabiskais pieaugums pēdējos gados saglabājies gandrīz nemainīgs.
- 2) Līdz ar sabiedrības novecošanos samazinās darbaspējas vecuma iedzīvotāju īpatsvars kopējā struktūrā un pieaug demogrāfiskā slodze. Sagaidāms darbaspējas vecuma iedzīvotāju īpatsvara turpmāks samazinājums.
- 3) Darbaspējas vecuma iedzīvotāju skaits samazinās vēl straujāk nekā kopējais iedzīvotāju skaits, ko pamatā nosaka lielais samazinājums vecuma grupā no 15 līdz 24 gadiem, kas saistīts ar zemo dzimstību 1990-tajos gados un augstajiem emigrācijas rādītājiem pēdējos gados iedzīvotājiem vecumā līdz 35 gadiem.
- 4) Vidēja termiņa prognoze paredz iedzīvotāju skaita samazināšanos dabiskās kustības rezultātā par 123,1 tūkst. (salīdzinājumā ar 2011. gadu) līdz 2020. gadam. Šajā laika posmā paredzamas būtiskas izmaiņas iedzīvotāju vecuma struktūrā par labu augstākām vecuma kohortām turpināsies darbaspējas vecuma iedzīvotāju īpatsvara samazināšanās, kas ietekmēs darba resursu pieejamību nākotnē.
- 5) Eurostat izstrādātās demogrāfiskās prognozes ES dalībvalstīm laika periodam līdz 2060. gadam ietver nopietnus sabiedrības novecošanās izaicinājumus, Latvijai paredzot otru lielāko samazinājuma prognozi ES valstu vidū.

¹⁰ CSP, Par Latvijas iedzīvotāju vecumsastāva izmaiņu tendencēm, <http://www.csb.gov.lv/notikumi/par-latvijas-iedzivotaju-vecumsastava-izmainu-tendencem-32045.html>

¹¹ EM, Informatīvais ziņojums par darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozēm, http://www.em.gov.lv/images/modules/items/tsdep/darba_tirgus/EMZino_21062013.pdf

¹² EM, Informatīvais ziņojums par darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozēm, http://www.em.gov.lv/images/modules/items/tsdep/darba_tirgus/EMZino_21062013.pdf

¹³ "The 2012 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the EU27 Member States (2010-2060)", http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2012/pdf/ee-2012-2_en.pdf
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00002&plugin=1>

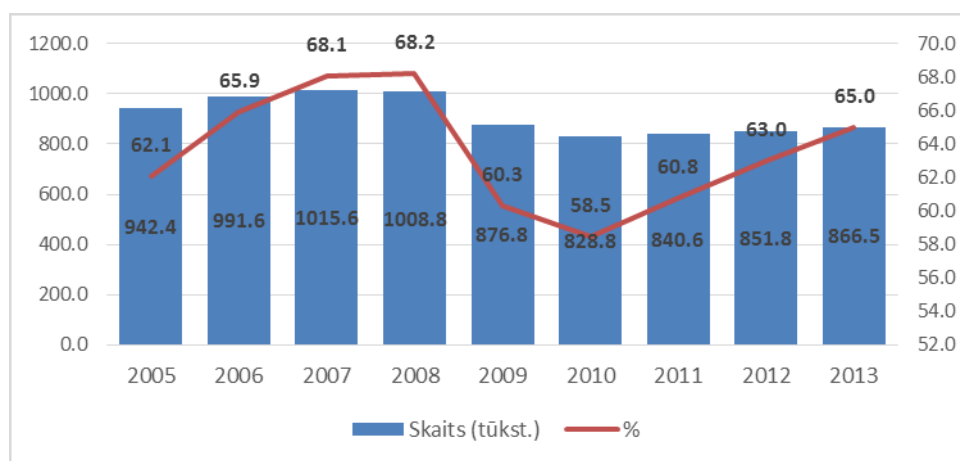
1.2 Darbaspēka piedāvājums un pieprasījums

Darba tirgus situācija ir atkarīga no kopējās ekonomiskās situācijas valstī. Neskatoties uz ekonomisko izaugsmi un uzlabojumiem darba tirgus rādītājos, pēckrīzes periodā bezdarba līmenis 2013. gadā ir samērā augsts, īpaši sociālās atstumtības riskam pakļauto bezdarbnieku grupu vidū.

1.2.1 Darbaspēka pieprasījums

Ekonomiskā krīze būtiski ietekmēja darbaspēka pieprasījumu. Nodarbināto iedzīvotāju īpatsvara samazināšanos un darba meklētāju īpatsvara palielināšanos ietekmēja būtisks aizņemto un brīvo darba vietu samazinājums. Nodarbināto iedzīvotāju īpatsvars iedzīvotāju kopskaitā 2009. gadā samazinājās par 7,9 procentpunktiem un 2010. gadā sasniedza 58,5%.

Attēls Nr.4: Nodarbināto iedzīvotāju skaits un īpatsvars iedzīvotāju kopskaitā vecuma grupā 15–64 gadi



Avots: CSP

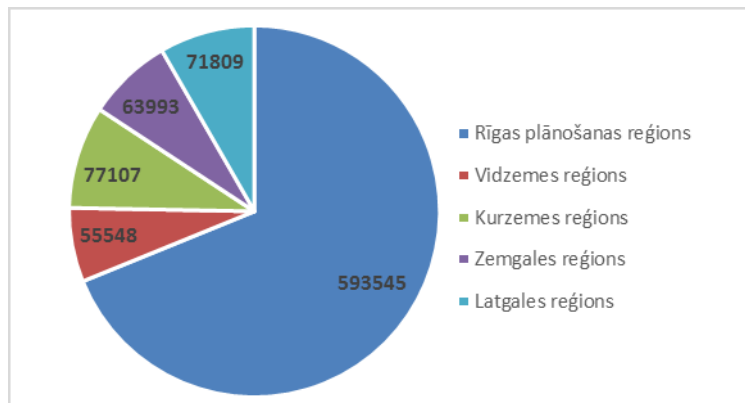
2007. gada 3.ceturkšņa beigās aizņemtas bija 1 040,9 tūkst. darbavietu. Sekojošos ceturkšņos skaits samazinājās nelielā mērā, taču 2009. un 2010. gadā sekoja būtisks kritums, 2010. gada 4.ceturkšņa beigās sasniedzot 778,3 tūkst. darbavietu. Kopš 2011. gadā šis rādītājs pieaug un 2013. gada 4.ceturksnī gan skaits samazinājies līdz 862,0 tūkst.

Saskaņā ar CSP Darbaspēka izlases veida apsekojuma rezultātiem 2013. gadā no visiem nodarbinātajiem 90,6% (792,9 tūkst.) bija nodarbināti normālu laiku, 9,4% (82,2 tūkst.) strādāja nepilnu darba laiku. Nepilns darba laiks lielākoties nav paša nodarbinātā izvēle, – tā galvenie iemesli bija nespēja atrast pilna laika darbu (41,1% no visiem nepilnu laiku strādājošiem), nevēlēšanās strādāt pilna laika darbu (14,2%), un personiski vai ģimenes apstākļi (11,6%).

Dzimumu griezumā saglabājas atšķirības starp nodarbināto stundu skaitu. 2013. gadā vīrieši vidēji nedēļā nostrādāja 39,1 stundu, kamēr sievietes 37,6 stundas.

Būtiskas ir darbavietu skaita reģionālās atšķirības – 2013. gada 4.ceturksnī Rīgas plānošanas reģionā (Rīgas un Pierīgas reģioni) aizņemtas 593,5 tūkst. darba vietas, kamēr pārējos reģionos aizņemto darba vietu skaits bija mazāks. Lai arī ekonomiskās krīzes ietekmē darba vietu skaita kritums vērojams visā valstī, reģionāli samazinājuma atšķirības nebija būtiskas.

Attēls Nr.5: Aizņemtās darba vietas pa reģioniem 2013. gada 4.ceturkšņa beigās



Avots: CSP

Lielākais nodarbināto skaits 2013. gadā atbilstoši CSP datiem bija saimnieciskās darbības veidos – vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts; izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi (G;I), kur bija nodarbināti 159,9 tūkstoši iedzīvotāju (17,9%), apstrādes un ieguves rūpniecība un citas ražošanas nozares (B-E) (146,3 tūkstoši nodarbināto jeb 16,4%), finanšu, apdrošināšanas, zinātniskie, administratīvie pakalpojumi un operācijas ar nekustamo īpašumu (K-N) (102,7 tūkstoši jeb 11,5%), un Transports, uzglabāšana, informācijas un komunikācijas pakalpojumi (H;J) (101,7 tūkstoši jeb 11,4%). Kopš 2008. gada nodarbināto sadalījums pēc saimnieciskās darbības veidiem nav būtiski mainījies.

Dzimumu griezumā lielākās atšķirības nodarbināto struktūrā vērojamas būvniecības nozarē (2013. gadā 7,9% nodarbināto ir sievietes), kā arī veselības un sociālās aprūpes nozarē (vīriešu īpatsvars 14%) un izglītības nozarē (21,0% vīriešu).

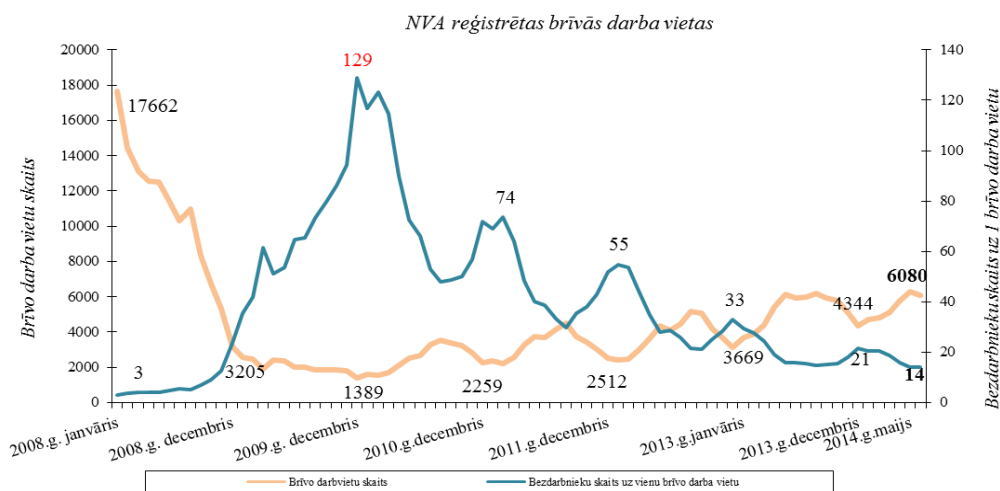
Rīgas un Pierīgas reģionos visvairāk iedzīvotāju 2013. gada ceturtajā ceturksnī nodarbināti vairum- un mazumtirdzniecības nozarē (attiecīgi 17,8% un 19,7%), kamēr apstrādes rūpniecībā attiecīgi 8,8% un 17,2%. Pārējos reģionos lielākais nodarbināto īpatsvars ir apstrādes rūpniecībā: Vidzemes reģions – 19,7%, Kurzemes reģions – 20,8%, Zemgales reģions 19,9%, Latgales reģions 17,5%; bet vairum- un mazumtirdzniecības nozarē Vidzemes reģionā nodarbināti 13,5%, Kurzemes reģionā – 11,6%, Zemgales reģionā – 14,2%, Latgales reģionā – 15,5%.

Situācija tautsaimniecības nozarēs atspoguļojas arī brīvo darba vietu skaitā. Pirmskrīzes laikā būtiski palielinājās brīvo darba vietu skaits, 2007. gadā sasniedzot 20,2 tūkst. brīvo darba vietu vidēji gadā, kam sekoja kritums līdz 10,6 tūkst. 2008. gadā, 2,4 tūkst. 2009. gadā un 2,0 tūkst. 2010. gadā. 2013. gadā salīdzinājumā ar 2012. gadu vērojams neliels brīvo darba vietu skaita pieaugums no 3,4 tūkst. līdz 3,9 tūkst.

NVA reģistrēto brīvo darba vietu skaita kritums bija vērojams jau 2008. gadā, no janvāra līdz decembrim reģistrēto brīvo darba vietu skaitam samazinoties vairāk nekā piecas reizes (no 17,6 tūkst. līdz 3,2 tūkst.). 2009. gada beigās brīvo darba vietu skaits saruka līdz 1389 darba vietām.

Lai arī brīvo darba vietu skaits ir mainīgs un to ietekmē sezonālitate, kopš 2009. gada beigām NVA reģistrēto brīvo darba vietu skaits lēnām pieaug, 2013. gada decembrī sasniedzot 4344 brīvas darba vietas (lielākais pieteikto vakancu skaits: apstrādes rūpniecībā – 1681, transports un uzglabāšana – 579, vairum- un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts – 458). Vienlaikus samazinās bezdarbnieku skaits uz vienu brīvo darba vietu. 2009. gada decembrī uz vienu brīvo darba vietu pretendēja 129 reģistrētie bezdarbnieki, 2013. gada decembrī – 21. 2014. gada jūnija beigās bija reģistrētas 6 080 brīvās darbvietas. Uz katru brīvo darbvietu 2014. gada jūnijā pretendē 14 bezdarbnieki.

Attēls Nr.6: Brīvo darba vietu un bezdarbnieku skaits uz vienu brīvo darba vietu



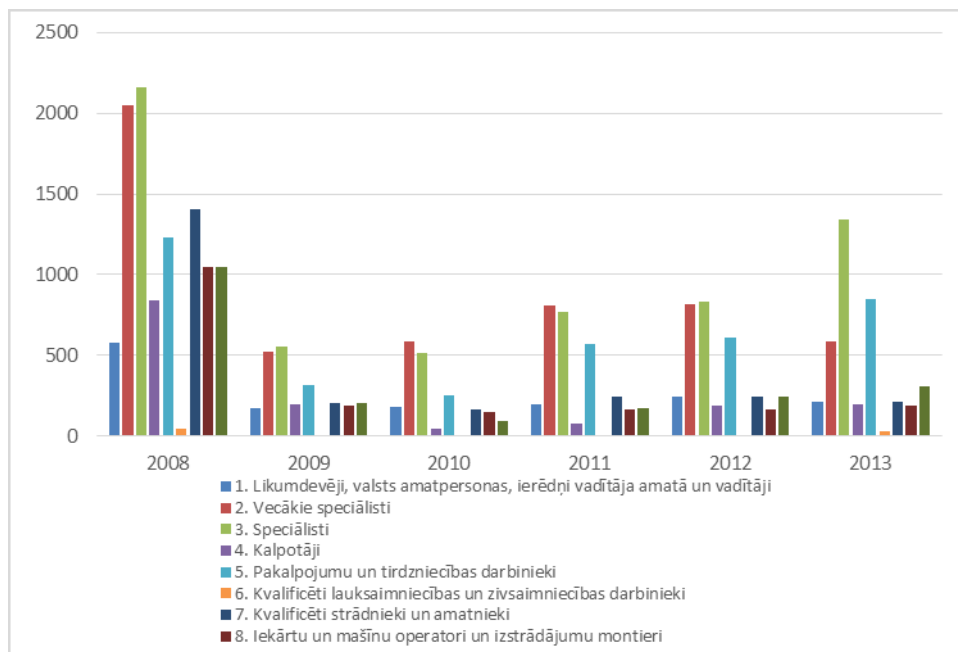
Avots: NVA

Lielākais brīvo darba vietu īpatsvars ir profesiju pamatgrupās: vecākie speciālisti, speciālisti un pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki. Pirmskrīzes gados ievērojami lielāks pieprasījums bija pēc kvalificētiem strādniekiem un amatniekiem, krīzes un pēckrīzes periodā pieprasījums pēc šīs pamatgrupas pārstāvjiem ir samazinājies straujāk nekā citās pamatgrupās.

Darba tirgū lielākais pieprasījums ir profesiju pamatgrupās (speciālisti, vecākie speciālisti un pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki), kuru pienākumu veikšanai pārsvarā ir nepieciešams augstāks izglītības līmenis nekā vidējā izglītība. Savukārt zemākas kvalifikācijas profesijās notiek samērā liela rotācija, ko veicina zems atalgojums un salīdzinoši sliktāki darba apstākļi.

NVA reģistrētās brīvās darbvietas 2014. gada jūnija beigās sadalījumā pa nozarēm (lielākais skaits): Apstrādes rūpniecībā (C) – 1 781, Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts (G) – 1 004, Transports un uzglabāšana (H) – 764, Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi (I) – 375, Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība (A) – 297, Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība (N) – 268, Būvniecība (F) – 261. Vislielākais brīvo darbvietu skaits ir kvalificētiem strādniekiem un amatniekiem.

Attēls Nr.7: Brīvās darba vietas pa profesiju grupām vidēji gadā

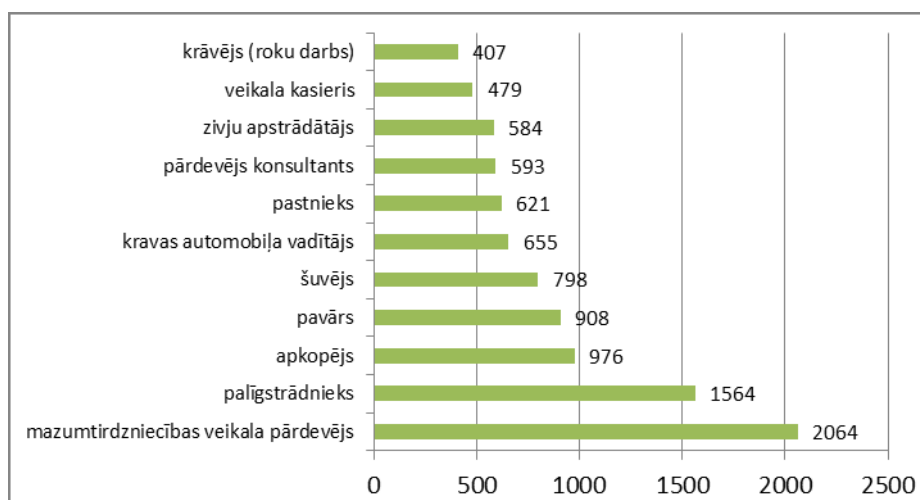


Avots: CSP

Lielākais bezdarbnieku īpatsvars iepriekš nodarbināti vienkāršās profesijās, kur izglītības līmenim nav noteicoša nozīme. Lai paaugstinātu šo bezdarbnieku konkurētspēju, nepieciešams veicināt izglītības līmeņa un kvalifikācijas celšanu, kā arī jaunu prasmju apgūšanu gan bezdarbnieku, gan nodarbināto vidū. Turklāt jāņem vērā, ka arī vienkāršākās profesijās tiek izvirzītas papildus prasības, ko nosaka tehnoloģisko procesu attīstība.

Starp desmit profesijām, kurās pēdējos trīs gados NVA reģistrēts visvairāk brīvo darba vietu, daļa ir zemākas kvalifikācijas profesijas – krāvējs, zivju apstrādātājs, apkopējs un palīgstrādnieks.

Attēls Nr.8: Darba devēju pieprasītākās profesijas 2013. gadā



Avots: NVA

Kā liecina pētījuma "Strukturāls vai ciklisks? Bezdarbs Latvijā kopš 2008.–2009. gada krīzes"¹⁴ rezultāti, pēc krīzes periodā ievērojami samazinājās vakanču aizpildīšanas dienu skaits. 2008. gadā 25% no visām vakancēm palika aktīvas 19 dienas, bet 75% no visām vakancēm palika aktīvas 73 dienas, bet 2012. gadā – attiecīgi 11 dienas un 39 dienas. Šāda situācija liecina, ka vakanču skaits joprojām ir nepietiekams un līdz ar to tās tiek aizpildītas ļoti strauji.

Tabula Nr.1: Vakanču aizpildīšanas ātrums dienās

Publicēšanas gads	25% no visām vakancēm paliek aktīvas ... dienas	50% no visām vakancēm paliek aktīvas ... dienas	75% no visām vakancēm paliek aktīvas ... dienas
2008	19	41	73
2009	7	19	43
2010	10	25	48
2011	14	29	51
2012	11	22	39

Avots: Mihaila Hazana un Alfa Vanaga aprēķins¹⁵ pēc NVA datiem

NVA īstenotās darba tirgus īstermiņa prognozes atspoguļo uzņēmēju vērtējumu par preču un pakalpojumu pieprasījuma izmaiņām nākamo sešu mēnešu laikā. Par 2013. gada otro pusgadu uzņēmēju prognozes ir izrādījušās optimistiskākas nekā faktiskais šī perioda novērtējums¹⁶. 2014. gada 1.pusgada prognoze¹⁷ liecina, ka 2013. gada pirmajā pusgadā vispiesardzīgāk preču un pakalpojumu pieprasījuma izmaiņas nākamajos 6 mēnešos vērtēja darba devēji Latgales reģionā, kur lielāks bija to darba devēju īpatsvars, kuri uzskatīja, ka preču un pakalpojumu pieprasījums paliks tādā pašā līmenī vai samazināsies, vai arī nevarēja atbildēt uz šo jautājumu.

IN pamatnostādņu mērķis reģionālās politikas ietvaros ir mazināt reģionālo nelīdzsvarotības nodarbinātības jomā radītās sekas, atbalstot iedzīvotāju tuvināšanos darba vietām. Savukārt plašāks reģionālās politikas problēmu loks tiek risināts "**Reģionālās politikas pamatnostādņu 2013.–2019. gadam**" ietvaros ar uzsvāru uz ekonomikas stimulēšanu un uzņēmējdarbības vides uzlabošanu vietējā un reģionālajā līmenī, kas ir būtiski nodarbinātības sekmēšanai.

1.2.2 Darbaspēka piedāvājums

Ekonomiskās krīzes periodā sarūkot ekonomikas apjomiem un darba vietu skaitam, samazinājās gan nodarbinātības līmenis, gan ekonomiskās aktivitātes rādītāji. Pirms krīzes laika posmā no 2005.–2008. gadam bija vērojams samērā straujš ekonomiski aktīvo iedzīvotāju vecuma grupā 15–74 gadi īpatsvara pieaugums kopējā iedzīvotāju skaitā, 2008. gadā sasniedzot 67,2%. No 2009. līdz 2011. gadam ekonomiskās aktivitātes rādītāji kritās, samazinoties gan ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaitam, gan īpatsvaram.

Iedzīvotāju struktūrā nodarbināto iedzīvotāju (15–74) īpatsvara (nodarbinātības līmeņa) maksimumam 2008. gadā (62,0%) sekoja kritums līdz 52,0% 2010. gadā. Darba meklētāju īpatsvars ekonomiski aktīvo iedzīvotāju kopskaitā vecumgrupā 15–64 pieauga no 6,2% 2007. gadā līdz 19,8% 2010. gadā. Savukārt nodarbinātības līmenis šajā vecumgrupā augstāko punktu sasniedza 2008. gadā 68,2%, kam sekoja kritums līdz 58,5% 2010. gadā.

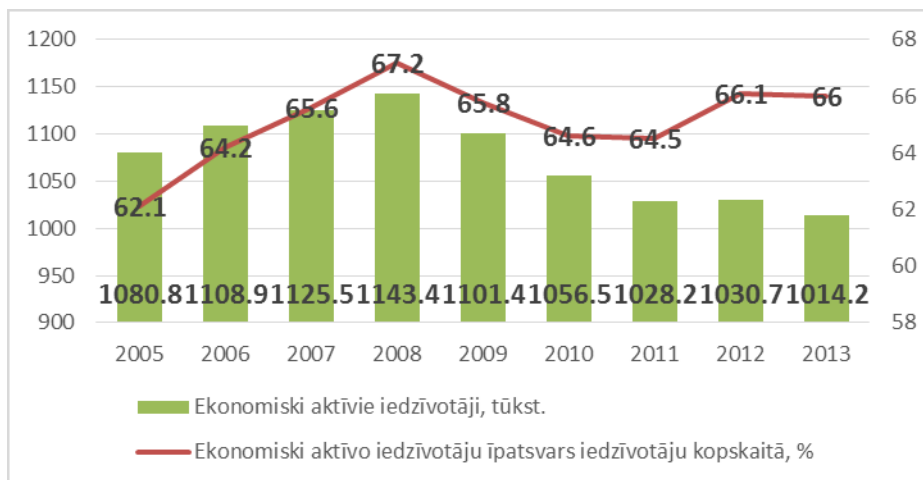
¹⁴ Mihails Hazans, Alfs Vanags, pētījums "Strukturāls vai ciklisks? Bezdarbs Latvijā kopš 2008.–2009. gada krīzes", <http://www.reitingi.lv/petijumi/M%20Hazan%20-%20Structural%20or%20cyclical.pdf>

¹⁵ Mihails Hazans, Alfs Vanags, pētījums "Strukturāls vai ciklisks? Bezdarbs Latvijā kopš 2008.–2009. gada krīzes", <http://www.reitingi.lv/petijumi/M%20Hazan%20-%20Structural%20or%20cyclical.pdf>

¹⁶ NVA, Darba tirgus īstermiņa prognozes 2014. gada 1.pusgamam, http://www.nva.gov.lv/docs/17_52e263c8fc9e2.90821100.pdf

¹⁷ NVA, Darba tirgus īstermiņa prognozes 2014. gada 1.pusgamam, http://www.nva.gov.lv/docs/17_52e263c8fc9e2.90821100.pdf

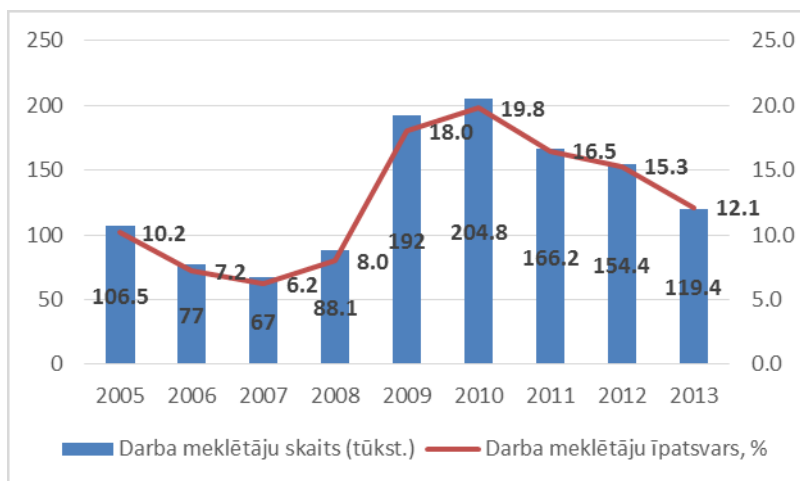
Attēls Nr.9: Ekonomiski aktīvo iedzīvotāju īpatsvars iedzīvotāju kopskaitā vecumā un skaits vecuma grupā 15–74 gadi



Avots: CSP

Arī reģistrētais bezdarbs kopš tā augstākā punkta darba tirgus krīzes periodā 2010. gada martā, kad bezdarba līmenis bija 17,3%, pakāpeniski samazinās. Vidējais reģistrētā bezdarba līmenis 2010. gadā bija 15,6%, 2011. gadā šis rādītājs samazinājās līdz 12,8%, bet 2012. gadā jau līdz 11,4%. 2013. gadā pozitīvā tendence turpinājās un 2013. gada decembra beigās rādītājs samazinājās līdz 9,5%. 2015. gadā reģistrētā bezdarba līmenis tiek prognozēts 7,3%.

Attēls Nr.10: Darba meklētāju skaits un īpatsvars ekonomiski aktīvo iedzīvotāju kopskaitā vecuma grupā 15–64 gadi



Avots: CSP

Daļa iedzīvotāju, krīzes laikā zaudējot darbu, ilgstoši nespēja atrast jaunu darba vietu un pārstāja aktīvi meklēt darbu, no ekonomiski aktīviem darba meklētājiem kļūstot ekonomiski neaktīvi. 2010. gadā ekonomiski neaktīvo iedzīvotāju īpatsvars sasniedza 35,4% iepretim 32,8% 2008. gadā.

Tomēr īpaša uzmanība ekonomiski neaktīvo iedzīvotāju vidū ir jāpievērš personām, kuras ir potenciālie darba meklētāji, bet ir zaudējuši cerības atrast darbu. CSP Darbaspēka apsekojuma rezultāti liecina, ka ekonomiskās krīzes

periodā šo iedzīvotāju skaits ievērojami palielinājās, 2010. gadā sasniedzot augstāko punktu – 8.3% no visiem ekonomiski neaktīvajiem iedzīvotājiem. Pēdējos gados šis īpatsvars ir samazinājies, tomēr vēl joprojām pārsniedz pirmskrīzes līmeni.

Pēc NVA pasūtījuma veiktais pētījums uzrāda atšķirīgus nestrādāšanas iemeslus iemeslus¹⁸ Galvenais nestrādāšanas iemesls 77.9% no ekonomiski neaktīvajiem un darbu meklējošajiem jauniešiem ir mācības vai studijas. 8.2% nestrādā ģimenes apstākļu dēļ. 7.1% jauniešu nevar atrast piemērotu darbu, kamēr 4.3% darbu nevar atrast vispār, bet 0.6% strādāt nav nepieciešamības vai negribas. Savukārt pirmspensijas vecuma grupā no 50 līdz 64 gadiem lielākais skaits respondentu, gandrīz trešdaļa (28.2%), vienkārši jūtas pārāk veci, lai strādātu un ceturtdaļa (23.9%), aptaujāto pirmspensijas vecuma cilvēku nestrādā veselības problēmu dēļ, kamēr 5.80% nav nepieciešamības vai vēlēšanās strādāt, bet 4.2% nestrādā ģimenes apstākļu dēļ. 12.9% vispār nevar atrast darbu, taču lielāks skaits (21.4%) nestrādājošo pirmspensijas vecuma cilvēku nevar atrast tādu darbu, kas šķistu piemērots. Starp respondentiem ar invaliditāti galvenais nestrādāšanas iemesls 58.9% ir veselības stāvoklis, taču 11.1% jūtas pārāk veci, kamēr 1.9% nestrādā mācību un 1.7% ģimenes apstākļu dēļ.

2011. gadā situācija darba tirgū sāka pakāpeniski uzlaboties – palielinājās nodarbinātība un iedzīvotāju ekonomiskā aktivitāte, lēnām samazinājās arī darba meklētāju īpatsvars. Nodarbināto iedzīvotāju skaits 2011. gadā pieauga par 1.3% (861.6 tūkst. nodarbināto iedzīvotāju), salīdzinot ar iepriekšējo gadu, savukārt 2012. gadā par 1,6%, salīdzinot ar 2011. gadu, savukārt 2013. gadā pieauga par 2.1%, sasniedzot 893.9 tūkst. Pozitīvas tendences tiek prognozētas arī turpmāk un ir izvirzīts mērķis sasniegt 73% nodarbinātības līmeni 2020. gadā.

Samazinājies arī darba meklētāju īpatsvars, 2011. gadā (15–64 gadi) tas nokritās par 3.3 procentpunktiem līdz 16.5% (166.2 tūkst. darba meklētāju) un 2012. gadā vēl par 1.2 procentpunktiem, sasniedzot 15.3% (154,4 tūkst. darba meklētāju). Arī 2013. gadā darba meklētāju īpatsvars turpināja samazināties (par 3.2 procentpunktiem) un sasniedza 12.1%, bet darba meklētāju skaits samazinājās līdz 119.4 tūkst. Lai arī darba meklētāju īpatsvars vēl joprojām ir ievērojami augstāks nekā pirmskrīzes periodā, vērojama pozitīva tendence.

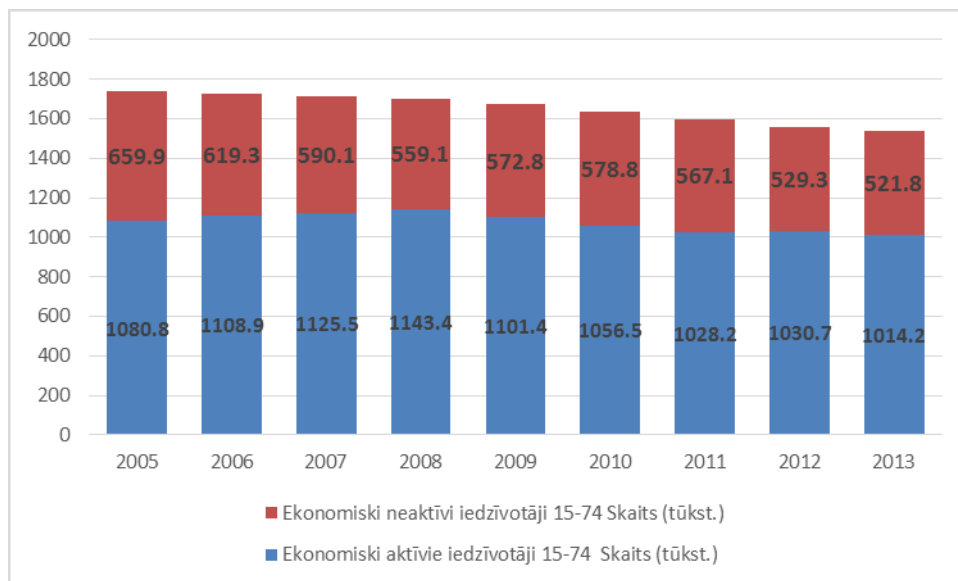
Kaut arī krīzes laikā ekonomiski neaktīvo iedzīvotāju skaits palielinājās, kopš 2005. gada kopumā ekonomiski neaktīvo iedzīvotāju skaits ir samazinājies par vairāk nekā 20%, 2013. gadā 521,8 tūkstoši ekonomiski neaktīvo iedzīvotāju.

Neskatoties uz ekonomiskās situācijas uzlabošanos valstī, ekonomiskās aktivitātes līmenis 2011. gadā, par 0,1 procentpunktu, samazinājās. 2012. gadā, salīdzinot ar iepriekšējo gadu, ekonomiski aktīvo iedzīvotāju īpatsvars palielinājās par 1,6 procentpunktiem, sasniedzot 66,1% jeb 1030,7 tūkst. ekonomiski aktīvu iedzīvotāju.

2013. gadā vecumgrupā no 15 līdz 74 gadiem bija 1014,2 tūkst. (66,0% no visiem iedzīvotājiem) ekonomiski aktīvie iedzīvotāji, ko veidoja 893,9 tūkst. nodarbinātie (88,1% no ekonomiski aktīvajiem) un 120,4 tūkst. darba meklētāju (11,9% no ekonomiski aktīvajiem).

¹⁸ Diskriminācija Latvijas darba tirgū, http://www.nva.gov.lv/docs/30_53217f16241943.63850296.pdf

Attēls Nr.11 Iedzīvotāju (15–74) skaits pēc ekonomiskās aktivitātes



Avots: CSP

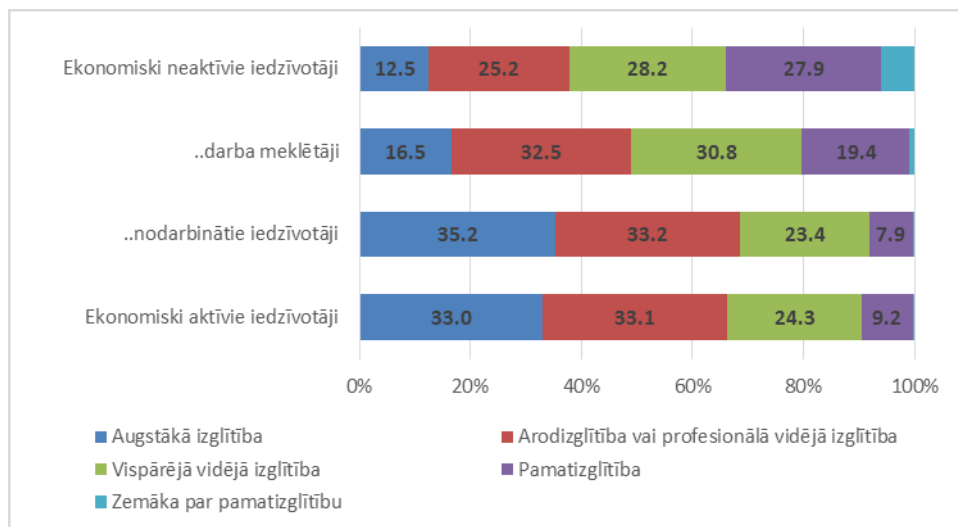
Lielākā ekonomiskā aktivitāte vērojama Rīgas reģionā, ko apliecina arī ekonomiskās aktivitātes un nodarbinātības rādītāji. Ekonomiskās aktivitātes līmenis (15–74) Rīgas reģionā 2013. gadā sasniedza 70,2%, kamēr zemākais – Vidzemes reģionā 61,3% un Latgales reģionā 62,1%. Līdzīgas ir arī nodarbinātības līmeņa (15–64) reģionālās atšķirības Rīgas reģionā 69,5%, Pierīgas reģionā 66,7%, zemākais Vidzemes reģionā – 61,1%. Darba meklētāju īpatsvars (15–64) Latgales reģionā bija 17,3%, Zemgales reģionā 15,4%, kamēr viszemākais Pierīgas reģionā (6,8%), Kurzemes reģionā (10,4%). Reģistrētā bezdarba līmenis Rīgas reģionā ir ievērojami zemāks nekā citos reģionos. 2013. gada decembrī: Rīgas reģionā – 6,0%, Latgales reģionā – 18,8%. Kurzemes reģionā – 11,5%, Vidzemes reģionā – 11,2% un Zemgales reģionā – 9,8%. Reģistrēto bezdarbnieku līmeni reģionos lielā mērā ietekmē situācija reģiona lielākajās pilsētās, kurās koncentrējas lielākā daļa reģiona darba vietu. Valsts lielākajās pilsētās reģistrētā bezdarba līmenis 2013. gada decembrī bija: Rīgā – 5,6%, Valmierā – 6,7%, Jelgavā – 7,0%, Jūrmalā – 8,1%, Ventspilī – 8,2%, Daugavpilī – 9,7%, Jēkabpilī – 10,4%, Liepājā – 13,0%, Rēzeknē – 16,6%.

2013. gadā darba meklētāji (15–64) bija 53% vīriešu un 47% sieviešu. Reģistrēto bezdarbnieku kopskaitā (93 321) 2013. gada decembra beigās 56% (52 295) bija sievietes un 44% (skaitis – 41 026) vīrieši.

Būtisks darbaspēka raksturojošs rādītājs ir izglītības līmenis, īpaši ņemot vērā izglītības līmeņa un nodarbinātības iespēju savstarpējo saistību.

2013. gadā atbilstoši CSP datiem 33% no visiem ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem bija ar augstāko izglītību, 33,1% – ar arodizglītību vai profesionālo vidējo izglītību, 24,3% – ar vidējo vispārējo izglītību, bet 9,2% – ar pamatzglītību. Šāds izglītības līmeņa sadalījums būtiski neatšķiras no citām ES valstīm.

Attēls Nr.12 Iedzīvotāji pēc ekonomiskās aktivitātes un izglītības (2013. gads)

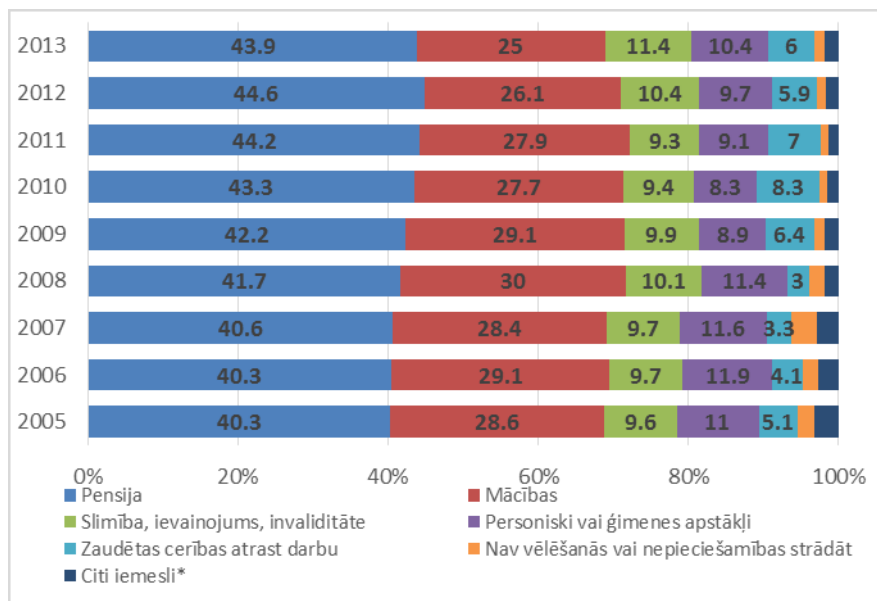


Avots: CSP

Arodizglītība vai profesionālā vidējā izglītība 2013. gadā bija 36,5% ekonomiski aktīvo vīriešu un 29,7% ekonomiski aktīvo sieviešu. Savukārt augstākās izglītības rādītāji atšķiras būtiski, 41,4% ekonomiski aktīvo sieviešu bija ar augstāko izglītību, kamēr 24,4% vīriešu bija augstākā izglītība. Pamatizglītība bija 12,7% vīriešu un 5,8% sieviešu. Lai arī kopumā darbaspēka izglītības līmenis nav vērtējams kā zems, būtiski, lai tas atbilstu darba tirgus pieprasījumam, īpaši ņemot vērā, pastāvošo tendenci arvien vairāk manuālo darbu aizstāt ar dažādām tehnoloģiskiem risinājumiem. CSP dati par 2013. gadu liecina, ka nedaudz ir pieaudzis ekonomiski aktīvo iedzīvotāju īpatsvars ar augstāko izglītību un sekojoši samazinājies iedzīvotāju īpatsvars ar zemāku izglītības līmeni (33,0% no visiem ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem bija ar augstāko izglītību, 33,1% – ar arodizglītību vai profesionālo vidējo izglītību, 24,3% – ar vidējo vispārējo izglītību, bet 9,2% – ar pamatizglītību).

Lielākā daļa reģistrēto bezdarbnieku bija ar iegūtu profesionālo izglītību – 37,3% (34831), vidējo vispārējo – 26,6% (24833), pamatizglītību – 19,2% (17887), augstāko izglītību – 14,0% (13088), zemāka par pamatizglītību – 2,8% (2582). Iedzīvotāju ar augstāko un profesionālo izglītību īpatsvars ir lielāks gan ekonomiski aktīvo, gan nodarbināto iedzīvotāju vidū. Tikmēr zemāks izglītības līmenis ir gan nozīmīgāks iemesls ekonomiskai neaktivitātei, gan nespējai arstrast darbu. Iedzīvotāju ar pamatizglītību vai zemāku par pamatizglītību īpatsvars ir lielāks ekonomiski neaktīvo (34,0%) un darba meklētāju (20,3%) struktūrā.

Attēls Nr.13: Ekonomiski neaktīvie iedzīvotāji pēc darba nemeklēšanas iemesla 2013. gadā (%)



Avots: CSP

Iedzīvotāji ar zemāku izglītības līmeni vienlaikus ar augstāku bezdarba ir pakļauti augstākam nabadzības riskam. Saskaņā ar CSP 2012. gada datiem iedzīvotājiem ar pamatskolas izglītības līmeni vai zemāku izglītības līmeni nabadzības riska indekss (vecumgrupā 18–64) ir 33,3%, kas ir būtiski lielāks par nabadzības risku personām ar vidējo vai vidējo profesionālo izglītību (19,8%). Zemākais nabadzības riska indekss ir cilvēkiem ar augstāko izglītību – 6,4%. Darbaspēka piedāvājuma kontekstā potenciālās darbaspēka rezervju grupas ir esošie darba meklētāji¹⁹ un daļa ekonomiski neaktīvo iedzīvotāju. Atbilstoši CSP darbaspēka apsekojumam ekonomiski neaktīvie iedzīvotāji ir ekonomiski neaktīvi pensionāri, skolēni, studenti, mājsaimnieki/–ces, personas ar invaliditāti, ilgstoši darbnespējīgi iedzīvotāji, personas, kuras zaudējušas cerības atrast darbu, personas, kas veic aprūpes pienākumus ģimenē u.c. Ekonomiski neaktīvie iedzīvotāji uzskatāmi par būtisku iedzīvotāju daļu, kurā lūkojams potenciāls darbaspēks. Četri no desmit ekonomiski neaktīvajiem iedzīvotājiem ir pensionāri, katrs ceturtais ir skolēns vai students, kas mācās dienas grupās un pārskata nedēļā nestrādā, katrs desmitais nestrādā ilgstošas slimības vai invaliditātes dēļ. 2013. gadā 10,4 % no visiem ekonomiski neaktīvajiem iedzīvotājiem veido personas, kas nestrādā personisku vai ģimenes apstākļu dēļ, kas varētu nozīmēt, ka persona ir uzņēmusies aprūpes pienākumus par kādu no ģimenes locekļiem, un tādēļ nevar strādāt.

1.2.3 Darbaspēka piedāvājuma un pieprasījuma salāgošana

Lai efektīvi reaģētu uz mainīgajām darba tirgus prasībām un nodrošinātu atbilstošu darba tirgus politiku, Latvijā tiek veiktas īstermiņa, vidēja termiņa un ilgtermiņa darba tirgus prognozes:

1) EM ik gadu izstrādā vidēja un ilgtermiņa prognozes, kas ļauj priekšlaicīgi paredzēt darba tirgus neatbilstību veidošanos nākotnē. **Informatīvajā ziņojumā par darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozēm**²⁰ raksturota esošā darba tirgus situācija, kā arī vidēja termiņa darba tirgus prognozes laika periodam līdz 2020. gadam un

¹⁹ Personas (vecumā no 15 līdz 74 gadiem), kuras vai nu ir, vai nav reģistrētas NVA un kuras: 1) pārskata nedēļā nekur nestrādāja un nebija pagaidu prombūtnē no darba; 2) pēdējo 4 nedēļu laikā aktīvi meklēja darbu; 3) darba atrašanās gadījumā bija gatavas nekavējoties (tuvāko 2 nedēļu laikā) sākt strādāt (<http://www.csb.gov.lv/statistikas-temas/metodologija/nodarbinatiba-un-bezdarbs-36895.html#Definicijas>)

²⁰ EM, Informatīvais ziņojums par vidēja un ilgtermiņa prognozēm 2014, http://em.gov.lv/files/tautsaimniecibas_attistiba/EMZino_150814.pdf

ilgtermiņa darba tirgus prognozes līdz 2030. gadam. Minētās prognozes izmantotas par pamatu šīm pamatnostādnēm.

2) Īstermiņa prognozēšanas modeļa ietvaros tiek veikti **pētījumi "Darba tirgus īstermiņa prognozes"**, kuru mērķis ir izziņāt bezdarbnieku profesionālās un neformālās apmācības vajadzības, tostarp izvērtējot NVA pašlaik piedāvāto apmācību klāstu, izstrādāt rekomendācijas NVA apmācību pasākumu saraksta veidošanai nākamajam pusgadam. Prognozes tiek balstītas uz darba devēju, nozaru asociāciju un sociālo partneru aptaujām un intervijām. LM katru gadu sagatavo **ziņojumu "Par darba tirgus īstermiņa prognozēm un bezdarbnieku un darba meklētāju prioritārajiem apmācību virzieniem"**, kura ietvaros tiek noteikti bezdarbnieku un darba meklētāju prioritārie apmācību virzieni, kuros bezdarbniekiem un darba meklētājiem piedāvāt apmācību programmas. Lai noteiktu prioritāros virzienus tiek veikta darba tirgus situācijas analīze, NVA datu analīze, ņemtas vērā ES, EM prognozes par Latvijas darba tirgus turpmāko attīstību, kā arī ņemti vērā ekspertu ieteikumi.

Saskaņā ar EM prognozēm vidējā termiņā²¹ (līdz 2020. gadam) Vidējā termiņā (līdz 2020. gadam) augstākās un vidējās kvalifikācijas darbaspēka pieprasījums un piedāvājums pakāpeniski sasniegs līdzsvara stāvokli. Vienlaikus darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma attiecība nebūs vienlīdz vienāda visos izglītības apakšsegmentos – daudz izteiktāka nepietiekamība būs vērojama pēc darbaspēka ar profesionālās ievirzes izglītību (gan vidējā, gan augstākajā izglītībā).

Saglabājoties esošai sagatavošanas intensitātei, būtiskākais darbaspēka pārpalikums augstākās izglītības grupā sagaidāms starp iedzīvotājiem ar izglītību humanitārās zinātnēs un pakalpojumu jomā. Neskatoties uz to, ka pieprasījums pēc atbilstošās kvalifikācijas speciālistiem vidējā un ilgtermiņā varētu palielināties, tomēr nav sagaidāms, ka jauno darbavietu pieaugums nākotnē varētu būt tik liels, lai akumulētu kaut pusi no darba tirgū ienākošo atbilstošās kvalifikācijas jauno speciālistu skaita. Darbaspēka pārpalikums ar izglītību humanitārajā jomā, kā arī pakalpojumu jomā 2020. gadā varētu pārsniegt pat 20 procentus.

Nozīmīgs darbaspēka piedāvājuma pārsvars pār pieprasījumu būs vērojams arī sociālajās, komerc- un tiesību zinībās, kā arī pedagogu izglītības programmu grupā. 2020. gadā apmēram 10% atbilstošās kvalifikācijas jauno speciālistu strādās savai izglītībai neatbilstošā darbā. Turklāt nemainoties uzsvāriem izglītības piedāvājumā, minētās disproporcijas ilgtermiņā palielināsies. Savukārt citās izglītības jomās var nākties saskarties ar nepieciešamo speciālistu iztrūkumu. Visātrāk tas varētu izpausties dabaszinātņu, matemātikas un informācijas tehnoloģiju grupā. Ja netiks mainīta izglītības struktūra, līdz 2020. gadam var veidoties iztrūkums pēc speciālistiem ar augstāko izglītību inženierzinātnēs, ražošanā un būvniecībā, lauksaimniecībā, kā arī veselības aprūpē un sociālajā labklājībā. Sagaidāms, ka vidējās izglītības līmenī, līdzīgi kā augstākajā izglītībā, relatīvi lielākais darbaspēka pārpalikums veidosies iedzīvotāju grupā ar izglītību humanitārajā un mākslas novirzienā, kā arī sociālo, komerc- un tiesību zinību novirzienā. Turklāt darba iespējas ar iegūto izglītību saistītajā jomā vēl vairāk samazinās pastiprinātā konkurence no speciālistiem ar augstāko izglītību atbilstošajā jomā. Vienlaikus nepietiekams piedāvājums paredzams inženierzinātņu, ražošanas un būvniecības (galvenokārt mašīnzinību un kokapstrādes jomās), dabaszinātņu, matemātikas un informācijas tehnoloģiju, kā arī pakalpojumu (galvenokārt viesnīcu un restorānu pakalpojumu, transporta pakalpojumu un personu un īpašuma aizsardzības jomās) tematiskajās grupās. Šajās grupās, saglabājoties līdzšinējai darbaspēka sagatavošanas struktūrai, piedāvājums varētu samazināties.

Atbilstoši darba tirgus vidēja un ilgtermiņa darba tirgus prognozēm, saglabājoties pašreizējai darbaspēka sagatavošanas struktūrai, ir identificētas četras galvenās darba tirgus disproporcijas:

- neatbilstība starp augstākās izglītības piedāvājumu un darba tirgus pieprasījumu. Turpmākajos gados palielināsies speciālistu pārpalikums humanitāro un sociālo zinātņu jomās (2020. gadā pārpalikums ~20 tūkst.),
- vienlaikus iztrūkums varētu veidoties pēc dabaszinātņu, IKT un inženierzinātņu speciālistiem (2020. gadā iztrūkums ~20 tūkst.);

²¹ turpat

- iztrūkums pēc darbaspēka ar vidējo profesionālo izglītību. Pēdējo 10 gadu laikā ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaits ar vidējo profesionālo izglītību sarucis par piektdaļu, līdzīgos tempos samazinājums būs vērojams arī turpmāk;

- liels jauniešu īpatsvars, kas nonāk darba tirgū bez konkrētas specialitātes un prasmēm. Aptuveni 30% no vispārējo vidējo izglītību beigušiem neturpina mācības augstākā izglītības līmenī, savukārt pieprasījums pēc šāda darbaspēka samazinās;

- liels mazkvalificētā darbaspēka īpatsvars. 2013. gadā aptuveni 10% no ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem bija pamatizglītība vai zemāks izglītības līmenis, turklāt nav sagaidāms, ka tuvākā nākotnē to īpatsvars varētu samazināties.

Darba tirgus piedāvājuma un pieprasījuma atbilstības nodrošināšanā būtiskākā loma ir izglītības (jo īpaši profesionālās un augstākās izglītības) piedāvājumam un izglītības kvalitātei. **Izglītības attīstības pamatnostādnes 2014.-2020. gadam** izvirzīts izglītības attīstības politikas virsmērķis – kvalitatīva un iekļaujoša izglītība personības attīstībai, cilvēku labklājībai un ilgtspējīgai valsts izaugsmei. Izglītības attīstības pamatnostādnes 2014.-2020. gadam iekļauti pasākumi²², lai uzlabotu profesionālās izglītības un apmācības sistēmas atbilstību darba tirgus prasībām, kā arī veicinātu izglītības pasākumu īstenošanu ciešā sadarbībā ar darba devējiem, ieskaitot mehānismu izveidi izglītības satura atbilstības nodrošināšanai mainīgajam prasmju pieprasījumam un stiprinot darba vidē balstītu mācību nozīmi. Vienlaikus minētajās pamatnostādnes plānots pārstrukturēt valsts atbalsts augstākās izglītības zinātņu nozarēm (studiju virzieniem) atbilstoši vidējā termiņa darba tirgus prognozēm, palielinot budžeta vietu zinātnes, tehnoloģiju, inženierzinātnes un matemātikas programmās.

Darba tirgus pieprasījuma un piedāvājuma salāgošanā NVA:

- 1) veic darba tirgus īstermiņa prognozēšanu (2007.-2013. gada plānošanas periodā Darbības programmas "Cilvēkresursi un nodarbinātība" 1.3.1.7. apakšaktivitātes "Darba tirgus pieprasījuma īstermiņa un ilgtermiņa prognozēšanas un uzraudzības sistēmas attīstība" ietvaros īstenotā ESF projekta "Nodarbinātības valsts aģentūras darba tirgus prognozēšanas un uzraudzības sistēmas attīstība" ietvaros tika veikta darba tirgus analīzes metodikas izstrāde (sk. <http://www.nva.gov.lv/index.php?cid=6&mid=465>) un datu ieguve, kā arī sagatavoti pētījumi (<http://www.nva.gov.lv/index.php?cid=6&mid=95>).

- 2) reģistrē vakances, bezdarbniekus un darba meklētājus; nodrošina informācijas apmaiņu starp bezdarbniekiem un darba devējiem; ESF projekta "Nodarbinātības valsts aģentūras kapacitātes pilnveide" (2008.-2014. gada decembris) norisinājušies 8 Vakanču gadatirgi visos Latvijas reģionos;

- 3) uztur publiski pieejamu CV/vakanču datu bāzi, kas bezdarbniekiem un darba meklētājiem sniedz iespēju reģistrēt CV, savukārt darba devējiem – vakanci,

- 4) organizē darba devēju un bezdarbnieku tikšanās (darba intervijas) – 2013. gadā pēc tikšanās ar darba devējiem darbā iekārtojušies ir 12 874 cilvēki,

- 5) ņemot vērā katra bezdarbnieka situāciju, atbilstoši individuālajām vajadzībām sniedz pakalpojumus un nepieciešamības gadījumā iesaista aktīvās nodarbinātības pasākumos (apmācībās vai nodarbinātības pasākumā).

Esošās sistēmas nākotnes pārmaiņu prognozēšanas darba tirgū vājās vietas:

- ierobežotas darba tirgus prognožu izplatīšanas iespējas un informācijas kanālu trūkums, līdz ar to nepietiekoša sabiedrības izpratne par sagaidāmajām darba tirgus pārmaiņām.

- nepietiekošas visaptverošas publiskas diskusijas par darba tirgus nākotnes tendencēm un vajadzībām.

- vāja institucionālā sadarbība un informācijas izkļaidētība starp sistēmā iesaistītajām pusēm, ierobežojot mērķtiecīgu lēmumu pieņemšanu par darba tirgus vajadzībām atbilstoša piedāvājuma radīšanu.

²² IZM, Izglītības attīstības pamatnostādnes 2014.-2020. gadam <http://polsis.mk.gov.lv/view.do?id=4623>

- iesaistīto institūciju zināšanu un kapacitātes trūkums.
- prognožu interpretācijas problēmas un sarežģīta sasaiste ar izglītības piedāvājuma instrumentiem.

Darba tirgus pieprasījuma un piedāvājuma pilnveidei plānots²³ izveidot mehānismu un sadarbības ietvaru, kurā kopīgi visas iesaistītās puses apsvērtu nākotni, kā rezultātā tiktu pieņemti pamatoti lēmumi par nepieciešamajiem politikas pasākumiem, it īpaši izglītības jomā, lai nodrošinātu sabalansētu darba tirgus attīstību ilgtermiņā.

Plānotā pasākuma *Darba tirgus apsteidzošo pārkārtojumu sistēmas ieviešana* mērķis ir izveidot organizatorisko sistēmu un tai pakārtoto tehnisko infrastruktūru, kas nodrošinātu savlaicīgu un saskaņotu valsts institūciju un nevalstisko organizāciju savstarpējo sadarbību darba tirgus pārmaiņu paredzēšanā un nepieciešamo pārkārtojumu ieviešanā.

Kā viens no būtiskākajiem elementiem darba tirgus apsteidzošo pārkārtojumu sistēmā veidojams ērti lietojams web bāzēts rīks, kas nodrošina izvērstas, ticamas un lietotājiem ērtas un saprotamas informācijas pieejamību par nākotnes darba tirgus vajadzībām, t.sk. analizējot darbaspēka pieprasījuma tendenču izmaiņas īstermiņā, vidējā termiņā un ilgtermiņā. Rīkam jānodrošina vienotu pārnozaru darbaspēka piedāvājuma un pieprasījuma prognozēšanas un monitoringa mehānismu, kas, saistīti izmantojot IZM, EM un LM (NVA) darba tirgu un izglītības sistēmu raksturojošus rādītājus un sniegtu visaptverošu informāciju politikas viedotājiem un īstenotājiem, kā arī plašākam speciālistu lokam un sabiedrībai. Rīka lietotāju mērķauditorijas – izglītības, tautsaimniecības un nodarbinātības politiku plānotāji un ieviesēji, karjeras pakalpojumu sniedzēji un inspektori, kas apkalpo klientus ikdienas darbā, kā arī plašāka sabiedrība – nodarbinātie, kurus interesē iespējama karjeras maiņa, bezdarbnieki, darba meklētāji, kā arī skolēni, studenti un citi interesenti. Vienlaikus izstrādātais web bāzētais rīks papildinās darbības programmas "Izaugsme un nodarbinātība" ietvaros plānoto atbalstu vispārējās un profesionālās izglītības iestādēm izglītojamo karjeras atbalsta pilnveidei, lai sekmētu karjeras atbalsta pakalpojumu pieejamības, kvalitātes un daudzveidības paaugstināšanu (8.3.5. "Uzlabot pieeju karjeras atbalstam izglītojamajiem vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs").

Pasākuma ietvaros paredzēts veikt apsteidzošo pārkārtojumu sistēmas organizatoriskā ietvara un sadarbības modeļa apzināšanu un izveidi un ieviest infrastruktūras atbalsta elementus – IT platformas izveide, darba tirgus apsteidzošo pārkārtojumu sistēmas elementu saskaņotas un koordinētas darbības nodrošināšanai.

²³ Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2014. – 2020. gadam, http://www.pkc.gov.lv/images/NAP2020%20dokumenti/20121220_NAP2020_Saeima_apstiprinats.pdf un EM, Informatīvais ziņojums par vidēja un ilgtermiņa prognozēm 2014, http://em.gov.lv/files/tautsaimniecibas_attistiba/EMZino_150814.pdf

Galvenie izaicinājumi:

- Pēc būtiska darba vietu skaita samazinājuma krīzes laikā, līdz ar ekonomikas atjaunošanos darba vietu skaits palielinās. Tomēr ekonomiskā izaugsme darba tirgū atspoguļojas lēnāk nekā makroekonomiskajos rādītājos un darba vietu skaita pieaugums nav straujš.
- Ekonomiski neaktīvo iedzīvotāju vidū personu, kuras ir zaudējušas cerības atrast darbu, īpatsvars ir nozīmīgs. Šo personu atgriešanai darba tirgū nepieciešams plašs atbalsta pasākumu komplekss.
- Nozīmīgs bezdarba un ekonomiskās neaktivitātes, kā arī nabadzībasriskā faktors ir zems izglītības līmenis. Iedzīvotāju ar pamatizglītību vai zemāku par pamatizglītību īpatsvars ir lielāks ekonomiski neaktīvo un darba meklētāju struktūrā. Krīzes periods pierādīja, ka šie iedzīvotāji ir visvieglāk ievainojamā grupa – salīdzinoši nozīmīgāk pieauga bezdarba un ekonomiskās neaktivitātes rādītāji iedzīvotājiem ar zemāku izglītības līmeni (vispārējā vidējā, pamatizglītība un zemāka par to).
- Darba vietu nozīmīgākais īpatsvars koncentrējas Rīgas un Pierīgas reģionos, kamēr citos reģionos darba vietu skaits ir būtiski mazāks.
- Darba tirgus vidēja termiņa prognozes liecina, ka arvien lielāka nozīme būs izglītības līmenim un izglītības atbilstībai darba tirgus pieprasījumam, īpaši ņemot vērā, ka jau pašreiz lielu daļu reģistrēto bezdarbnieku veido personas ar darba tirgum nepietiekamu izglītības līmeni.
- Ņemot vērā, ka vidējā un ilgtermiņa prognožu veikšana ir priekšnosacījums, lai sagatavotos strukturālajām izmaiņām tautsaimniecībā, pilnveidojams darba tirgus prognozēšanas mehānisms.

1.3 Sociāli iekļaujošs darba tirgus

Ekonomiskās krīzes ietekme dažādās iedzīvotāju grupas skāra jo īpaši smagi. Neskatoties uz ekonomisko atjaunošanos, atsevišķas iedzīvotāju grupas saskaras ar ievērojamām grūtībām iekļauties darba tirgū.

Sociālā iekļaušana²⁴ jeb vienlīdzīgu iespēju nodrošināšana darba tirgū nozīmē tādus pasākumus, kas nodrošina visu iedzīvotāju vienlīdzīgu piekļuvi darba tirgum. Šādu pasākumu īstenošana visnelabvēlīgākā situācijā esošajām sabiedrības grupām, kurām ir paaugstināts bezdarba risks, palīdz "nostāties uz viena pakāpiena" ar līdzcilvēkiem, t.i., tiek ņemtas vērā atšķirības starp dažādām sociālā riska grupām. Vienlīdzīgu tiesību un iespēju izmantošanai nereti ir nepieciešami papildu resursi, piemēram, finanšu līdzekļi, laiks, informācija, kas visiem cilvēkiem nav vienlīdzīgi pieejami.

Vienlīdzīgas tiesības un iespējas nereti ir saistītas arī ar tiešu vai netiešu diskrimināciju, jo, nenodrošinot vienlīdzīgas tiesības un iespējas, cilvēki tiek pakļauti diskriminējošajai attieksmei un uzvedībai vai otrādi – diskriminējošas rīcības dēļ cilvēks tiek nostādīts nevienlīdzīgākā situācijā pret citiem. Viens no diskriminācijas cēloņiem ir sabiedrībā pastāvošie aizspriedumi un stereotipi. Vienlīdzīgas iespējas darba tirgū ir pamats vienlīdzīgai konkurencei. Līdz ar to ir svarīgi, lai vienlīdzība darba tirgū ir ne tikai formālas tiesības, bet arī reāli pastāvoša prakse. Laika posmā no 2013. gada 1. augusta līdz 2014. gada 31. jūlijam Sabiedrības integrācijas fonds īsteno Eiropas Kopienas nodarbinātības un sociālās solidaritātes programmas "PROGRESS 2007–2013" projektu "Dažādi cilvēki. Atšķirīga pieredze. Viena Latvija". Projekta ietvaros tiek veidots pretdiskriminācijas politikas uzraudzības institucionālais tīkls ar mērķi Latvijā iedzīvināt pretdiskriminācijas un vienlīdzības principu ievērošanu. Bez minētā uzraudzības tīkla izveides tiek veikta salīdzinošās judikatūras analīze dažādām ES dalībvalstīm, apmācības dažādu jomu speciālistiem pretdiskriminācijas un vienlīdzības jautājumiem, starpkultūru komunikāciju, kā arī par dažādības vadību, atbalsta aktivitātes romu tautības cilvēku integrācijai, kā arī sabiedrības informēšanas kampaņu par diskriminācijas novēršanas jautājumiem.

²⁴ Plašākā nozīmē sociālā iekļaušana ir process, kura mērķis ir nabadzības un sociālās atstumtības riskam pakļautajām personām nodrošināt iespējas, pakalpojumus un resursus, kuri nepieciešami, lai pilnvērtīgi piedalītos sabiedrības ekonomiskā, sociālā un kultūras dzīvē, uzlabojot dzīves līmeni un labklājību, kā arī lielākas līdzdalības iespējas lēmumu pieņemšanā un pieejamību personas pamattiesībām.

Sociālās iekļaušanas un nodarbinātības politikas jautājumi (tostarp, KP fondu līdzšinējo ieguldījumu efektivitāte) ir vērtēti divu Pasaules Bankas īstenoto pētījumu²⁵ ietvaros:

- 1) Latvija: kurš ir bezdarbnieks, ekonomiski neaktīvais vai trūcīgais? Pēckrīzes politikas izvēļu izvērtējums
- 2) Vai Latvijas sabiedrisko darbu programma atviegloja 2008.–2010. gada krīzes ietekmi?

1.3.1 Produktivitātes atšķirības, samazinātas produktivitātes kompensēšana

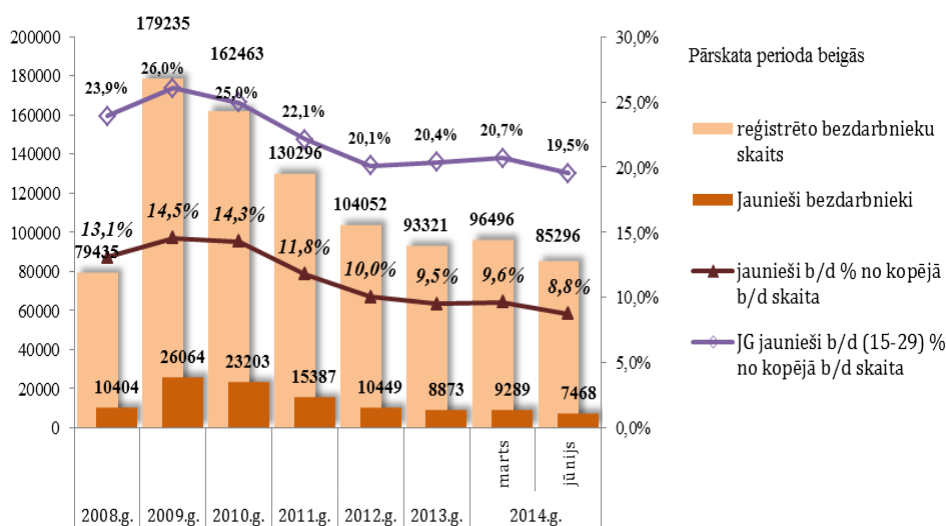
Dažādas iedzīvotāju grupas, kas saskaras ar grūtībām iekļauties darba tirgū vai kas ir pakļautas bezdarba un sociālās atstumtības riskam, saskaras ar atšķirīgiem šķēršļiem, ko atbilstoši situācijai un iespējām pēc iespējas savlaicīgāk nepieciešams novērst. Turklāt nabadzības risks bezdarbniekiem salīdzinoši ar strādājošajiem ir ievērojami (aptuveni 6 reizes) augstāks, nabadzības riskam saglabājoties relatīvi augstam vairāku gadu periodā – gan pirmskrīzes, gan krīzes, gan pēckrīzes periodos.

Jauniešu bezdarbs

Jauniešu bezdarba rādītāji Latvijā kopš 2011. gada samazinās. Saskaņā ar EUROSTAT datiem²⁶ 2010. gadā jauniešu darba meklētāju īpatsvars bija 36,2%, kas būtiski pārsniedza ES28 jauniešu darba meklētāju īpatsvaru (21,0%). 2013. gadā jauniešu bezdarbs Latvijā bija ES28 līmenī (attiecīgi 23,2% un 23,3%). Arī NVA reģistrēto bezdarbnieku skaitā **jauniešu – bezdarbnieku** īpatsvars turpina samazināties (2010. gada beigās – 14,3%, 2011. gada beigās – 11,8%, 2012. gada beigās – 10%, 2013. gada beigās – 9,5%).

2014. gada jūnija beigās 16 639 bija bezdarbnieki vecumā (15 – 29 gadi), t.sk. 7 468 jaunieši bezdarbnieki (15 – 24 gadi), kas ir 8,8% no kopējā reģistrēto bezdarbnieku skaita.

Attēls Nr.14: Jauniešu bezdarbnieku skaits un īpatsvars



Avots: NVA

²⁵ Pieejami LM mājas lapā: <http://www.lm.gov.lv/text/2524>

²⁶ EUROSTAT, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdec460&plugin=1>

Vidēji 70% reģistrēto jauniešu – bezdarbnieku ir salīdzinoši zems izglītības līmenis (izglītības līmenis, kas ir zemāks par pamatzglītību, pamatzglītības vai vidējā vispārējā izglītība). Arī PB pētījumā "Latvija: kurš ir bezdarbnieks, ekonomiski neaktīvais vai trūcīgais? Pēckrīzes politikas izvēļu izvērtējums", starp personu grupām ar pastāvīgām problēmām iekļauties darba tirgū, bija arī jauni (20–29 gadi) vīrieši ar ļoti zemu izglītības līmeni.

Par galveno kavēkli jauniešu integrēšanai darba tirgū uzskatāms izglītības un darba pieredzes trūkums, kā arī dzīves prasmju un kompetenču nepietiekamība. Kopumā gandrīz 40% no visiem NVA reģistrētajiem jauniešiem ir ar iepriekšēju darba pieredzi, tomēr tā gūta mazāk kvalificētās profesijās – palīgstrādnieks, mazumtirdzniecības veikala pārdevējs, pārdevējs konsultants, viesmīlis, būvstrādnieks, pavārs, ceļu būves palīgstrādnieks, apkopējs, tirdzniecības zāles darbinieks, kasieris, bārmenis.

2007.–2013. gada KP fondu plānošanas perioda ietvaros NVA īstenotā ESF projekta "Kompleksi atbalsta pasākumi" (2009. gada maijs – 2015. gada maijs) ietvaros atbalstu saņēmušas 52 852 personas, t.sk.:

Pasākumā "Jauniešu darba prakse" – atbalstu saņēma 2417 bezdarbnieki pie 1046 darba devējiem;

Pasākumā "Darba vieta jauniešiem" – atbalstu saņēma 1056 bezdarbnieki pie 527 darba devējiem;

Pasākumā "Darbnīcas jauniešiem" – aktivitātē atbalstu saņēma 272 bezdarbnieki.

Līdz 31.07.2014 par darba ņēmēju vai darba devēju kļuva 15 260, kas ir 29% no atbalstu saņēmušajām personām.

Jauniešu bezdarba mazināšanai ar KP fondu 2014.–2020. gada plānošanas perioda ietvaros ar 2014. gada 1. janvāri tiek īstenota iniciatīva "Jauniešu garantija", kuras ietvaros jauniešiem četru mēnešu laikā tiek piedāvāts kvalitatīvs un viņu vajadzībām atbilstošs aktīvo darba tirgus politikas pasākums vai iespēja iesaistīties profesionālās izglītības programmās²⁷, kas rada iespēju īsā laikā (1–1,5 gadi) iegūt kvalifikāciju un integrēties darba tirgū. Turklāt pašvaldību līmenī tiks veidotas stratēģiskās partnerības, lai strādātu ar jauniešiem, kas nemācās, nestrādā, neapgūst arodu²⁸ un neatrodas valsts iestāžu redzeslokā, un piedāvātu dažādus atbalsta pasākumus un motivētu jauniešus iesaistīties izglītības vai nodarbinātības pasākumos, t.sk. "Jauniešu garantijas" aktivitātēs. Latvijā kā "Jauniešu garantijas" galvenā mērķa grupa ir noteikti jaunieši vecumā no 15 līdz 24 gadiem, tomēr atsevišķi pasākumi tiek nodrošināti plašākai jauniešu grupai vecumā no 15 līdz 29 gadiem. Obligātā izglītības iegūšanas vecumā esošie jaunieši, kam nav pabeigta pamatzglītība, primāri tiks motivēti atgriezties izglītības procesā pamatzglītības iegūšanai.

Sekmīgākai jauniešu bezdarbnieku integrēšanai darbatirgū, tiek ieviestas izmaiņas aktīvās darba tirgus politikas pasākumos:

– pastiprināta sadarbība starp NVA karjeras konsultantu un NEET grupas jauniešiem, uzlabota informācijas apmaiņa starp izglītības iestādēm un NVA karjeras konsultantiem, kā arī noteikts lielāks individuālo konsultāciju skaits ar jauniešiem;

– pasākumā "Pirmā darba pieredze jauniešiem" (iepriekš pasākums "Darba vieta jauniešiem") palielināts iesaistes ilgums no 9 līdz 12 mēnešiem, vienlaikus, palielinot arī algu subsīdiju apmēru un paredzot segt vienreizēju dotāciju individuālo aizsardzības līdzekļu iegādei;

– pasākumā komercdarbības vai pašnodarbinātības uzsākšanai palielināta apmācību sadaļa un pasākuma ietvaros klienti saņems konsultācijas (mentorings);

– vienlaikus tiks veicināta jauniešu reģionālā mobilitāte – nepieciešamības gadījumā NVA organizēto apmācību, pirmās darba pieredzes, pasākumā "Darbnīcas jauniešiem" un subsidētās nodarbinātības pasākumu²⁹ ietvaros jaunieši varēs saņemt atbalstu reģionālajai mobilitātei;

²⁷ Plānots uzsākt 2014. gada 3. ceturksnī.

²⁸ NEET grupas jaunieši – jaunieši vecumā 13–24 gadi (ieskaitot), kas nemācās, nestrādā un neapgūst arodu.

²⁹ Subsidētās nodarbinātības pasākumu ietvaros un pasākumā "Pirmā darba pieredze" – pirmajos 4 mēnešos, apmācībās un pasākumā "Darbnīcas jauniešiem" uz visu jaunieša iesaistes ilgumu pasākumā.

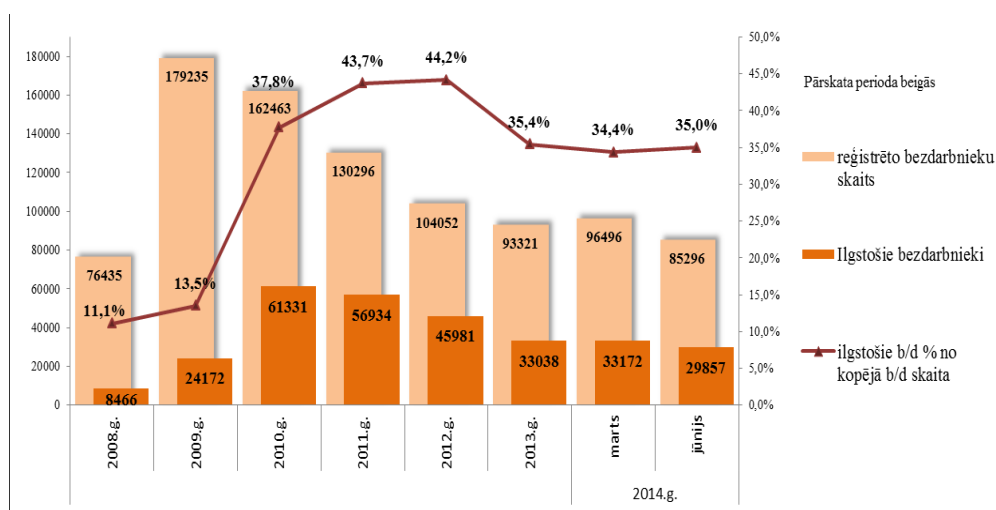
– sākotnējās profesionālās izglītības programmu īstenošanā izglītojamajiem ieslodzījuma vietās ir plānots palielināt iesaistāmo jauniešu vecuma sliekšni, to nosakot līdz 29 gadiem (ieskaitot).

Vienlaikus, lai veicinātu mērķētāka atbalsta sniegšanu jauniešiem bezdarbniekiem, regulāri sekojot darba tirgus tendencēm pārskatāma pasākuma ietvaros sniegtā atbalsta intensitāte (gan iesaistītajiem bezdarbniekiem, gan darba devējiem). Vērtējot atbalstu jauniešu pārejai no izglītības sistēmas uz darba tirgu, OECD³⁰ ir secinājuši, ka algu subsīdijas vai citas finansiālas iniciatīvas var to veicināt, tomēr galvenajam atbalsta izlietojuma mērķim ir jābūt apmācību izmaksu segšanai vai sākotnējās zemākas produktivitātes kompensēšanai, ko nosaka darba pieredzes trūkums. Vienlaikus OECD vērš uzmanību, ka labāki rezultāti sasniedzami gadījumos, kad algu subsīdijas ir mērķētas uz specifiskām jauniešu grupām, kas atrodas sliktākā situācijā nekā citi, piemēram, ar zemu izglītības līmeni vai prasmēm, un tās tiek nodrošinātas ierobežotu laika periodu. Algu subsīdijas, kas tiek piešķirtas, balstoties tikai uz vecumu, var veicināt esošo darbinieku aizstāšanu, algu subsīdiju izmantošanu kaut arī jauniešiem darbā tiktu pieņemts arī bez atbalsta, kā arī jauniešu nodarbinātību tikai uz laika periodu, kurā tiek nodrošināts finansiālais atbalsts. Turklāt labāki nodarbinātības rezultāti sasniedzami algu subsīdijas apvienojot ar citiem apmācību pasākumiem.

Ilgstošais bezdarbs

Nozīmīga grupa, kuras īpatsvars kopējā bezdarbnieku skaitā palielinājās krīzes gados un kuras samazinājums, atjaunojoties izaugsmei, ir nepietiekams, ir **ilgstošie bezdarbnieki**. 2010. gadā ilgstošo bezdarbnieku skaits sasniedza 61,3 tūkstošus (37,8%). 2011. un 2012. gadā ilgstošo bezdarbnieku īpatsvars turpināja pieaugt. Īpatsvara samazinājums vērojams ar 2013. gada 1.ceturksni. Vairāk nekā pusei ilgstošo bezdarbnieku bija darba tirgum nepietiekams izglītības līmenis (2013. gada decembra beigās 51,9% no ilgstošajiem bezdarbniekiem bija ar izglītību, kas zemāka par pamatzglītību, pamatzglītību vai vispārējo vidējo izglītību). Turklāt katrs otrais no ilgstošajiem bezdarbniekiem 2013. gada decembrī bija vecāks par 50 gadiem (48,4%). Pēc pēdējās profesijas ilgstošie bezdarbnieki iepriekš lielākoties strādājuši zemākas kvalifikācijas profesijās, kā arī liela daļa strādājusi par mazumtirdzniecības veikalu pārdevējiem (2013. gada decembra beigās visvairāk ilgstošo bezdarbnieku pēc pēdējās profesijas bija palīgstrādnieki, mazumtirdzniecības veikalu pārdevēji un apkopēji). 2014. gada jūnija beigās NVA uzskaitē ir bijuši 29 857 ilgstošie bezdarbnieki, kas ir 35,0% no kopējā reģistrēto bezdarbnieku skaita.

Attēls Nr.15: Ilgstošo bezdarbnieku skaits un īpatsvars



Avots: NVA

³⁰ Quintini, G. and S. Martin (2013), "Same but Different: School-to-work Transitions in Emerging and Advanced Economies", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 154, OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.1787/5jzbb2t1rcwc-en>

Ilgstošo bezdarbnieku sadalījumā pēc bezdarba ilguma vērojams, ka pēc 2007. gada, palielinoties bezdarba līmenim, palielinājās ilgstošo bezdarbnieku skaits, kuri uzskaitē bija no 1 līdz 3 gadiem. No 2012. gada vērojama tendence bezdarbnieku ar bezdarba ilgumu no 1–3 gadiem samazināšanās, bet pieaug bezdarbnieku skaits ar bezdarba ilgumu 3 gadi un vairāk. 2013. gada decembrī 46,2% (15,3 tūkst.) no visiem ilgstošajiem bezdarbniekiem bija ar bezdarba ilgumu 3 gadi un vairāk. Šādu situāciju ietekmē fakts, ka ilgākā laikā nav iespējams atrisināt sarežģītākos ilgstošā bezdarba iemeslus.

Lielākais ilgstošo bezdarbnieku īpatsvars ir vērojams Latgales reģionā (2014. gada jūnijā – 54,9 %), mazākais – Rīgas reģionā (2014. gada jūnijā – 19,9 %) Pārējos reģionos attiecīgi Vidzemes reģionā 39,1%, Zemgales reģionā 32,4%, Kurzemes reģionā 28,2%. Salīdzinājumā ar 2014. gada sākumu vērojams ilgstošo bezdarbnieku īpatsvara samazinājums par 1,5 % Rīgas reģionā, Latgales un Vidzemes par 0,3 %, par 0,1 % Kurzemes reģionā, savukārt pieaugums par 0,2 % vērojams Zemgales plānošanas reģionā.

Ilgstošo bezdarbnieku zemākā produktivitāte saistīta ar darba iemaņu zaudēšanu, ko nosaka ilgstoša atrašanās ārpus darba tirgus. Sekojoši būtiska ir savlaicīga darba iemaņu uzturēšana vai to atgriešana. Atgriežoties darba tirgū, ilgstošajiem bezdarbniekiem nepieciešamas apmācības ne vien konkrēto pienākumu veikšanai, bet arī sociālo iemaņu un pamatprasmju apguvei. Ilgtermiņā ilgstošo bezdarbnieku tāpat kā jauniešu produktivitāte nav vērtējama kā zemāka nekā citiem darbiniekiem. OECD pētījumā³¹secināts, ka subsidētā nodarbinātība un darba pieredzes iegūšanas pasākumi jāpapildina ar apmācību, lai sniegtu dalībniekiem iespēju pilnveidot prasmes un stiprinātu piesaisti darbam. Ņemot vērā, ka ilgtermiņa bezdarbniekiem ir nopietni (un reizē atšķirīgi) šķēršļi, lai atgrieztos darba tirgū, atbalsta mehānisms jāveido individualizēts katram klientam, ņemot vērā katras situācijas specifiku un klienta vajadzības.

2007.–2013. gada KP fondu plānošanas perioda ietvaros NVA īstenoja vairākus projektus, kas tika vērsti uz atbalsta sniegšanu ilgstošajiem bezdarbniekiem:

1) ESF projekta "Pasākumi noteiktām personu grupām" (2008. gada septembris – 2015. gada jūnijs) ietvaros 3 304 darba devēji izveidoja 4 224 darba vietas, nodarbinot 5 154 bezdarbniekus. Pirmo 6 mēnešu laikā pēc pasākuma pabeigšanas, darbā iekārtojās: (1) 544 bezdarbnieki ar invaliditāti, t.sk. 423 pie tā paša darba devēja; (2) 2 311 nelabvēlīgākā situācijā esoši bezdarbnieki, t.sk. 1 915 – pie tā paša darba devēja.

2) ESF projekta "Darba praktizēšanas pasākumu nodrošināšana pašvaldībās darba iemaņu iegūšanai un uzturēšanai" (2009. gada augusts – 2011. gada decembris) ietvaros atbalstu saņēmuši gandrīz 123 tūkstoši bezdarbnieku. Tika izveidotas 82 305 darba praktizēšanas vietas, gandrīz 24 tūkstoši bezdarbnieki, pabeidzot dalību projektā, iekārtojās pastāvīgā darbā.

3) ESF projektā "Algoti pagaidu sabiedriskie darbi pašvaldībās" (2012. gada janvāris – 2014. gada decembris) līdz 2014. gada 31.jūlijam dalību projektā uzsāka 78 490 bezdarbnieki; 9 390 bezdarbnieki pēc tam iekārtojās pastāvīgā darbā.

Bezdarbnieki 50+

2014. gada jūnija beigās reģistrēti 32 010 bezdarbnieki vecumā 50 gadi un vairāk, kas ir 37,5 % no kopējā reģistrētā bezdarbnieku skaita valstī. 2014. gada jūnija beigās 46,8% (gada sākumā 47,4%) no reģistrētajiem bezdarbniekiem vecumā 50 gadi un vairāk ir ilgstošie bezdarbnieki.

Vidējais bezdarba ilgums 2014. gada jūnija beigās bezdarbniekiem vecumā 50 gadi un vairāk – 315 dienas (~ 10,4 mēneši), kas salīdzinot ar gada sākumu, ir par 21 dienu mazāk. Lai arī gados vecāku reģistrēto bezdarbnieku skaits ir samērā augsts, tas kopš augstākā punkta 2009. gadā (50,4 tūkst.) ir samazinājies. 2013. gada decembrī 47,4% no visiem gados vecākiem bezdarbniekiem bija ilgstošie bezdarbnieki.

Vienlaikus attiecībā uz samērā augstiem bezdarba rādītājiem šajā vecuma grupā jāmin arī ES līmenī salīdzinoši augstā ekonomiskā aktivitāte gados vecākiem iedzīvotājiem (Eurostat: 50–64 gadu vecuma grupā 2013. gadā saskaņā ar EUROSTAT Latvijā ekonomiski aktīvi bija 69,9%, kamēr ES28 – 64,3%). 2013. gadā darba meklētāju īpatsvars šajā

³¹ Tackling Long-Term Unemployment Amongst Vulnerable Groups <http://www.oecd.org/cfe/leed/tackling-vulnerable-report.htm>

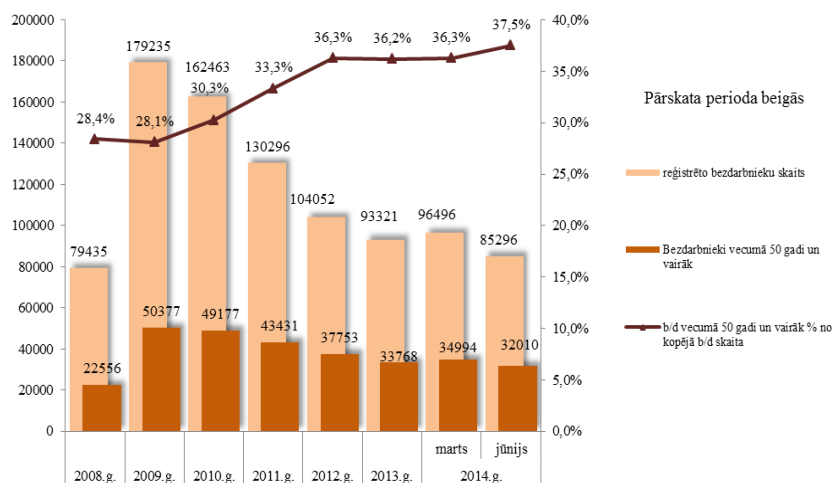
vecuma grupā bija 11,4%, kamēr ES28 bija 7,8%. 2014. gada 1.ceturksnī šis rādītājs Latvijā ir samazinājies līdz 11,5%.

Tomēr vienlaikus būtiski vērst uzmanību, ka, lai gan krīzes periodā laika posmā no 2008. gada līdz 2010. gadam nodarbinātības līmenis personām vecuma grupā no 50 līdz 64 gadiem būtiski samazinājās (par 10,8 procentpunktiem). 2013. gadā nodarbinātības līmenis Latvijā šajā vecuma grupā bija 62,0%, bet ES28 nodarbinātības līmenis bija 59,3%. Turklāt 2014. gada 1.ceturksnī šis rādītājs ir pieaudzis līdz 63,2%.

Gados vecāku bezdarbnieku izglītības raksturojums būtiski neatšķiras no kopējā reģistrēto bezdarbnieku izglītības līmeņa – 2013. gada decembrī 44,1% ir ar vispārējo vidējo izglītību, pamatizglītība vai zemāku par pamatizglītību, 44,8% ar profesionālo izglītību un 11,0% ar augstāko izglītību.

Iepriekš šis vecuma grupas bezdarbnieki lielākoties ir bijušas nodarbinātas vienkāršās profesijās, kuras neprasa augstu izglītības līmeni vai specifiskas prasmes un zināšanas.

Attēls Nr.16: Gados vecāku (50 gadi un vairāk) bezdarbnieku skaits un īpatsvars reģistrēto bezdarbnieku kopskaitā



Avots: NVA

Gados vecāku iedzīvotāju zemāka produktivitāte parasti tiek saistīta ar pakāpenisku darbaspēju samazināšanos un darba tirgus pieprasījumam neatbilstošām zināšanām un prasmēm. Tomēr attiecībā uz šo iedzīvotāju grupu primāri būtiski ir objektīvi novērtēt situāciju, norobežojoties no stereotipiem, kam bieži var nebūt pamata. Tajā pašā laikā jāņem vērā gados vecāko darbinieku ierobežotās iespējas strādāt tikpat intensīvi un aktīvi kā jaunākiem darbiniekiem.

Vienlaikus algu subsīdijas var būt būtiskas šīs vecuma grupas nodarbinātības veicināšanai, jo jāņem vērā, ka darba devēji var būt ieinteresētāki pieņemt un ieguldīt savus resursus gados jaunākos darbiniekos.

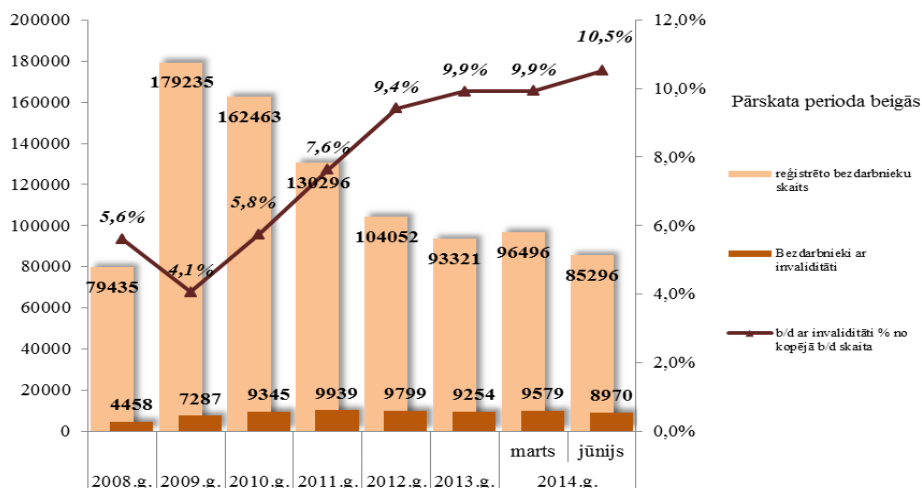
Vienlaikus jāatzīmē, ka Vācijas pieredze³² liecina par kombinēta atbalsta nepieciešamību gados vecāku bezdarbnieku integrēšanai darba tirgū. Šādam atbalstam jāietver ne vien aktīvās darba tirgus politikas pasākumi, bet jāparedz arī citi pakalpojumi, piemēram, veselības uzlabošana.

³² The European Commission Mutual Learning Programme for Public Employment Services DG Employment, Social Affairs and Inclusion PEER REVIEW: 'PES AND OLDER WORKERS' <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?pager.offset=0&langId=en&mode=advancedSubmit&year=0&country=0&type=0&advSearchKey=prolderworkers>

Personas ar invaliditāti

Reģistrēto bezdarbnieku kopskaitā personu ar invaliditāti īpatsvars ir palielinājies – no 5,8% 2010. gadā līdz 9,9% 2013. gada beigās. 2014. gada jūnija beigās reģistrēti 8 970 bezdarbnieki ar invaliditāti, kas ir 10,5 % no kopējā reģistrētā bezdarbnieku skaita valstī. Atbilstoši NVA datiem 2014. gada jūnija beigās vairāk nekā puse (53,6%) no reģistrētajiem bezdarbniekiem ar invaliditāti ir ilgstošie bezdarbnieki.

Attēls Nr.17: Bezdarbnieku ar invaliditāti skaits un īpatsvars reģistrēto bezdarbnieku kopskaitā



Avots: NVA

Personu ar invaliditāti situācija liecina par grūtībām pašu spēkiem iekļauties darba tirgū. Turklāt Darba likumā noteiktie ierobežojumi attiecībā uz darba līguma ar darbinieku uzteikšanu, ja darbinieks ir atzīts par invalīdu, var ietekmēt darba devēju izvēli nepieņemt darbā personas ar invaliditāti. Tajā pašā laikā svarīgi vērst uzmanību uz faktu, ka reģistrētā bezdarba līmeņa pieaugums ir saistāms arī ar personu ar invaliditāti pieaugušo aktivitāti. Plaši pieejamas informācijas rezultātā personas ar invaliditāti, kā arī darba devēji ir informēti par savām iespējām attiecībā uz apmācību un nodarbinātības pakalpojumiem un līdz ar to personas ar invaliditāti ir ieinteresētas reģistrēties un līdzdarboties NVA pasākumos, kuri mērķēti tieši šai bezdarbnieku grupai. Tāpat kopš 2011. gada ir pieejami pabalsti I grupas redzes invalīdiem par asistenta izmantošanu, kuru piešķiršanas kārtība paredz pieteikšanos pabalstam NVA.

Attiecībā uz personu ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanu jāņem vērā invaliditātes smaguma pakāpe un līdz ar to arī darbības zaudējuma apmērs, kas var būt gan minimāls šķērslis iesaistei darba tirgū, gan var pilnībā liegt iespēju būt nodarbinātam. Personām ar III invaliditātes grupu darbības zudums svārstās robežās no 25–59%, personām ar II invaliditātes grupu – robežās no 60–79%, bet personām ar I invaliditātes grupu no 80–100%. Līdz ar to arī lielākā nodarbinātība personu ar invaliditāti vidū ir personām ar III invaliditātes grupu – vairāk nekā 1/3 daļa personu ar III invaliditātes grupu ir nodarbinātas vai pašnodarbinātas personas. Tomēr jāuzsver, ka personas ar invaliditāti (īpaši III grupas) nelabprāt atklāj darba devējam, ka tām ir noteikts invaliditātes statuss, jo bieži vien invaliditāte nav redzama. Savukārt nodarbinātības līmenis personām ar II invaliditātes grupu ir salīdzinoši zemāks – 15,5%, bet personām ar I invaliditātes grupu tikai 4,1%.

Attiecībā uz personu ar garīga rakstura problēmām iekļaušanos darba tirgū svarīga ir darbinieka un darba devēja savstarpēja sapratne. Līdz ar to, lai atvieglotu sākotnējo darba uzsākšanas posmu, tiks ieviests atbalsta personas darbā personām ar garīga rakstura traucējumiem atbalsta pakalpojums. Tā ietvaros gan personai ar garīga rakstura traucējumiem, gan viņa darba devējam tiks nodrošināts atbalsts veiksmīgas sadarbības veidošanai.

Lai arī statistikas dati, kas pierādītu diskriminācijas gadījumus, pamatojoties uz personas invaliditāti, nav pieejami, tomēr saskaņā ar pētījuma³³ datiem, kurā aptaujāti Latvijas iedzīvotāji, 50% respondentu uzskata, ka diskriminācija uz invaliditātes pamata ir samērā izplatīta Latvijā. "Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām īstenošanas pamatnostādnes 2014.–2020. gadam" (apstiprinātas MK 2013. gada 22. novembrī) ir konstatēts, ka darba devēju vidū nav izpratnes par invaliditāti, tās sekām un radītajiem ierobežojumiem personas ar invaliditāti dzīvē un darba iespējām, kas attiecīgi kavē personu ar invaliditāti efektīvu iesaistīšanos darba tirgū. IN pamatnostādņu mērķis attiecībā uz personām ar invaliditāti ir veicināt šo personu integrāciju darba tirgū, vienlaikus veicinot personas ekonomisko neatkarību un sociālo iekļaušanos. Politiku, kas veicina personu ar invaliditāti pamattiesību un pamatbrīvību nodrošināšanu, nosaka **pamatnostādnes "Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām īstenošanas pamatnostādnes 2014. – 2020. gadam"**, kurā ir noteikti četri rīcības virzieni Konvencijā "Par personu ar invaliditāti" noteikto saistību īstenošanai, t.sk. rīcības virziens "nodarbinātība".

Personu ar invaliditāti produktivitātes zuduma kompensēšanas jautājums ir ievērojami sarežģītāks, jo personu ar invaliditāti darbības ievērojami atšķiras atkarībā no invaliditātes grupas un funkcionālo traucējumu veida. Turklāt ne vienmēr lielāks darbības zaudējums, kā rezultātā ir piešķirta noteikta invaliditātes grupa, nozīmē mazāku produktivitāti, lielākā mērā to ietekmē darba piemērotība personas ar invaliditāti ierobežojumiem. Ņemot vērā šos aspektus, tiks izstrādāts modelis atbalsta diferencēšanai personām ar invaliditāti.

Sekojoši secināms, ka atbalsts zemākas produktivitātes kompensēšanai jauniešiem, ilgstošajiem bezdarbniekiem, kā arī iedzīvotājiem, kam ir zems izglītības līmenis un prasmes, ir nepieciešams tikai sākotnēji, uzsākot konkrēto darbu apmācību periodā. Turklāt, lai nodrošinātu, ka darba tirgus funkcionēšana netiek izjaukta ar darbinieku aizstāšanu vai algu subsīdiju izmantošanu bez mērķa patstāvīgi nodarbināt pieņemtos darbiniekus, svarīgi samērīgi ierobežot sniegtā atbalsta laika periodu, kā arī to pakāpenisku mazināt, lai mazinātu riskus, kad pēc atbalsta beigām, darba devējs darbinieku atbrīvo no darba.

Lai arī gados vecākiem iedzīvotājiem un personām ar invaliditāti sākotnēji nepieciešama darba devēju apmācība, attiecībā uz šīm iedzīvotāju grupām jāņem vērā arī citi aspekti. Gados vecāki iedzīvotāji bieži saskaras ar aizspriedumiem par viņu zināšanām un prasmēm, kamēr praktiska pamatojuma tam var nebūt. Tomēr sākotnējs atbalsts algu subsīdiju veidā var motivēt pieņemt darbā gados vecākus iedzīvotājus. Savukārt attiecībā uz personām ar invaliditāti nepieciešamais atbalsts ir atkarīgs no personas ierobežojumiem attiecībā uz konkrētā darba veikšanu. Vienlaikus uzmanība vēršama uz faktu, ka primāri algu subsīdiju efektivitāte ir atkarīga no darba devēju ieguldījuma periodā, kurā tiek sniegts valsts atbalsts, kā arī tā, vai algu subsīdija ir atbilstoši mērķēta un pareizi veidota, lai neradītu pārliekus darba tirgus deformēšanas riskus.

Kā viens no iespējamiem atbalsta mehānismiem ne vien personu ar invaliditāti, bet arī citu sociālās atstumtības riskam pakļauto sociālo grupu integrācijai ir minama iekļaujošā uzņēmējdarbība, kas ietver arī sociālo uzņēmējdarbību. Tās pamatmērķis ir sabiedrībai nozīmīgu sociālu problēmu risināšana ar uzņēmējdarbības metodēm. Šādas uzņēmējdarbības attīstība veicina arī nodarbinātību, tostarp nelabvēlīgākā situācijā esošu personu integrāciju darba tirgū, tādējādi mazinot šo personu nabadzības un sociālās atstumtības risku. Pašlaik viena no galvenajām problēmām attiecībā uz iekļaujošo uzņēmējdarbību ir atpazīstamības un īpaša atbalsta trūkums. Darbs pie šīs uzņēmējdarbības formas attīstības turpinās gan Latvijā, gan ES līmenī. Tomēr attiecībā uz atsevišķu sociālās atstumtības riskam pakļauto grupu nodarbinātības veicināšanu var tikt izmantotas arī dažādas finansiālas iniciatīvas. Latvijā sociālās atstumtības riskam pakļauto grupu nodarbinātība tiek veicināta ar algu subsīdiju palīdzību NVA pasākuma "Pasākums noteiktām personu grupām" ietvaros. 2007.–2013. gada KP plānošanas periodā ESF projekta "Pasākumi noteiktām personu grupām" (2008. gada septembris – 2015. gada jūnijs) ietvaros 3 304 darba devēji izveidoja 4 224 darba vietas, nodarbinot 5 154 bezdarbniekus. Bezdarbniekiem ar invaliditāti sniegti 775 ergoterapeita pakalpojumi, pielāgotas 537 darba vietas. Pirmo 6 mēnešu laikā pēc pasākuma pabeigšanas, darbā iekārtojās: (1) 544 bezdarbnieki ar invaliditāti, t.sk. 423 pie tā paša darba devēja; (2) 2 311 nelabvēlīgākā situācijā esoši bezdarbnieki, t.sk. 1 915 – pie tā paša darba devēja.

³³ Speciālais Eiroparametrs nr.393, ziņojums "Diskriminācija ES 2012. gadā", http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_393_en.pdf

Tomēr atbalsts dažādām sociālajām grupām netiek diferencēts, lai gan produktivitātes samazinājums, tajā skaitā, piemēram, invaliditātes smagums, šīm grupām ir dažāds un arī tā veids ir atšķirīgs – tas var būt pārejošs zudums, piemēram, ilgstoša bezdarba gadījumā, kas, uzsākot darbu, cilvēks pakāpeniski palielina savu produktivitāti, vai darba pieredzes iegūšana jauniešiem, vai pastāvīgs, piemēram, invaliditātes gadījumā.

Ielikums Nr.1: Īrijas valdības programma "Ceļš uz darbu"

2012. gada februārī Īrijas valdība ieviesa programmu "Ceļš uz darbu"¹, kas ietver bezdarbnieku aktivizēšanas pasākumus, stiprināja sadarbību ar darba devējiem un veica reformas iestādēs, lai uzlabotu bezdarbniekiem sniegto pakalpojumu kvalitāti.

"Ceļš uz darbu" balstās uz pieciem principiem:

- Regulārs un nepārtraukts darbs ar bezdarbnieku;
- Mērķētāki aktivizēšanas pasākumi;
- Iniciēt bezdarbnieku pieņemamības iespējas;
- Veidot un stiprināt attiecības ar darba devējiem, motivējot iesaistīties bezdarbnieku atbalsta pasākumos;
- Veikt reformas iestādēs, lai nodrošinātu labāku pakalpojumu sniegšanu bezdarbniekiem.

Pirmais solis ir klienta reģistrēšanās pabalstiem un nodarbinātības pakalpojumiem. Kā daļa no reģistrēšanās ir profila anketas aizpildīšana, kas ļauj novērtēt klienta darba atrašanas iespējas (Probability to Exit – PEX) un izstrādāt individuālo attīstības plānu. Atkarībā no novērtējuma rezultāta, klientam tiek piedāvāti atbalsta pasākumi. Klientiem ar augstu PEX indeksu mērķēts atbalsts darba meklēšanā. Klienti ar vidēju PEX rādītāju un tie klienti ar augstu PEX, kuri arī pēc trīs mēnešiem ir bez darba, tiek iesaistīti grupu nodarbībās par darba meklēšanas iemaņu uzlabošanu, kā arī vēlamajām apmācības un attīstības iespējām, kas uzlabotu darba atrašanas iespējas. Klienti ar zemu PEX rādītāju un visi, kas ir bezdarbnieki ilgāk par 12 mēnešiem, saņem intensīvu nodarbinātības konsultanta atbalstu.

PathwaystoWork, Government Policy Statement on Labour Market Activation, <http://www.welfare.ie/en/downloads/pathwaystowork.pdf>
¹OECD Economic Surveys IRELAND, <http://www.oecd.org/eco/surveys/economic-survey-ireland.htm>

1.3.2 Personu grupas ar pastāvīgām problēmām iekļauties darba tirgū

Līdzās tradicionālajām iedzīvotāju grupām, kas tiek saistītas ar sociālās iekļaušanās riskiem, PB pētījuma "Latvija: kurš ir bezdarbnieks, ekonomiski neaktīvais vai trūcīgais? Pēckrīzes politikas izvēju izvērtējums" ietvaros tika izdalītas specifiskas grupas ar individuāliem riska faktoriem, kas tiek saistīti ar augstu bezdarba un nestabila darba risku.

Šo grupu ietvaros ir izdalītas gan personas, kas tradicionāli tiek asociētas ar grūtībām iekļauties darba tirgū, gan grupas, kas parasti netiek saistītas ar darba tirgus problēmām un uz ko netiek fokusēta nodarbinātības politika. Trīs no specifiskajām grupām ir:

- **gados vecākas personas ar hroniskām slimībām**(1., 7., 9. grupa),
- **vecāku personu (50 gadi un vairāk) vidū, kam nav veselības problēmas, kas traucētu strādāt** (3. grupa).
- **personu vecumā 20–29 gadi un 30–39 gadi vidū, kam ir zems izglītības līmenis** (2., 5. grupa).

Neraksturīga grupa pētījuma ietvaros ir sievietes ar salīdzinoši augstu izglītības līmeni, kam ir bērni (4., 8. grupa). Tāpat samērā augsts risks pastāv gados vecāku pašnodarbinātu vīriešu vidū (6. grupa), tomēr tiek uzskatīts, ka šīs iedzīvotāju daļas iekļaušanu riska grupās lielā mērā nosaka neformālā nodarbinātība.

Liela daļa izdalīto riska grupu indivīdu ir bijuši nodarbināti vairāk nekā 10 gadus, un pastāvīgi nav bijuši bezdarbnieki vai neaktīvi, kas liecina, ka indivīdu bezdarba galvenais iemesls nav motivācijas trūkums vai darba nespēja. Tomēr šīs specifiskās grupas kā būtisku iemeslu augstam bezdarba riskam izceļ zemu izglītības līmeni, kas kā grupas raksturojoša pazīme ir sešām no deviņām grupām.

Nedaudz vairāk nekā puse no identificētajām personu grupām ir vecākas par 50 gadiem, kā arī atbilstoši NVA datiem reģistrēto bezdarbu jūnijā pusi no reģistrētajiem bezdarbniekiem veido personas virs 45 gadu vecuma. Speciālā Eurobarometra ietvaros veiktā aptauja par diskrimināciju parāda, ka 63% respondentu uzskata, ka pastāv diskriminācija pret iedzīvotājiem, kas ir vecāki par 55 gadiem. Turklāt laika posmā no 2010.–2011. gadam 19% respondentu bijuši vecuma diskriminācijas liecinieki, bet 10% bijuši personīgi diskriminēti. Līdz ar to ir nepieciešama izpratnes veicināšana par vecuma diskriminācijas veidiem un izpausmēm.

Tāpat atbilstoši darba devēju aptaujai, kas veikta NVA pētījuma par pirmspensijas vecuma iedzīvotāju ekonomiskās aktivitātes potenciālu ietvaros, lielākā daļa respondentu, izvēloties darbinieku savam uzņēmumam, priekšroku dotu gados jaunākiem darbiniekiem. Tikai 2,9% darba devēju priekšroku dotu darbiniekiem vecumā 50 gadi un vairāk. 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%). Šāda situācija liecina, ka šīs vecuma grupas ietvaros īpaši būtiski ir noturēties darba tirgū, jo, zaudējot darbu, izredzes atgriezties darba tirgū ir mazākas nekā citām vecuma grupām.

Būtiska problēma, kas kavē bezdarbnieku iekļaušanos darba tirgū, ir dažādas atkarības. Atbilstoši Slimību profilakses un kontroles centra tematiskajam ziņojumam "Alkohola lietošanas izplatība un sekas Latvijā 2012. gadā"³⁴ 2012. gadā alkohola atkarības izplatības rādītājs bija 20 780 pacienti jeb 1026,8 gadījumi uz 100 000 iedzīvotāju, kas atbilst 1% no visiem Latvijas iedzīvotājiem (2011. gadā – 1,1% Latvijas iedzīvotāju). Alkohola atkarības izplatības rādītājiem pēdējos trīs gados ir tendence samazināties³⁵. 2008. gada beigās uzskaitē bija 30 318 alkohola atkarības slimnieku³⁶.

Savukārt attiecībā uz alkohola izraisīto psihozi, pēdējos septiņos gados alkohola psihožu izplatības rādītāji valstī ir mainīgi robežās no 89,7 gadījumiem uz 100 000 iedzīvotāju 2006. gadā līdz 109 gadījumiem uz 100 000 iedzīvotāju 2012. gadā atbilstoši. 2012. gada beigās uzskaitē bija 2206 alkohola psihožu pacienti jeb 109 pacienti uz 100 000 iedzīvotāju³⁷. Atbilstoši tematiskā ziņojuma "Atkarību izraisošo vielu lietošanas izplatība un sekas Latvijā 2011. gadā" 12,5% no aptaujātajiem iedzīvotājiem vecuma grupā 15–64 gadi pastāv alkohola atkarības risks.³⁸

Turklāt 2012. gada beigās reģistrētais pacientu skaits ar psihoaktīvo vielu (narkotisko, psihotropo un toksisko vielu) atkarības diagnozi Latvijā bija 3093 (152,8 uz 100 tūkstošiem iedzīvotāju), kas ir samērā augsts rādītājs īpaši ņemot vērā, ka liela iedzīvotāju daļa ar šāda veida atkarībām negriežas pēc medicīniskas palīdzības un līdz ar to nav šo pacientu vidū³⁹.

³⁴ Slimību profilakses un kontroles centrs, tematiskais ziņojums "Alkohola lietošanas izplatība un sekas Latvijā 2012. gadā", <http://www.spkc.gov.lv/atkaribu-slimibu-petijumi-un-zinojumi/>

³⁵ Slimību profilakses un kontroles centrs, tematiskais ziņojums "Alkohola lietošanas izplatība un sekas Latvijā 2012. gadā". SPKC. 2013. <http://www.spkc.gov.lv/atkaribu-slimibu-petijumi-un-zinojumi/>.

³⁶ "Atkarību izraisošo vielu lietošanas izplatība un sekas Latvijā" 17. izdevums. Veselības ekonomikas centrs. 2009. <http://www.spkc.gov.lv/atkaribu-slimibu-petijumi-un-zinojumi/>.

³⁷ Slimību profilakses un kontroles centrs, tematiskais ziņojums "Alkohola lietošanas izplatība un sekas Latvijā 2012. gadā". SPKC. 2013. <http://www.spkc.gov.lv/atkaribu-slimibu-petijumi-un-zinojumi/>.

³⁸ Tematiskais ziņojums "Atkarību izraisošo vielu lietošanas izplatība un sekas Latvijā 2011. gadā" 20. Izdevums. SPKC. 2012. <http://www.spkc.gov.lv/atkaribu-slimibu-petijumi-un-zinojumi/>.

³⁹ "Ar noteiktām slimībām slimojošu pacientu reģistra par narkoloģiskajiem pacientiem un personām, kuras lieto atkarību izraisošas vielas". SPKC. 2012.

Attēls Nr.18: Personu grupas ar pastāvīgām problēmām iekļauties darba tirgū

1. grupa	2. grupa	3. grupa
<i>Vientuļi, gados vecāki bezdarbnieki/ personas ar invaliditāti</i>	<i>Vientuļi, jauni vīrieši ar zemu izglītību</i>	<i>Vecāki bezdarbnieki, ar labu veselības stāvokli</i>
22%	11%	14%
<ul style="list-style-type: none"> – 46–61 gads – Vientuļie – 10+ gadu darba pieredze – Zema izglītība – Daudz invalīdu/ bezdarbnieku – Hroniska saslimšana 	<ul style="list-style-type: none"> – Vīrieši, 20–29 gadi – Nav bijuši precējušies – Ļoti zema izglītība – Bezdarbnieki – Bez bērniem – Lauku iedzīvotāji 	<ul style="list-style-type: none"> – 50+ gadi – Precējušies – 10+ gadu darba pieredze – Zema izglītība – Bezdarbnieki/ zemi ienākumi/ neregulārs darbs
4. grupa	5. grupa	6. grupa
<i>Nestrādājošas māmiņas ar mazu bērnu</i>	<i>Mazizglītoti, laukos dzīvojoši vīrieši, apgādnieki</i>	<i>Pašnodarbināti gados vecāki vīrieši</i>
11%	11%	9%
<ul style="list-style-type: none"> – Sievietes, 25–39 gadi – Precējušās, dzīvo kopdzīvē – Augstākā izglītība – Bērni līdz 6 gadu vecumam – Lauku iedzīvotājas – Partneris strādā 	<ul style="list-style-type: none"> – Vīrieši, 30–39 gadi – Precējušies, dzīvo kopdzīvē – 10+ gadu darba pieredze – Ļoti zema izglītība – Bērns līdz 6 gadu vecumam – Lauku iedzīvotāji – Partnere nestrādā 	<ul style="list-style-type: none"> – Vīrieši, 40–54 gadi – Precējušies – 10+ gadu darba pieredze – Pašnodarbināti – Mājsaimniecībā nav bērnu – Neregistrēti nodarbināti
7. grupa	8. grupa	9. grupa
<i>Gados vecākas sievietes ar invaliditāti un ar strādājošu partneri</i>	<i>Augsti izglītotas māmiņas, kas nestrādā</i>	<i>Gados vecākas sievietes ar invaliditāti un ar nestrādājošu partneri</i>
6%	6%	4%
<ul style="list-style-type: none"> – Sievietes, 50+gadi – Precējušās – 10+ gadu darba pieredze – Zema izglītība – Bieži ar invaliditāti, neaktīvas – Hroniskas saslimšanas – Partneris strādā 	<ul style="list-style-type: none"> – Sievietes, 30–39 gadi – Precējušās – 10+ gadu darba pieredze – Augstākā izglītība (vairumam) – Bērni – Pilsētu iedzīvotājas – Partneris strādā 	<ul style="list-style-type: none"> – Sievietes, 50+gadi – Precējušās – 10+ gadu darba pieredze – Zema izglītība – Nav darbspējīgas, neaktīvas – Daudzas priekšlaicīgi pensionējušās – Hroniskas saslimšanas – Partneris nestrādā

Avots: PB pētījums "Latvija: kurš ir bezdarbnieks, ekonomiski neaktīvais vai trūcīgais? Pēckrīzes politikas izvēju izvērtējums", 2013. gads

Lai risinātu atkarību problēmas un veicinātu šo cilvēku iekļaušanos darba tirgū, 2007.–2013. gada KP fondu plānošanas perioda ietvaros NVA īstenotā ESF projekta "Kompleksi atbalsta pasākumi" (2009. gada maijs – 2015. gada maijs) ietvaros tiek īstenoti atbalsta pasākumi ilgstošajiem bezdarbniekiem ar atkarības problēmām. Par šīs problēmas aktualitāti liecina fakts, ka kopš pasākuma īstenošanas sākuma 2012. gada novembrī līdz 2013. gada beigām pasākumā dalību ir uzsācis 152 reģistrētais bezdarbnieks, 23 reģistrētie bezdarbnieki pēc ārstēšanās pabeigšanas 2013. gada beigās bija kļuvuši par darba ņēmējiem vai pašnodarbinātajiem, bet 88 – piedalījušies dažādos NVA pasākumos. Šāds rezultāts uzskatāms par pozitīvu, jo atbalsta pasākumi ilgstošajiem bezdarbniekiem ar atkarības problēmām galvenais mērķis ir novērst atkarības problēmu un turpināt darbu ar klientu, piedāvājot citus NVA pakalpojumus. Gandrīz visu atbalsta pasākumos iesaistīto diagnoze šajā periodā bija saistīta ar alkohola lietošanu, bet atsevišķiem klientiem papildus konstatētas arī cita veida atkarības. Pasākumos iesaistīto vecums ir robežās no 23 līdz 61 gadam, un 66% no visiem iesaistītajiem bijuši vīrieši.

Papildus augstākminētajām grupām minamas personas pēc atbrīvošanas no ieslodzījuma vietām (2014. gada jūlija beigās NVA uzskaitē bija reģistrēti 304 bezdarbnieki pēc atbrīvošanas no ieslodzījuma vietām). Notiesātā noziedzīgās uzvedības riski, atbrīvojoties no ieslodzījuma vietas, vēl nav novērsti, un ieslodzītā problēmu novēršanai nepieciešams ilgāks laiks. Turklāt, nonākot sabiedrībā, papildus aktualizējas tie riski, kas saistās ar bijušā ieslodzītā stigmatu – dzīvesvietas trūkums, atkarību problēmas, legālu ienākumu neesamība, grūtības atrast legālu nodarbošanos, atgriešanās vidē, kur noziedzīgais nodarījums izdarīts, krimināli draugi, ģimenes atbalsta zaudēšana utt. Tādēļ resocializācijas mērķa sasniegšanai, t.sk. integrācijai darba tirgū, arī šai iedzīvotāju grupai ir nepieciešami atbalsta pasākumi darba meklēšanā.

Kā viena no pieejām sociālo problēmu risināšanā sociālā uzņēmējdarbība pieder pie jaunākajām attīstības tendencēm Eiropā. Grūtības tautsaimniecībā un finanšu sektorā ir rosinājušas pilsonisko sabiedrību un pārvaldes iestādes sadarboties, meklējot jaunus veidus, lai risinātu bezdarba, kvalitatīvu darbavietu, sociālās iekļaušanas un sabiedrības novecošanās un iesaistes problēmas. Mainoties sabiedrībai un tajā pastāvošajām sociālajām problēmām, pēdējos piecos gados tālāk attīstījies un mainījies arī sociālā uzņēmuma jēdziens. Sociālie uzņēmumi vairs nav tikai darba integrācijas uzņēmumi, vai tādi, kas rada darba vietas īpašām personu grupām. Mūsdienās par sociāliem uzņēmumiem tiek uzskatīti uzņēmumi, kas atbilst noteiktiem kritērijiem, un to darbības spektrs un risināmo problēmu loks ir daudzveidīgs.⁴⁰

Sociālais uzņēmums⁴¹ neatkarīgi no tā juridiskās formas ir tāds uzņēmums:

a) kura galvenais mērķis saskaņā ar nolikumu, statūtiem vai citu juridisku dokumentu, ar ko uzņēmums ir izveidots, ir izmērāma, pozitīva sociālā ietekme, nevis peļņas nodrošināšana īpašniekiem, dalībniekiem un partneriem, un kurš:

i) nodrošina pakalpojumus vai preces, kas rada sociālu labumu, un/vai

ii) izmanto preču ražošanas vai pakalpojumu sniegšanas metodi, kas ietver tā sociālo mērķi;

b) kurš pirmkārt un galvenokārt izmanto peļņu sava galvenā mērķa sasniegšanai un ir ieviesis iepriekš izstrādātas procedūras un noteikumus jebkādam peļņas sadalei akcionāriem un īpašniekiem, kas nodrošina, ka šāda peļņas sadale neapdraud šā uzņēmuma galveno mērķi; un

c) kurš tiek pārvaldīts saimnieciskā, atbildīgā un pārredzamā veidā, jo īpaši iesaistot darbiniekus, klientus un ieinteresētās personas, kuras skar tā darbību.

⁴⁰ A. Lešinska "Kā atlasīt graudus no pelavām jeb kas ir sociālais uzņēmums?", (skatīts 01.10.2013.) pieejams: <http://politika.lv/article/ka-atlasit-graudus-no-pelavam-jeb-kas-ir-socialais-uznemums>

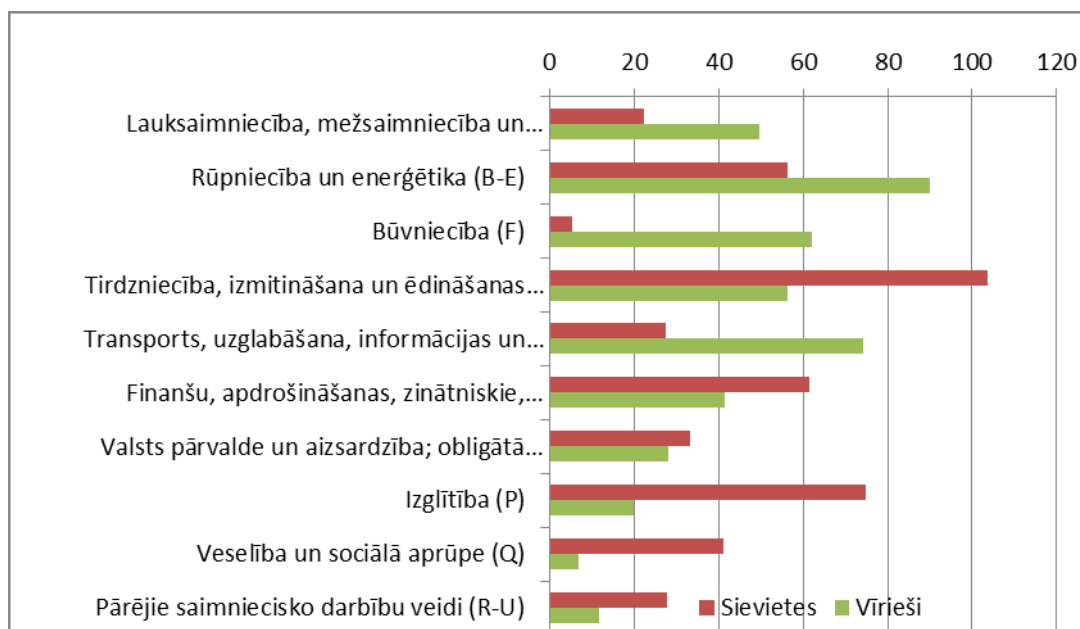
⁴¹ Eiropas Parlamenta un Padomes Regula par Eiropas Savienības Nodarbinātības un sociālās inovācijas programmu ("EaSI") un ar kuru groza Lēmumu Nr. 283/2010/ES, ar ko izveido Eiropas progresā mikrofinansēšanas instrumentu nodarbinātībai un sociālajai iekļaušanai, 2. 1) pants, (skatīts 10.01.2014.), pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2013:347:0238:0252:LV:PDF>

1.3.3 Sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju nodrošināšana

Pētījumi liecina, ka sabiedrībā pastāv noteikti stereotipi par sieviešu un vīriešu lomu sabiedrībā, kas ierobežo indivīda izvēles brīvību. Līdz ar to pastāv dzimumu proporcijas trūkums dažādās jomās.⁴² Kā parāda nodarbināto vīriešu un sieviešu sadalījums pa saimniecisko darbības veidu grupām, pastāv sieviešu jomas un vīriešu jomas. Vislielākais vīriešu pārsvars ir būvniecībā, tāpat ievērojami lielāks nodarbināto vīriešu skaits ir transporta, uzglabāšanas, informācijas un komunikācijas pakalpojumu, lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības, kā arī rūpniecības un enerģētikas jomās. Savukārt sievietes ievērojami vairāk pārstāvētas izglītības jomā, kā arī tirdzniecības, izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu un veselības un sociālās aprūpes jomās.

Atbilstoši EK pētījumam⁴³ par vīriešu lomu dzimumu vienlīdzībā Latvijas darba tirgū pastāv augsta segregācija, gan izvērtējot vīriešu un sieviešu sadalījumu dažādās nozarēs, gan profesijās. Segregācijas līmenis dažādās nozarēs 2010. gadā Latvijā bija 24,5 procentpunkti, kamēr ES vidējais līmenis bija 20,3 procentpunkti. Attiecībā uz sadalījumu pa profesijām segregācijas līmenis Latvijā bija 28,2 procentpunkti, bet vidēji ES – 26,4 procentpunkti.

Attēls Nr.19: Nodarbinātie iedzīvotāji sadalījumā pēc saimniecisko darbību veidu grupām un pēc dzimuma 2013. gadā, tūkstošos



Avots: CSP

Plāns dzimumu līdztiesības īstenošanai 2012.–2014. gadam (apstiprinātu ar MK 2012. gada 17. janvāra rīkojumu Nr.35) nosaka īstenojamo politiku dzimumu līdztiesības īstenošanai un paredz mazināt dzimumu segregāciju darba tirgū. Viens no uzdevumiem ir palielināt vīriešu pedagogu skaitu, tādējādi mazinot stereotipus par sieviešu un vīriešu lomu jau agrīnā vecumā.

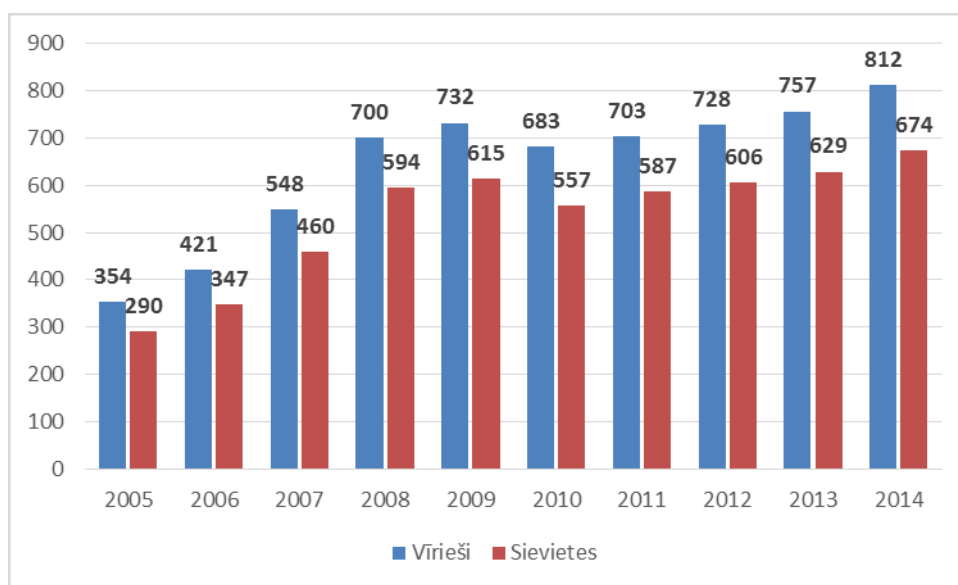
Atšķirības vērojamas arī sieviešu un vīriešu darba samaksā. Salīdzinot vidējo bruto darba samaksu laika posmā no 2005.–2012. gadam, sievietēm visos gados vidēji darba samaksa ir bijusi zemāka par 17%, svārstoties robežās no 15%–19%, kas attiecīgi ietekmē arī sieviešu sociālo situāciju, proti, sievietes nabadzības riskam ir pakļautas vairāk nekā vīrieši. Turklāt jāņem vērā, ka šāda situācija iespaido arī pensijas nākotnē. Atbilstoši EK

⁴² LM, Plāns dzimumu līdztiesības īstenošanai 2012-2014. gadam, <http://polsis.mk.gov.lv/LoadAtt/file62154.doc>

⁴³ EK pētījums "The role of men in gender equality – European strategies & insights", 2012

pētījuma par pensiju atšķirībām starp sievietēm un vīriešiem Eiropā rezultātiem pašlaik Latvijā sievietes saņem par 9% mazāku pensiju nekā vīrieši. Šis rezultāts ir ievērojami labāks nekā ES vidējais rādītājs, kas ir 39%.⁴⁴ Līdz ar to pensionētās sievietes vairāk nekā pensionētie vīrieši nonāk uz nabadzības sliekšņa. Tomēr ne vienmēr atšķirības sieviešu un vīriešu vidējā darba samaksā nosaka atšķirīga samaksa par vienādas vērtības darbu. Šo atšķirību ietekmē arī fakts, ka vīrieši koncentrējas vidēji augstāk apmaksātos darba tirgus sektoros, kā arī biežāk ieņem vadošos amatus uzņēmumos un institūcijās nekā sievietes. Turklāt sievietes strādā mazāk darba stundu, biežāk strādā nepilnu darba laiku un biežāk pārtrauc profesionālo dzīvi saistībā ar ģimenes pienākumiem (rūpes par bērniem, vecākiem, citiem radniekiem).⁴⁵ Par situāciju, ka sievietes lielākā mērā uzņemas rūpes par bērnu pieskatīšanu, liecina fakts, ka sieviešu vidū, kam ir bērni līdz 12 gadu vecumam, nodarbinātības līmenis samazinās par 12,4 procentpunktiem, bet vīriešu nodarbinātības līmenis pieaug par 7,3 procentpunktiem.

Attēls Nr.20: Sieviešu un vīriešu vidējās darba samaksas pieaugums, bruto, 1.ceturksnī, EUR



Avots: CSP

Sieviešu iesaiste darba tirgū tiek veicināta ar bērnu pieskatīšanas pakalpojumu attīstīšanas palīdzību. Bērnu pieskatīšanas pakalpojumi pašlaik galvenokārt tiek nodrošināti pašvaldību pirmsskolas izglītības iestādēs. Tomēr pastāv problēma, ka bērniem vecumā no 1,5–4 gadiem vietu skaits pirmsskolas izglītības iestādēs nav pietiekams un veidojas rindas. Īpaši izteikta šī problēma ir lielākajās Latvijas pilsētās, īpaši Rīgā. Tomēr pēdējā laikā rindas samazinās, kas tiek nodrošināts ar jaunu privāto izglītības iestāžu būvniecību, jaunu grupu izveidošanu vai pārkomplektēšanu jau esošajās izglītības iestādēs, kā arī atsevišķos novados problēma tiek risināta ar aukļu pakalpojumu nodrošināšanu. Tāpat liela daļa pašvaldību nodrošina līdzfinansējumu bērniem, kuri apmeklē privātās izglītības iestādes. Turklāt 2013. gada 16. jūlijā MK pieņēma noteikumus Nr.403 "Kārtība, kādā tiek aprēķināts un piešķirts valsts atbalsts par bērniem no pusotra gada vecuma līdz brīdim, kad tiek uzsākta obligātā bērna sagatavošana pamatzglītības ieguvei, ja bērns saņem pakalpojumu pie privātā pakalpojumu sniedzēja". No 2014. gada 1. janvāra: MK 10.12.2013. noteikumi Nr.1462 "Kārtība, kādā tiek piešķirts un aprēķināts valsts atbalsts par bērnu no pusotra gada vecuma līdz pamatzglītības ieguves uzsākšanai, ja bērns saņem pakalpojumu pie privātā bērnu uzraudzības pakalpojuma sniedzēja" un MK 17.12.2013. noteikumi Nr.1523 "Kārtība, kādā pašvaldība atbilstoši tās noteiktajam vidējam izmaksām sedz pirmsskolas izglītības programmas izmaksas privātajai izglītības

⁴⁴ Dzimumu līdztiesību aktualitāšu apraksts aprīlis – jūnijs, http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/documents/130530_pensions_en.pdf

⁴⁵ LM, Plāns dzimumu līdztiesības īstenošanai 2012-2014. gadam, <http://polsis.mk.gov.lv/LoadAtt/file62154.doc>

iestādei". No 2013. gada septembra tiek sniegts ikmēneša valsts atbalsts bērniem, kuriem nav nodrošināta vieta pašvaldības pirmsskolas izglītības iestādēs un kuri pakalpojumu saņem privātās pirmsskolas izglītības iestādēs vai pie bērnu uzraudzības pakalpojuma sniedzēja. Tomēr nākotnē problēma nodrošināt bērnu pieskatīšanas pakalpojumu varētu samazināties, jo iedzīvotāju skaits reprodūktīvajā vecumā liecina, ka kohorta, kam nepieciešami bērnu pieskatīšanas pasākumi, varētu samazināties.

Vecāku līdztiesības princips, kas nosaka, ka abiem vecākiem tiek nodrošinātas vienlīdzīgas iespējas kā iesaistīties bērnu aprūpē, tā realizēt sevi profesionāli tiek akcentēts arī **Ģimenes valsts politikas pamatnostādnes 2011.–2017. gadam**, kur galvenie izaicinājumi saistībā ar valsts ģimenes politikas veidošanu tiek apskatīti plašāk.

Galvenie izaicinājumi:

- Galvenie kavēkļi jauniešu integrēšanai darba tirgū ir izglītības un darba pieredzes trūkums. Jauniešu bezdarbnieku darba pieredze lielākoties gūta mazāk kvalificētās profesijās.
- Ilgstošo bezdarbnieku zemākā produktivitāte saistīta ar darba iemaņu zaudēšanu. Būtiska ir savlaicīga darba iemaņu uzturēšana un atjaunošana. Atgriežoties darba tirgū, nepieciešamas apmācības ne vien konkrēto pienākumu veikšanai, bet arī sociālo iemaņu un pamatprasmju apguvei. Atbalsta mehānismi ilgtermiņa bezdarbnieku atgriešanai darba tirgū jāveido individualizēti, ņemot vērā katra klienta situācijas specifiku.
- Gados vecāku iedzīvotāju zemāka produktivitāte saistīta ar pakāpenisku darbaspēju samazināšanos un darba tirgus pieprasījumam neatbilstošām zināšanām un prasmēm.
- Personu ar invaliditāti situācija liecina par grūtībām pašu spēkiem iekļauties darba tirgū. Personu ar invaliditāti darbības ievērojami atšķiras atkarībā no invaliditātes grupas un funkcionālo traucējumu veida. Plānojot atbalsta pasākumus, jāņem vērā invaliditātes smaguma pakāpe un līdz ar to arī darbības zaudējuma apmērs, kas var būt gan minimāls šķērslis iesaistei darba tirgū, gan var pilnībā liegt iespēju būt nodarbinātam.
- Līdzās tradicionālajām iedzīvotāju grupām, kas tiek saistītas ar sociālās iekļaušanās riskiem, atzīmējamās specifiskās grupas, kuru īpatsvars kopējā bezdarbnieku skaitā ir būtisks: gados vecākas personas ar hroniskām slimībām; vecākas personas (50 gadi un vairāk) vidū, kam nav veselības problēmas, kas traucētu strādāt; personas vecumā 20–39 gadi vidū, kam ir zems izglītības līmenis.
- Sociālā uzņēmējdarbība kā viena no iespējamiem atbalsta mehānismiem attīstība ne vien invalīdu, bet arī citu sociālās atstumtības riskam pakļauto grupu integrācijai.
- Darba tirgū pastāv būtiska dzimumu segregācija, gan attiecībā uz vīriešu un sieviešu sadalījumu dažādās nozarēs, gan profesijās. Atšķirības starp sievietēm un vīriešiem vērojamas arī attiecībā uz darba samaksu, ko lielā mērā ietekmē fakts, ka vīrieši koncentrējas vidēji augstāk apmaksātos darba tirgus sektoros un amatos, kā arī sievietes biežāk uzņemas ģimenes pienākumus.

1.4 Aktīvās darba tirgus politikas pasākumi

1.4.1 Preventīvie pasākumi

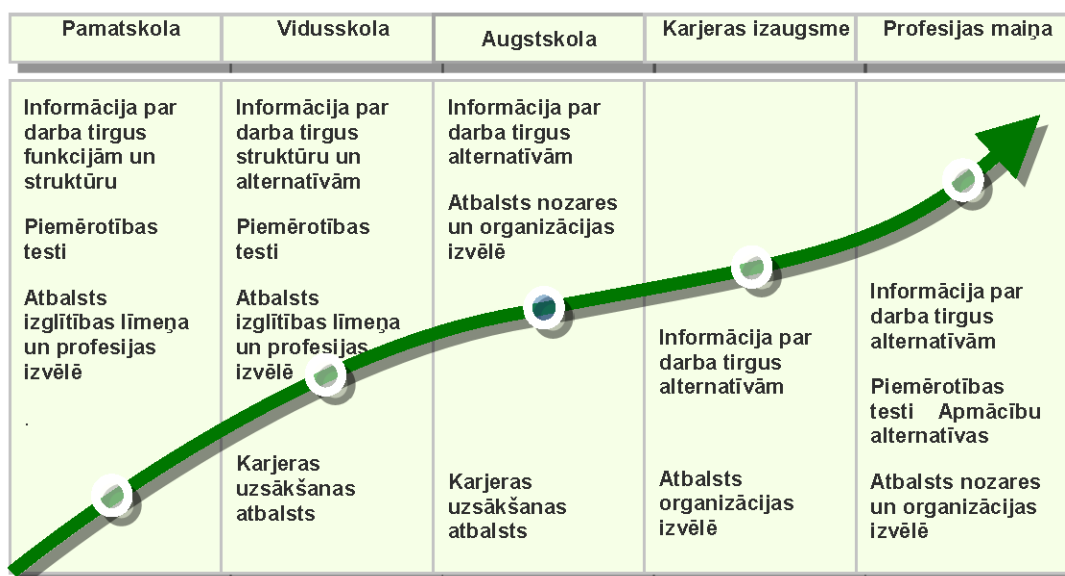
Lai nodrošinātu darba tirgus efektīvu funkcionēšanu, būtiska loma ir preventīviem pasākumiem, kas palīdz palikt darba tirgū un saglabāt darba vietu, īpaši attiecībā uz iedzīvotāju grupām, kas saskaras ar grūtībām integrēties darba tirgū. Viens no galvenajiem priekšnoteikumiem, lai paliktu darba tirgū, ir darba tirgus pieprasījumam atbilstošas zināšanas un prasmes. Turklāt būtiska ir ne tikai sākotnējā izglītības un profesijas izvēle, bet arī zināšanu un prasmju pilnveidošana visa mūža garumā. Līdz ar to svarīgs aspekts konkurētspējas veicināšanai un saglabāšanai ir reaģēšana uz darba tirgus izmaiņām, apgūstot jaunas prasmes un iemaņas.

Ņemot vērā, ka izglītībai ir būtiska ietekme uz cilvēka konkurētspēju darba tirgū sākotnēji svarīgākais solis izglītības izvēlē un karjeras veidošanā ir **karjeras attīstības atbalsts**, kas ir nepārtraukts process, kas ļauj visu vecumu iedzīvotājiem visas dzīves laikā apzināt savas spējas, prasmes un intereses, lai pieņemtu lēmumus izglītības un nodarbinātības jomā atbilstoši nākotnes darba tirgus pieprasījumam. Karjeras attīstības atbalsts ir būtisks jau no

agrīna vecuma, lai izglītības un profesijas izvēle balstās uz apzinātu lēmumu un mērķtiecīgu virzību, bet ne nejaušības principu.

Lai palīdzētu jauniešiem apzināt tālākās karjeras iespējas, izglītības iestādēs tiek realizēta karjeras izglītība, kas ir visas izglītības satura sastāvdaļa neatkarīgi no vecumposma. Karjeras izglītības jautājumi ir iekļauti vispārējās izglītības mācību priekšmetu standartu saturā, piemēram, mācību priekšmeta "Sociālās zinības 1.–9.klasei" mērķis ir sekmēt sociālo procesu izpratni, kā arī izglītojamā gatavību pieņemt un īstenot sociāli atbildīgus lēmumus personiskajā, profesionālajā un sabiedriskajā dzīvē demokrātiskā sabiedrībā. Mācību priekšmeta obligātais saturs paredz, ka to apgūstot, izglītojamais apzinās darba vērtību un turpmākās profesionālās darbības jomas izvēles iespēju. Izglītojamajam ir izpratne par cilvēka un sabiedrības attīstības norisēm un likumsakarībām: izglītojamais apzinās darba un karjeras nozīmi. Kopš 2011. gada 10. maija izglītības iestādēm ir iespēja nodarbināt pedagogu – karjeras konsultantu, kā rezultātā 2014. gada 1. septembrī 76 vispārīzglītojošajās skolās daļslodzes darbu ir uzsākuši 82 pedagogi – karjeras konsultanti, lai nodrošinātu izglītojamo karjeras vadības pamatprasmju apguvi un attīstīšanu, kas ietver savu interešu, spēju un iespēju apzināšanos tālākās izglītības un profesionālās karjeras virziena izvēlei. Ņemot vērā dzimumu segregāciju izglītības izvēles jomā, šo profesionāļu loma ir nozīmīga izglītības iestādēs jau no bērnu agrīna vecuma.⁴⁶

Attēls Nr.21: Iedzīvotāju profesijas izvēles atbalsta sistēma



Avots: LM

Karjeras atbalstā nozīmīga loma ir arī NVA, kas īsteno karjeras konsultācijas pakalpojumus. Tas ir viens no atbalsta pasākumiem, kas tiek piedāvāts bezdarbniekiem, darba meklētājiem un bezdarba riskam pakļautām personām, lai palīdzētu risināt profesionālās piemērotības, karjeras plānošanas un pārkvalifikācijas jautājumus. Tiek piedāvāti vairāki konsultāciju veidi – individuālās karjeras konsultācijas, individuālās diagnosticējošās konsultācijas, grupas karjeras konsultācijas, grupas karjeras informatīvās konsultācijas un karjeras konsultācijas elektroniskā veidā. Tomēr uzsvars tiek likts uz individuālajām konsultācijām (2013. gadā – 89% – individuālās konsultācijas; 11% – grupu konsultācijas), jo individuāla pieeja motivē personu ātrāk atgriezties darba tirgū. Šo konsultāciju

⁴⁶ Dzimumu Līdztiesības komiteja, Dzimumu līdztiesības komitejas izveidotās darba grupas rekomendācijas sieviešu un vīriešu skaita līdzsvarošanai un dzimumu līdztiesības aspektu integrēšanai Latvijas pirmsskolas, vispārējās, profesionālās un augstākās izglītības līmeņos, izglītības procesa un satura līdz 2020. gadam, http://www.lm.gov.lv/upload/dzimumu_lidztiesiba/dokumenti_un_tiesibu_akti/rekomend_090713.pdf

ietvaros tiek veicināta sevis izzināšana, savas profesionālās ievirzes apzināšanās, padziļināta izpratne par izglītību un iespējām darba tirgū, tāpat tiek atklāts tas profesionālais virziens, kas vislabāk atbilst cilvēka personībai, viņa vērtībām, mērķiem. 2013. gadā karjeras konsultācijas ir saņēmušas 44 118 personas, no tām 38 448 bijuši bezdarbnieki un darba meklētāji.

Darba tirgus situāciju būtiski ietekmē arī izglītības sistēma valstī. Ņemot vērā EM vidēja un ilgtermiņa prognozes, paredzams darbaspēka trūkums ar profesionālās ievirzes izglītību. Līdz ar to būtiski ir attīstīt profesionālo izglītību, kas, kā rāda Austrijas un Somijas izglītības sistēmu piemērs (skatīt ielikumu Nr.2 un Nr.3), sniedz pozitīvus darba tirgus rezultātus, ļaujot efektīvi reaģēt uz darba tirgus prasībām, un tādējādi nosaka šo valstu konkurētspēju. Tomēr, lai tuvinātos Austrijas un Somijas rezultātiem profesionālās izglītības jomā, profesionālās izglītības piedāvājumam ir jābūt samērā plašam, sniedzot izglītības iespējas gan studentiem ar salīdzinoši vājām zināšanām, gan spējīgākajiem studentiem, tādējādi arī veicinot profesionālās izglītības kopējo prestižu. Turklāt pozitīvi vērtējama profesionālā ievirzīšana augstākās izglītības iestādēs, kā tas ir Somijā, ko iespējams pastiprināt arī Latvijas izglītības sistēmā. Tomēr tajā pašā laikā jāņem vērā, ka profesionālās izglītības nodrošināšanai nepieciešama cieša sadarbība ar uzņēmumiem un to iesaiste mācību prakšu nodrošināšanai, kas, ņemot vērā lielo un vidējo uzņēmumu mazo skaitu Latvijā, varētu būt apgrūtināši.

Ielikums Nr.2: Austrijas izglītības sistēma

Austrija ir viena no nedaudzajām Eiropas valstīm, kur jauniešu bezdarba līmenis atbilstoši Eurostat datiem ir zem 10% (2013. gada 2.cet. – 8,6% Austrijā, 19,7% Latvijā). Kā viens no svarīgiem iemesliem salīdzinoši zēmajam bezdarba līmenim tiek uzskatīta attīstītā dažāda līmeņa profesionālās izglītības sistēma, lai gan jāuzsver, ka arī Austrijas kopējā ekonomiskā situācija ir salīdzinoši labvēlīga. Aptuveni 80% no katras vecuma kohortas, pabeidzot obligāto izglītību, turpina mācības profesionālās izglītības iestādēs. 59% no visiem iedzīvotājiem vecuma grupā 25-34 gadi ir ar profesionālo izglītību, kas ir trešais augstākais rādītājs OECD valstu starpā.²

Profesionālās izglītības programmas Austrijā ir piemērotas dažādiem izglītojamo sagatavotības līmeņiem un vajadzībām, piedāvājot gan piemērotus risinājumus izglītojamajiem ar salīdzinoši vājiem mācību rezultātiem, gan nodrošinot augsta līmeņa programmas tehniskajās jomās. Sociāli neaizsargātākie studenti, kā arī studenti ar vājām akadēmiskajām zināšanām izglītību var iegūt integrējošās profesionālās apmācību programmās, kuru ietvaros ir iespējams pagarināt mācību periodu vai pabeigt tikai daļu no apmācību programmas. Savukārt spējīgākajiem studentiem tiek piedāvāts vienlaicīgi apgūt divas profesijas, kā arī pastāv iespēja turpināt studijas augstākās izglītības iestādēs.³

Būtisku profesionālās izglītības daļu veido duālā profesionālās izglītības sistēma, kas nozīmē, ka teorētiskais mācību process notiek profesionālās izglītības iestādēs, bet praktiskā apmācība, kas veido lielāko mācību procesa daļu, notiek uzņēmumos. Tādējādi profesionālās izglītības iegūvi nodrošina gan profesionālās izglītības iestādes, gan darba devēji, nodrošinot iegūtās izglītības atbilstību darba tirgus prasībām.⁴

Lai nodrošinātu noteiktu profesionālās izglītības kvalitāti, uzņēmumiem (tajos strādājošajiem apmācītājiem), kas nodrošina praktisko apmācību, ir jāiegūst licence no valsts līmenī sertificētas institūcijas, tāpat tiek veikta vienota apmācāmo eksaminēšana apmācības beigās. Uzņēmumi, kuri ir pārāk mazi vai kuru specializācija tiek uzskatīta par pārāk šauru apmācību nodrošināšanai, var veidot uzņēmumu apvienības, kas savukārt veido mācību firmas, kas nekonkurē tirgū, bet ir pietuvinātas reālajiem apstākļiem. Savukārt, lai visiem skolēniem tiktu nodrošināta iespēja iziet praktiskās apmācības profesionālās izglītības sistēmas programmu ietvaros, valsts ir izveidojusi specializētus apmācību centrus, kas uzņemas uzņēmumu lomu izglītības sistēmas ietvaros. Šo apmācību centru mērķis ir nodrošināt skolēniem apmācības darba vietā iespējas, ja sākotnēji skolēnam neizdodas atrasts pastāvīgu prakses vietu uzņēmumā.⁵

Tomēr vienlaicīgi jāņem vērā, ka šāda profesionālās izglītības sistēma prasa ievērojamus finansiālos līdzekļus, tās regulējums ir attīstījies daudzu gadu garumā, kā arī tā saskaras ar grūtībām nodrošināt praktisko apmācību mazos uzņēmumos, tajā skaitā, ņemot vērā kvalitātes aspektus.⁶ Austrijas publiskā sektora izdevumi izglītībai pārsniedz vidējos OECD valstu izdevumus, gan salīdzinot izdevumus uz vienu skolēnu gada laikā, gan attiecinot tos pret IKP⁷. Atšķirībā no Vācijas, kur valsts gandrīz nemaz nepiedalās šīs sistēmas finansēšanā, Austrijā valsts sniedz noteiktus finansiālus stimulus sistēmas darbībai, daļu no šiem stimuliem tiešā veidā piesaistot kvalitatīvajiem iznākumiem.⁸

Kathrin Hoeckel, Learning for Jobs OECD Reviews of Vocational Education and Training: Austria, June 2010, <http://www.oecd.org/edu/45407970.pdf>

² Austria – Country Note – Education at a Glance 2013: OECD Indicators, http://www.oecd.org/edu/Austria_EAG2013%20Country%20Note.pdf

³ Kathrin Hoeckel, Learning for Jobs OECD Reviews of Vocational Education and Training: Austria, June 2010, <http://www.oecd.org/edu/45407970.pdf>

⁴ European Commission, Work-Based Learning in Europe: Practices and Policy Pointers, http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/work-based-learning-in-europe_en.pdf

⁵ European Commission, Work-Based Learning in Europe: Practices and Policy Pointers, http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/work-based-learning-in-europe_en.pdf

⁶ Savstarpējās mācīšanās programmas mācīšanās vizīte par darba prakšu sistēmām 07.11.2013. (tiks precizēts)

⁷ Kathrin Hoeckel, Learning for Jobs OECD Reviews of Vocational Education and Training: Austria, June 2010, <http://www.oecd.org/edu/45407970.pdf>

⁸ Savstarpējās mācīšanās programmas mācīšanās vizīte par darba prakšu sistēmām 07.11.2013.

Ielikums Nr.3: Somijas izglītības sistēma

Somijā ir viens no augstākajiem izglītības līmeņiem – 84% no visiem iedzīvotājiem vecuma grupā 25–64 gadi ir ieguvuši vismaz profesionālo vidējo izglītību (upper secondary education) (OECD valstu vidējais rādītājs – 75%) bet 39% šajā vecuma grupā ir ieguvuši augstāko izglītību (OECD valstu vidējais rādītājs – 32%). Iegūtajam izglītības līmenim ir bijusi būtiska ietekme uz nodarbinātības rādītājiem ekonomiskās krīzes periodā. Iedzīvotājiem ar augstāko izglītību bezdarba līmenis vecuma grupā 25-64 pieauga ievērojami lēnāk nekā iedzīvotājiem ar zemāku izglītības līmeni.

Pēc pamatzglītības iegūšanas nedaudz vairāk kā puse skolēnu turpina mācības vispārējās vidējās izglītības mācību iestādēs, bet aptuveni 40% skolēni turpina mācības profesionālās izglītības iestādēs. Profesionālās izglītības iestādes ir piemērotas gan jauniešiem kā sākotnējā izglītība, gan pieaugušajiem pārkvalifikācijai vai kvalifikācijas paaugstināšanai. Lai pieaugušajiem atvieglotu profesionālās izglītības iegūšanu, tiek piedāvāta iespēja kārtot kvalifikācijas eksāmenu bez apmācību iziešanas izglītības sistēmas ietvaros.²

Somijā ir samērā liela atšķirība starp studentu īpatsvaru, kas beidz izglītības iestādes, kas dod iespēju turpināt studijas augstākās izglītības iestādēs (85%), un studentu īpatsvaru vecumā līdz 25 gadu vecumam, kas turpina studijas augstākās izglītības iestādēs (51%). Tomēr šāda situācija skaidrojama ar faktu, ka Somijā ir ierobežots vietu skaits augstākās izglītības iestādēs, kas nozīmē, ka ne vienmēr ir iespēja tūlīt pēc vidējās izglītības iegūšanas turpināt studijas.³

Augstāko izglītības iegūvi nodrošina universitātes, kuru darbība ir vērsta uz zinātnisko pētniecību, un politehnikumi, kas ir profesionāli orientētas augstākās izglītības iestādes.⁴ Šāda situācija liecina, ka profesionālās izglītības tiek veicināta ne vien vidējās, bet arī augstākās izglītības ietvaros.

Tiek uzskatīts, ka attīstīta profesionālās izglītības sistēma nodrošina pozitīvus darba tirgus rezultātus starp absolventiem. Valstīs, kurās izglītības sistēmu ietvaros uzsvars tiek likts uz praktisku apmācību, jauniešu bezdarba līmenis ir zemāks, kā arī darba meklēšanas periods pēc izglītības iestādes absolvēšanas ir mazāks.⁵

Finland – Country Note – Education at a Glance 2013: OECD Indicators, http://www.oecd.org/edu/Finland_EAG2013%20Country%20Note.pdf

² Ministry of education and Culture, http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammatillinen_koulutus/?lang=en

³ Finland – Country Note – Education at a Glance 2013: OECD Indicators, http://www.oecd.org/edu/Finland_EAG2013%20Country%20Note.pdf

⁴ Ministry of education and Culture, http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammatillinen_koulutus/?lang=en

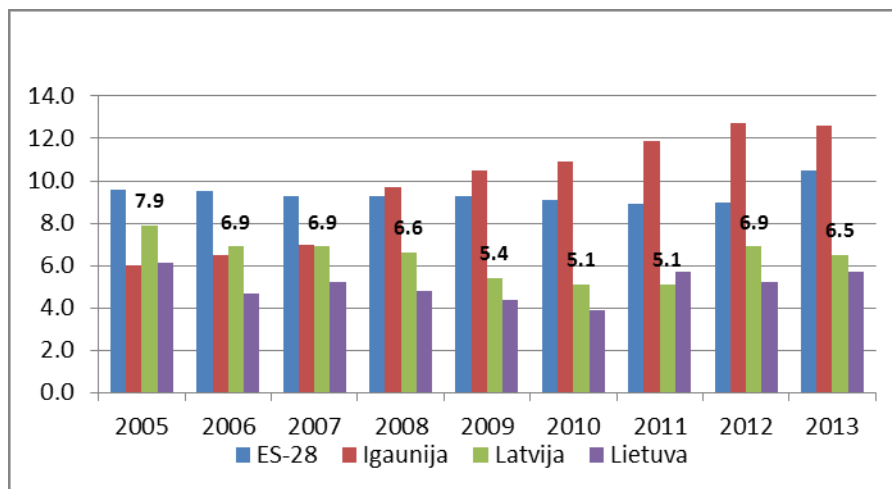
⁵ European Commission, Work-Based Learning in Europe: Practices and Policy Pointers, http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/work-based-learning-in-europe_en.pdf

Attiecībā uz darbaspēka kvalifikācijas struktūras izmaiņām, jāņem vērā, ka pārstrukturēšanās izglītības jomā ir laikietilpīga, kas nozīmē, ka IN pamatnostādnēs noteiktajā laika periodā līdz 2020. gadam nav sagaidāmas ievērojamas izmaiņas darbaspēka struktūrā attiecībā uz izglītību. Līdz ar to galvenokārt nepieciešams koncentrēties uz pašreizējo zināšanu un prasmju pilnveidošanu atbilstoši darba tirgus prasībām, īpašu uzmanību vēršot uz reģistrēto bezdarbnieku riska grupām, kam nepietiekams izglītības līmenis var būt galvenais šķērslis iesaistei darba tirgū.

Iegūt papildu apmācību un pilnveidot nodarbinātībai nepieciešamās zināšanas un prasmes iespējams mūžizglītībā. **Mūžizglītība** aptver formālo un neformālo izglītību, ka arī ikdienējo (informālo) mācīšanos.

Izglītības un attīstības pamatnostādnēs 2014.–2020. gadam ir noteikts mērķis līdz 2020. gadam mūžizglītībā iesaistīt vismaz 15% pieaugušo vecumā no 25 līdz 64 gadiem. ES28 vidējais rādītājs 2013. gadā bija 10,5%, Latvijas – 6,5%, Lietuvā – 5,7% un Igaunijā – 12,6%.

Attēls Nr.22: Iesaiste pieaugušo izglītības pasākumos vecuma grupā 25–64 gadi



Avots: Eurostat

90,6% no visiem pieaugušo izglītības pasākumos iesaistītajiem Latvijā ir vecuma grupā no 25–54 gadiem, 8,9% ir vecumā no 55–64 gadiem, bet tikai 0,5% ir vecāki par 65 gadiem. Visaktīvāk apmācībās iesaistās sievietes, 75% no visiem iesaistītajiem. Savukārt attiecībā uz izglītības līmeni visvairāk projektā iesaistītās personas ir ar augstāko izglītību, kopā 64% no visiem iesaistītajiem. Sākumskolas vai pamatskolas izglītība ir 2%, vidusskolas izglītība ir 30%, bet pēcvidusskolas izglītība, kas nav augstākā izglītība – 4%. Līdz ar to svarīgi pieaugušo izglītības pasākumus vairāk vērst uz iedzīvotājiem ar zemāku izglītības līmeni, kā arī veicināt vīriešu iesaisti. Tāpat būtiski, lai pieaugušo izglītības pasākumos vairāk iesaistās personas, kas ir vecākas par 50 gadiem, jo šī vecuma grupa ir pakļauta bezdarba riskam lielākā mērā, kā gados jaunāki nodarbinātie, kā arī, zaudējot darbu, šai vecuma grupai ir mazākas iespējas atgriezties darba tirgū. 2007.–2013. gada KP plānošanas periodā ESF projekta "Mūžizglītības pasākumi nodarbinātām personām" (2010. gada jūlijs – 2014. gada decembris) ietvaros iespēju papildināt un pilnveidot darbam nepieciešamās prasmes un zināšanas izglītības programmās izmantojušas (kuponu saņēmušas) 27 819 personas (uz 05.09.2014); dalību pabeiguši 25 342.

2013. gadā izveidots elektroniskās reģistrācijas rīks NVA mājas lapā. Visvairāk personu izvēlējās savas zināšanas papildināt valodu apguvē. Laikā no 2010.–2012. gadam valodu zināšanas ir uzlabojušas 9 585 personas jeb 51,7% no visiem iesaistītajiem neformālajā izglītībā. Populāri moduļi ir arī pašiniciatīva un uzņēmējdarbība, digitālo prasmju pilnveidošana, kā arī valsts valodas apguve.

Populārākās nozares, kurās strādā projektā iesaistītās personas, ir valsts pārvalde un aizsardzība, obligātā sociālā apdrošināšana; vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība, automobiļu un motociklu remonts; izglītība.

Vienlaikus uzmanība vēršama uz faktu, ka darbinieku zināšanu un prasmju atbilstība darba devēja vajadzībām lielā mērā būtu jābūt darba devēja paša atbildībai. Ieguldot līdzekļus darbinieku attīstībā, darba devējs iegulda uzņēmumā kopumā, jo uzņēmuma produktivitāte lielā mērā ir atkarīga no darbinieku zināšanām un prasmēm. Sekojoši pašreizējos darba tirgus apstākļos, ko raksturo tehnoloģiskais progress, arvien lielāks uzsvars uz cilvēkkapitālu ražošanas procesos un straujās izmaiņas, uzmanība vēršama uz atbilstošu darba devēju ieguldījumu savos esošajos un jaunajos darbiniekos.

Eiropas Savienības mērogā prasmju pieprasījumu nākotnē ietekmēs globalizācijas, tehnoloģiskā progresa, zaļās ekonomikas un demogrāfijas strukturālās izmaiņas. Darba devējiem un darba ņēmējiem nākotnē būs nepieciešams piemērot savas prasmes un kompetences jaunajām darba tirgus prasībām, ko lielā mērā noteiks globalizācijas, tehnoloģiskā progresa, zaļās ekonomikas un demogrāfijas strukturālās izmaiņas⁴⁷.

Vienlaikus OECD pētījumos⁴⁸ ir definējusi nodarbināto grupas, kuras mūžizglītības pasākumos iesaistās mazāk un kuru atbalstam nepieciešams pastiprināts atbalsts. Uzņēmēji vairāk ir tendēti ieguldīt augstas kvalifikācijas darbinieku apmācībā, jo pieņem, ka šādi ieguldījumi būs efektīvāki nekā ieguldījumi mazāk kvalificēto darbinieku attīstībā. Valsts iesaiste nepieciešama pieaugušo izglītības nodarbināto ar zemāku izglītības līmeni (un zemāku prasmju līmeni) prasmju paaugstināšanā, t.i. valsts intervences nodarbināto apmācībā mērķis ir preventīvi novērst bezdarba iestāšanos tām nodarbinātām personām, kuras par tādām var kļūt dažādu sociāli ekonomisku vai tautsaimniecības pārstrukturēšanās procesu rezultātā, kā arī krīzes situācijās, un kuru apmācību finansēšanā darba devēju motivācija ir zema.

Uz zemajiem Latvijas iedzīvotāju iesaistes pieaugušo izglītībā norādījusi arī OECD⁴⁹, sniedzot rekomendāciju Latvijai veicināt mūžizglītības pasākumus un apmācību, t.sk. palielinot informāciju par apmācību iespējām un iespējām iesaistīties pieaugušo izglītībā. Vienlaikus OECD norāda, ka pieaugušie ar augstāku izglītības līmeni vairāk iesaistās pieaugušo izglītības pasākumos, tādējādi prioritātei būtu jābūt zemāk kvalificēto iesaistei.

Visaptveroša pieaugušo izglītības politikas ietvars un atbalsta mehānismi tiks noteikti IZM izstrādājamajā Pieaugušo izglītības sistēmas modeļa īstenošanas plānu.

Nodarbināto iedzīvotāju vecumā no 25 gadiem, t.sk. ar zemu izglītības līmeni, izglītību specialitātē, kurā vērojams darbaspēka trūkums vai ar izglītību specialitātē, kurā cilvēkresursu piedāvājums pārsniedz pieprasījumu, atbalstam ES fondu 2014.–2020. gada plānošanas perioda ietvaros darbības programmas "Izaugsme un nodarbinātība"⁵⁰ SAM 8.4.1. "Pilnveidot nodarbināto personu profesionālo kompetenci" ietvaros plānots atbalstīt 14568 nodarbinātos vecumā no 25 gadiem (izņemot nodarbinātos ar zemu izglītības līmeni) un 9934 nodarbinātos vecumā no 25 gadiem (ar zemu izglītības līmeni). Atbalstāmā mērķa grupa ietver tās personas, kas netiek atbalstītas mērķgrupās, kam atbalsts pieejams citās darbības programmas "Izaugsme un nodarbinātība" atbalsta programmām (t.sk. SAM 1.2.2. "Veicināt inovāciju ieviešanu komersantos", SAM 3.2.1. "Palielināt augstas pievienotās vērtības produktu un pakalpojumu eksporta proporciju", SAM 7.2.1. "Palielināt nodarbinātībā, izglītībā vai apmācībās neiesaistītu jauniešu nodarbinātību un izglītības ieguvi Jauniešu garantijas ietvaros", SAM 7.3.2. "Paildzināt gados vecāku nodarbināto darbaspēju saglabāšanu un nodarbinātību", SAM 9.1.2. "Palielināt bijušo ieslodzīto integrāciju sabiedrībā un darba tirgū", SAM 9.2.1. "Paaugstināt sociālo dienestu darba efektivitāti un darbinieku profesionalitāti darbam ar riska situācijās esošām personām." un SAM 9.2.6. "Uzlabot ārstniecības un ārstniecības atbalsta personāla kvalifikāciju" ietvaros), tādās kā individuālie komersanti, amatnieki, pašnodarbinātie, u.c. SAM 8.4.1. ietvaros mācības tiks veiktas strādājošo konkurētspējas un darba produktivitātes paaugstināšanai, nodrošinot efektīvu un ātru atbalstu profesionālās kompetences pilnveidei. Mācības tiks īstenotas sadarbībā ar nozaru asociācijām, nodrošinot, iegūto prasmju un zināšanu atbilstību darba tirgus vajadzībām un straujām tehnoloģiju izmaiņām, paaugstinot nodarbināto karjeras izaugsmi gan vienas nozares ietvaros, gan starp dažādām nozarēm. SAM 8.4.1. ietvaros atbalsts paredzēts nodarbināto iedzīvotāju profesionālās kompetences pilnveidei un neformālās izglītības programmu apguvei, t.sk., darba vajadzībām nepieciešamo e-prasmju apguvei, kā arī karjeras konsultēšanas pakalpojumiem, lai savlaicīgi novērstu darbaspēka kvalifikācijas neatbilstību darba tirgus pieprasījumam, veicinātu strādājošo konkurētspēju un darba produktivitātes pieaugumu atbilstoši darba tirgus prasībām. Apmācību ieviešanā tiks paredzēti atbalsta mehānismi sociālai atstumtībai pakļauto personu iesaistei (paredzot papildu atbalsta pasākumus, piemēram, bērna pieskatīšana, transporta izmaksu nodrošinājums, nepieciešamā atbalsta personāla nodrošinājums u.c.), kā arī ārpus formālā ceļā iegūto zināšanu, prasmju un kompetenču atzišanu un profesijai vai kvalifikācijai papildus nepieciešamo sertifikātu vai apliecību iegūšanu. SAM tiks īstenots ar Konsultatīvās padomes, kas apstiprina

⁴⁷ Informatīvais ziņojums par vidēja un ilgtermiņa prognozēm 2014, http://em.gov.lv/files/tautsaimniecibas_attistiba/EMZino_150814.pdf

⁴⁸ Sk. piemēram: Promoting Adult Learning, http://www.oecd-ilibrary.org/education/promoting-adult-learning_9789264010932-en

⁴⁹ OECD Economic Surveys: Latvia 2015, http://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-latvia-2015_9789264228467-en

⁵⁰ Darbības programma "Izaugsme un nodarbinātība", http://www.esfondi.lv/upload/Planosana/FMPProg_270115_DP_2.pdf

mācību vajadzību rezultātus, sadali, īstenošanas taktiku, atbalstu sadarbībā ar plānošanas reģioniem, pašvaldībām, LDDK un LTRK.

Lai arī izglītība un prasmju pilnveidošana mūža garumā ir būtisks preventīvs pasākums ikvienam darbiniekam, atsevišķos gadījumos, lai tiktu kompensēta zemāka produktivitāte un tiktu saglabāta darbavieta, nepieciešamas arī citas aktivitātes, piemēram, darba vietas pielāgojumi vai pienākumu pārskatīšana. Šis aspekts īpaši būtisks ir gados vecāku darbinieku vidū, kam laika gaitā parādās dažādas veselības problēmas, kas var apgrūtināt darba veikšanu. Lai identificētu galvenos šķēršļus, stimulus un traucējošus faktorus ilgākam darba mūžam, kā arī izstrādātu uz pierādījumiem balstītu visaptverošu aktīvās novecošanas stratēģiju projekta "Latvijas visaptverošas aktīvās novecošanās stratēģijas izveide iedzīvotāju darba mūža pagarināšanai un uzlabošanai" ietvaros⁵¹ tiks veikts pētījums par aktīvas novecošanās situāciju Latvijā, un izstrādāti priekšlikumi jau esošo atbalsta pasākumu pilnveidošanai un jaunu ieviešanai.

Ņemot vērā izglītības līmeņa un jomas sasaisti ar nodarbinātības iespējām, IN pamatnostādņu mērķis izglītības jomā ir veicināt darbaspēka izglītības līmeni un konkurētspēju darba tirgū, īpašu uzmanību vēršot uz bezdarbniekiem, kas darba tirgum nepietiekama izglītības līmeņa dēļ nav spējīgi atrast nodarbinātības iespējas. Savukārt izglītības nozares attīstības struktūra un perspektīvas, īpaši akcentējot nodarbinātību, prasmes, darba tirgus prasības un informācijas un komunikācijas tehnoloģijas, ir noteiktas **pamatnostādņu "Izglītības attīstības pamatnostādnes 2014.-2020. gadam"** ietvaros (MK apstiprinātas 07.01.2014.).

Galvenie izaicinājumi:

- Konkurētspēju darba tirgū nosaka ne vien sākotnējā karjeras izvēle, bet arī pastāvīga pielāgošanās mainīgajiem darba tirgus apstākļiem. Līdz ar to karjeras attīstības atbalstam jābūt nepārtrauktam procesam visa mūža garumā, nevis fragmentārām, galvenokārt saskaroties ar bezdarba problēmu.
- Iegūtās izglītības atbilstību darba tirgus prasībām iespējams veicināt ar profesionālās izglītības attīstīšanu, tomēr šis process ir laikietilpīgs un to var ierobežot darba devēju trūkums, kas var nodrošināt kvalitatīvas darba prakses.
- Pienācīgi netiek izmantotas pieaugušo izglītības sniegtās iespējas zināšanu un prasmju pilnveidošanai, par ko liecina, ES līmenī zemā iesaiste pieaugušo izglītības pasākumos, īpaši starp gados vecākām personām un vīriešiem.
- Pašreiz uzsāktas reformas augstākajā izglītībā rezultātus sniegs ar laika nobīdi, līdz ar to laika posmā līdz 2020. gadam atbilstoši Darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozēm Latvijas darbaspēka kvalitātes rādītājus visātrāk var uzlabot investīcijas pašreiz nodarbinātajos, kā arī darbaspēka rezerves efektīva aktivizēšana.

1.4.2 Atbalsts bezdarba mazināšanai

Atbalsta pasākumu īstenošanai ir nozīmīga loma bezdarbnieku aktivizēšanā atgriešanai darba tirgū. Ņemot vērā, ka NVA reģistrēto bezdarbnieku individuālās situācijas ir dažādas – klientiem ir dažādi izglītības līmeņi, atšķirīga darba pieredze un zināšanas. Starp NVA klientiem ir gan augsti motivēti bezdarbnieki, gan tādi, kuriem darba meklēšanai ir nepieciešams nozīmīgs atbalsts, dažkārt atgriešanās darba tirgū var notikt ar valsts līdzfinansētas darba vietas palīdzību.

Pasaules Bankas pētnieki izdala trīs bezdarbnieku aktivizēšanas modeļus⁵²:

1) **Liberālais** – klienta atbildība ir patstāvīga aktīva darba meklēšana un gatavība darbam apmaiņā pret ienākumu atbalstu (pabalstu); lai stimulētu klientu darba meklējumiem ir ierobežoti aktīvās darba tirgus politikas pasākumi, ir pieejami CV/vakanču portāli, īsas apmācības u.c. pakalpojumi, kas vērsti uz darba meklēšanas rezultātu uzlabošanu (ASV, Lielbritānija).

⁵¹ Projekts tiek īstenots PROGRESS programmas ietvaros, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=629&langId=en&callId=384&furtherCalls=yes>

⁵² Advanced Profiling of Unemployed in Public Employment Services, http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/Event/ECA/%231%20Profiling%20the%20Unemployed%20in%20Public%20Employment%20Services_Loxha.pptx

2) **Sociāldemokrātiskais** – klientiem pieejams daudzpusīgs un komplekss darba tirgus pasākumu atbalsts vienlaikus augsts pabalstu līmenis (raksturīgs Dānijai, Zviedrijai).

3) **Continental corporatist** – klienta individuāla atbildība par savas kapacitātes celšanu, vienlaikus nozīmīga valsts loma nodrošinot aktīvās darba tirgus politikas pasākumu pieejamību (Francija, Vācija, raksturo arī Latvijas pieeju bezdarbnieku aktivizēšanā).

Sekmīgai bezdarbnieku atgriešanai darba tirgū, kas ar iespējami mazākiem finanšu ieguldījumiem sasniegtu mērķi, nepieciešama atbalsta dažādošana – paredzot atšķirīgu atbalsta intensitāti dažādām mērķa grupām, veicot t.s. **bezdarbnieku profilēšanu** jeb segmentēšanu. Profilēšanas mērķis ir veicināt efektīvu un mērķtiecīgu NVA piedāvāto pakalpojumu piemērošanu klientiem, lai pēc iespējas saīsinātu bezdarba periodu garumu un novērstu potenciālos riskus, kas varētu kavēt cilvēka veiksmīgu atgriešanos darba tirgū. Profilēšanas uzdevums – operatīvi identificēt klientus, kam, atbilstoši mainīgajām darba tirgus prasībām, primāri nepieciešams atbalsts un attiecīgi piemērot ieteicamo pakalpojumu klāstu un to saņemšanas laiku.

Attēls Nr. 23. Bezdarbnieku atbalsta pasākumi



Avots: LM

Kopš 2013. gada beigām NVA ir uzsākusi reģistrēto bezdarbnieku profilēšanu ar mērķi nodrošināt piemērotākos NVA pakalpojumus, lai pēc iespējas saīsinātu klientu bezdarba periodu garumu un novērstu potenciālos riskus, kas varētu kavēt klientu veiksmīgu atgriešanos darba tirgū.

Iesaisti aktīvajos nodarbinātības pasākumos NVA organizē, balstoties uz bezdarbnieka individuālo darba meklēšanas plānu. Bezdarbnieka un NVA darbinieka sastādītais individuālais darba meklēšanas plāns ietver pasākumus atbilstoši klienta vajadzībām, kā arī nosaka nākamās konsultācijas datumu.

ADTP pasākumu izveidē un plānošanā tiek ņemtas bezdarba līmeņa izmaiņu tendences, galvenās bezdarbnieku riska grupas, kā arī kopējā ekonomiskā situācija (plānojot pasākumus, kuru ietvaros darba devējiem sniegts finansiāls atbalsts). ADTP pasākumi iedalāmi divos virzienos: vispārējie (bezdarbniekiem, darba meklētājiem un bezdarba riskam pakļautajām personām) un specifiskie (konkrētu mērķa grupu bezdarbniekiem).

Pašlaik īstenotie ADTP pasākumi ir sadalīti septiņos galvenajos blokos:

Atbalsts darba meklēšanā, kas ietver šādus pasākumus:

– **Konkurētspējas paaugstināšanas pasākumi**, kuru mērķis ir veicināt darba meklētāju un bezdarba riskam pakļauto personu konkurētspēju darba tirgū, palīdzot apgūt darba meklēšanas metodes, sniedzot psiholoģisku atbalstu, kā arī palīdzot apgūt darba tirgum nepieciešamās pamatprasmes un iemaņas.

– **Karjeras konsultācijas**, kuru mērķis ir nodrošināt atbalstu profesionālās piemērotības, pārkvalifikācijas un karjeras plānošanas jautājumu risināšanā bezdarbniekiem, darba meklētājiem un citām bezdarba riskam pakļautām personām. Atbalsts tiek sniegts individuālo un grupu karjeras konsultāciju ietvaros, kā arī sniedzot psiholoģisku atbalstu.

Apmācību pasākumi⁵³, kas ietver šādus pasākumus:

– **Profesionālā apmācība, pārkvalifikācija un kvalifikācijas paaugstināšana**, kuras mērķis ir dot iespēju iegūt profesionālo kvalifikāciju, pilnveidot savu profesionālo meistarību un apgūt mainīgajām darba tirgus prasībām atbilstošas sistematizētas profesionālās zināšanas un prasmes. Šo apmācību ietvaros tiek īstenotas arī apmācības pēc darba devēja pieprasījuma, kā arī izmēģinājuma projekts – profesionālās tālākizglītības programmu apguve valsts profesionālajās izglītības iestādēs, kurās veikti ERAF ieguldījumi.

– **Neformālās izglītības ieguve**, kuras mērķis ir nodrošināt bezdarbniekiem un darba meklētājiem iespēju paaugstināt konkurētspēju, pielāgoties mainīgajam darba tirgus pieprasījumam, kā arī palielināt iespēju integrēties darba tirgū, apgūstot nepieciešamās prasmes (t.sk. datorprasmes, valsts valodas un citu valodu prasmes, transportlīdzekļu vadīšanas prasmes).

– **Praktiskā apmācība prioritārajās nozarēs**, kuras mērķis ir praktiski sagatavot darba devējam vajadzīgo darbinieku prioritārajās nozarēs – apstrādes rūpniecības, transporta un loģistikas, tūrisma un informācijas un komunikācijas tehnoloģijas nozarēs.

Mūžizglītības pasākumi⁵⁴, kas ietver šādus pasākumus:

– **Mūžizglītības pasākumus nodarbinātām personām**, kuras ir vecumā virs 45 gadiem vai no 25 līdz 44 gadiem, ja personai ir noteikta invaliditāte, ir divi vai vairāk bērni vecumā līdz 18 gadiem vai persona atzīta par trūcīgu. Pasākuma mērķis ir nodrošināt iespēju nodarbinātām personām, kurām pastāv bezdarba risks, papildināt un pilnveidot darbam nepieciešamās zināšanas un prasmes, apgūstot ar darba dzīvi saistītas profesionālās pilnveides un neformālās izglītības programmas.

Atbalsta pasākumi jauniešiem, kas ietver šādus pasākumus:

– **"Darbam nepieciešamo iemaņu attīstība nevalstiskajā sektorā"**⁵⁵ (iepriekš – pasākums "Atbalsts jauniešu brīvprātīgajam darbam"), kura mērķis ir veicināt jauniešu – bezdarbnieku vecumā no 18–24 gadiem aktivitāti sabiedrības labā bez nolūka gūt peļņu, sniedzot atbalstu biedrībām un nodibinājumiem, kas organizē jauniešu – bezdarbnieku iesaisti brīvprātīgā darbā statūtos noteikto funkciju nodrošināšanai.

– **Darba vieta jauniešiem**⁵⁶, kura mērķis ir integrēt jauniešus – bezdarbniekus vecumā no 18–24 gadiem darba tirgū, vienlaikus veicinot pastāvīgas darba vietas izveidi un jauniešu pastāvīgu nodarbinātību.

– **Darbnīcas jauniešiem**⁵⁷, kura mērķis ir dot iespēju jauniešiem – bezdarbniekiem vecumā no 15–24 gadiem, kas nav ieguvuši profesionālo izglītību vai nav bijuši iepriekš nodarbināti, iepazīt trīs profesionālās jomas, katrā jomā darbojoties trīs nedēļas, lai gūtu pirmo pieredzi, kas jauniešiem bezdarbniekiem ļautu izvēlēties izglītības un profesionālās darbības jomu.

– **NVA nodarbinātības aģentu asistentu apmācība un prakse**⁵⁸, kuras mērķis ir dot iespēju jauniešiem – bezdarbniekiem ar augstāko izglītību līdz 25 gadu vecumam paaugstināt konkurētspēju un palielināt iespēju integrēties darba tirgū, pildot atbalsta funkcijas darbā ar klientiem.

⁵³ 2007.-2013. gada KP fondu plānošanas periodā apmācību pasākums organizēti NVA īstenoto ESF projektu "Bezdarbnieku un darba meklētāju apmācība Latvijā" (01.07.2008. – 30.06.2010.) un "Bezdarbnieku un darba meklētāju apmācība Latvijā - 2" (01.09.2009. – 30.06.2015.) ietvaros.

⁵⁴ 2007.-2013. gada KP fondu plānošanas periodā pasākums organizēts NVA īstenotā ESF projekta "Profesionālā apmācība bezdarba riskam pakļautām personām" ietvaros.

⁵⁵ 2007.-2013. gada KP fondu plānošanas periodā pasākums organizēts NVA īstenotā ESF projekta "Kompleksi atbalsta pasākumi ietvaros.

⁵⁶ 2007.-2013. gada KP fondu plānošanas periodā pasākums organizēts NVA īstenotā ESF projekta "Kompleksi atbalsta pasākumi ietvaros.

⁵⁷ 2007.-2013. gada KP fondu plānošanas periodā pasākums organizēts NVA īstenotā ESF projekta "Kompleksi atbalsta pasākumi ietvaros.

⁵⁸ 2007.-2013. gada KP fondu plānošanas periodā pasākums organizēts NVA īstenotā ESF projekta "Bezdarbnieku un darba meklētāju apmācība Latvijā - 3" ietvaros.

Atbalstītās nodarbinātības pasākumi un atbalsts uzņēmējdarbības uzsākšanai, kas ietver šādus pasākumus:

– **Pasākumi noteiktām personu grupām**, kuru mērķis ir bezdarbnieku nodarbināšana valsts līdzfinansētajās darba vietās, lai palīdzētu visnelabvēlīgākā situācijā esošiem bezdarbniekiem izprast darba tirgus prasības, veicinātu mērķa grupu bezdarbnieku iekļaušanos sabiedrībā un iekārtošanos pastāvīgā darbā.

– **Pasākumi komercdarbības vai pašnodarbinātības uzsākšanai**, kuru mērķis ir sniegt konsultatīvus un finanšu atbalsta pasākumus, kas palīdz bezdarbniekiem ar iepriekšēju sagatavotību un ievirzi komercdarbības veikšanā uzsākt komercdarbību vai pašnodarbinātību un veiksmīgi darboties izvēlētajā jomā ne mazāk kā divus gadus.

– **Reģionālās mobilitātes pasākuma "Darbs Latvijā" mērķis** ir veicināt darbaspēka mobilitāti ap ekonomiskajiem centriem un palielināt darba atrašanas iespējas tiem, kuru dzīvesvietas tuvumā nav viņu prasmēm un spējām atbilstošu brīvu darba vietu, finansiāli atbalstot bezdarbniekus, kuri ir gatavi tuvināties darbavietām un strādāt Latvijā, un sedzot viņiem transporta un dzīvošanas izdevumus, uzsākot darbu. Šis pasākums tika uzsākts 2013. gada martā un tiek īstenots izmēģinājuma projekta veidā.

Pagaidu sabiedriskie darbi, kas ietver šādus pasākumus:

– **Algotus pagaidu sabiedriskos darbus**, kas ekonomiskās krīzes iespaidā uz laiku tika aizstāti ar pasākumu **darba praktizēšana ar stipendiju pašvaldībās**, bet 2012. gadā tika atjaunoti un kura mērķis ir dot bezdarbniekiem, kuri nesaņem bezdarbnieka pabalstu un vismaz sešus mēnešus ir reģistrēti NVA vai ir reģistrēti NVA mazāk par sešiem mēnešiem, bet vismaz divpadsmit mēnešus nav strādājuši, iespēju iegūt vai uzturēt darba iemaņas un veicināt aktivitāti sabiedrības labā. Pašvaldības var izstrādāt atlases kritērijus, pēc kuriem bezdarbnieki prioritāri tiek iesaistīti pasākumā.

Specifiskās programmas noteiktām klientu grupām, kas ietver šādus pasākumus:

– **Pabalstu I grupas redzes invalīdiem par asistenta izmantošanu**, kas personām ar invaliditāti ir pieejams kopš 2011. gada. Šis pabalsts paredzēts personām ar I grupas redzes invaliditāti, lai veicinātu šo personu integrāciju sabiedrībā, tajā skaitā darba tirgū.

– **Atbalsta pasākums bezdarbniekiem ar atkarības problēmām**⁵⁹, kura mērķis ir bezdarbniekiem dot iespēju ārstēt alkohola, narkotisko vai psihotropo vielu atkarību pēc Minesotas 12 soļu programmas medicīniskās tehnoloģijas, tādējādi atbalstot šķēršļu novēršanu ātrākai darba atrašanai. Pasākumā tiek iesaistīti bezdarbnieki, kuri pirms bezdarbnieka statusa iegūšanas nav strādājuši vismaz sešu mēnešus vai kuri NVA kā bezdarbnieki reģistrēti vismaz trīs mēnešus. Pārvarot atkarības šķēršļus, bezdarbnieks tiek aicināts iesaistīties citos ADTP pasākumos un saņemt atbalstu darba meklēšanā.

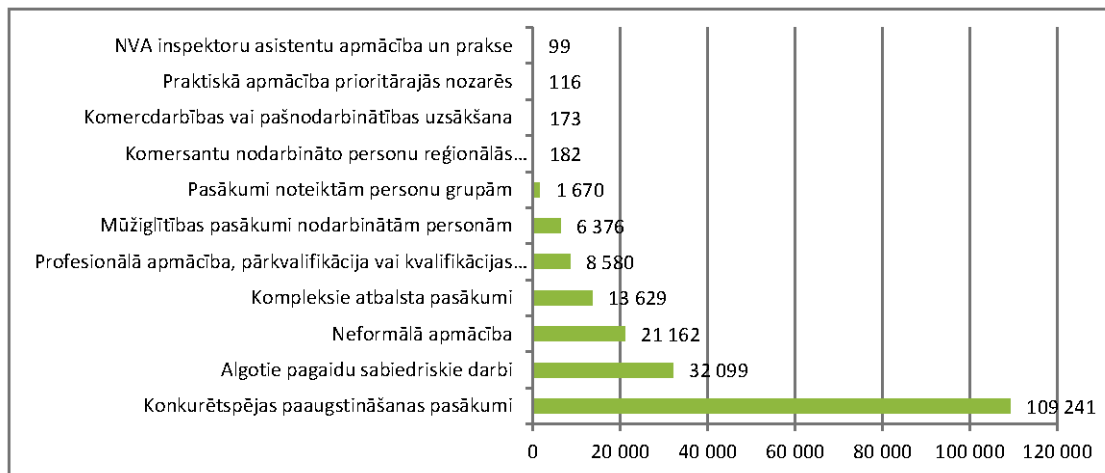
NVA organizēto aktīvās darba tirgus politikas pasākumu ietvaros lielākais atbalstīto personu īpatsvars⁶⁰ ir pasākumos, kas nodrošina ienākumu atbalstu bezdarba gadījumā (algotie pagaidu sabiedriskie darbi, Darba praktizēšana pašvaldībās ar stipendiju). Apmācību pasākumos iesaistīto īpatsvars kopējā atbalstīto bezdarbnieku skaitā svārstās no 10% līdz 14%, ar samazinājumu līdz 4,1% 2008. gadā. Pēc krīzes, ieviešot jaunus pasākumus darba vietu radīšanai, šajā pasākumu grupā atbalstīto bezdarbnieku īpatsvars palielinājies, 2011. gadā 24,6%, 2012. gadā – 16,2%.

2013. gadā NVA organizētajos ADTP pasākumos bezdarbnieki iesaistīti 195,6 tūkst. reižu (viens cilvēks var būt piedalījies vairākās aktivitātēs). Kopumā 2013. gadā darbā iekārtojušies 75,5 tūkst. bezdarbnieku, no kuriem 40,0% bezdarbnieki ir iekārtojušies darbā pēc kāda aktīvā pasākuma pabeigšanas (izņemot KPP informatīvās dienas).

⁵⁹ 2007.-2013. gada KP fondu plānošanas periodā pasākums organizēts NVA īstenotā ESF projekta "Kompleksi atbalsta pasākumi ietvaros.

⁶⁰ Atskaitot konkurētspējas paaugstināšanas pasākumus

Attēls Nr.24: Reģistrēto bezdarbnieki, kas uzsākuši dalību ADTP pasākumos 2013. gadā



Avots: NVA

ADTP pasākumu efektivitātes novērtēšanā būtiskākais rādītājs ir šo pasākumu tiešā ietekme uz darbā iekārtošanās rādītājiem pirmo sešu mēnešu laikā pēc pasākumu pabeigšanas. Izvērtējot iesaistīto personu (laika periodā no 2012. gada 1. jūlija līdz 2013. gada 30. jūnijam) iekārtošanos darbā pēc pasākumu pabeigšanas, var secināt, ka rezultāti ir atšķirīgi atkarībā no pasākuma veida un specifikas. Kopumā vislabākie rezultāti vērojami pasākumos komercdarbības vai pašnodarbinātības uzsākšanai – gandrīz visas iesaistītās personas ir uzsākušas komercdarbību vai pašnodarbinātību. Šādu pozitīvu rezultātu nosaka fakts, ka iesniegtos biznesa plānus izvērtē eksperti, par atbilstošiem atzīstot tikai perspektīvākos un ilgtspējīgākos biznesa projektus, kuri atbilstoši eksperta izvērtējumam, varētu nest peļņu ilgtermiņā, neradot būtisku zaudējumu riskus uzņēmējdarbības uzsācējam. Tāpat tiek veikta regulāra biznesa plāna īstenošanas izvērtēšana. Augsts darbā iesaistes līmenis ir arī pasākumos noteiktām personu grupām un pasākumā darba vieta jauniešiem, kā arī pozitīvi vērtējami arī iekārtošanās darbā rezultāti pēc apmācību pasākumiem.

Tabula Nr.2: Bezdarbnieku darbā iekārtošanās pēc dalības ADTP pasākumos*

	Pabeigušo personu skaits	Iekārtojušies darbā pirmo 6 mēnešu laikā pēc pasākuma pabeigšanas	Iekārtojušies darbā, %
Profesionālā apmācība, pārkvalifikācija vai kvalifikācijas paaugstināšana	9118	3283	35,7
Neformālā izglītība – valsts valoda**	5656	1386	24,5
Neformālā izglītība – citas programmas**	10892	2678	24,6
Konkurētspējas paaugstināšanas pasākumi (bez info dienām)***	39284	9886	25,2
Pasākumi noteiktām personu grupām	1326	1095	82,6
Pasākumi komercdarbības vai pašnodarbinātības uzsākšanai	78	70	89,7
Algote pagaidu sabiedriskie darbi	31001	4221	13,6
Darba vieta jauniešiem	244	197	80,7
Atbalsts jauniešu brīvprātīgajam darbam	479	133	27,8
NVA inspektorū asistentu apmācība un prakse	24	13	54,2

*Pabeiguši dalību laika periodā no 2012. gada 1. jūlija līdz 2013. gada 30. jūnijam un iekārtojušies darbā pirmo 6 mēnešu laikā pēc pasākuma pabeigšanas (periodā līdz 2013. gada 31. decembrim)

** Iekļauti arī darba meklētāji

*** Viena persona var būt piedalījies vairāk nekā vienā konkurētspējas paaugstināšanas pasākumā.

Avots: NVA

ADTP pasākumu ilgāka termiņa efektivitātes izvērtēšana notika 2013. gada PB pētījuma "Latvija: kurš ir bezdarbnieks, ekonomiski neaktīvais vai trūcīgais?"⁶¹ ietvaros. Izvērtējot ADTP rezultātus (nodarbinātību un darba samaksa 18 mēnešu pēc pasākumu pabeigšanas) secināts, ka profesionālā apmācība un neformālās izglītības programmas bezdarbniekiem būtiski uzlabo darba tirgus iznākumu. Tomēr konstatētas būtiskas atšķirības attiecībā uz dažādiem darba tirgus iznākumiem gan starp programmu veidiem, gan katra programmas veida ietvaros. Tāpat attiecībā uz programmu veidu efektivitāti vērojamas atšķirības starp dzimumiem.

Kopumā vīriešiem labākus darba tirgus rezultātus ir devušas tādas programmas kā profesionālā apmācība fiziskā darba profesijās, kā arī pakalpojumu un pārdošanas jomā, darba devēja nodrošinātā apmācība garīgā darba profesijās, neformālās izglītības programmas projektu vadībā, IT prasmēs, profesionālā transportlīdzekļu vadīšanā un rūpniecisko iekārtu vadīšanā.

Savukārt sievietēm labākus darba tirgus rezultātus ir devušas tādas programmas kā profesionālā apmācība fiziskā darba profesijās, kā arī pakalpojumu un pārdošanas jomā, darba devēja nodrošinātā apmācība fiziskā darba profesijās, neformālās izglītības programmas IT pamatprasmēs, valsts valodas (2. un 3. kategorija) un angļu valodas (vidējais līmenis) apgūšanā.

Lai arī kopumā visi izvērtētie pasākumi devuši pozitīvu rezultātu, pretēji NVA darbā iekārtošanās rādītājiem pirmo sešu mēnešu laikā pēc pasākuma pabeigšanas, sliktākie rezultāti apmācību pasākumu vidū bija vērojami apmācībai pie darba devēja, un šī pasākuma paplašināšana netiek rekomendēta. Pasākuma nosacījumi pilnveidoti un 2013. gadā uzsākta praktiskā apmācība pie darba devēja tikai prioritārajās nozarēs (apstrādes rūpniecība, transports un loģistika, tūrisms, informācijas un komunikācijas tehnoloģijas).

Vērtējot ADTP pasākumu ietekmi uz noteiktu mērķgrupu situācijas uzlabošanu, jāatzīmē, ka pasākumi, kas ir vērsti uz **ilgstošo bezdarbnieku** problēmu risināšanu, ir mazinājuši sociālo spriedzi, kā arī palīdzējuši saglabāt darba prasmes cilvēkiem, kas nav varējuši ātri atgriezties darba tirgū. Ilgstošo bezdarbnieku īpatsvars gandrīz visās galvenajās programmās (apmācību pasākumi, kompleksi atbalsta pasākumi, algoti pagaidu sabiedriskie darbi u.c.) pārsniedza 40%. Par ADTP pasākumu pozitīvajiem rezultātiem ilgstošo bezdarbnieku mērķa grupai liecina arī fakts, ka 83,4% no visiem ilgstošajiem bezdarbniekiem, kas 2013. gadā ir iekārtojušies darbā (17 721 ilgstošie bezdarbnieki), ir iekārtojušies darbā, pēc kāda aktīvā pasākuma pabeigšanas (izņemot konkurētspējas paaugstināšanas pasākumu informatīvās dienas).

Ilgstošo bezdarbnieku problēmu risināšanā būtiska loma ir NVA sadarbībai ar sociālajiem dienestiem. NVA ir izstrādājusi izmēģinājuma projektu sadarbībai ar pašvaldību sociālajiem dienestiem, kas paredz filiāļu darbu ar 2300 ilgstošajiem bezdarbniekiem sadarbībā ar pašvaldību sociālajiem dienestiem, proti, tikšanos ar pašvaldību sociālo dienestu pārstāvjiem un informēšanu par sadarbību sociālo dienestu uzskaitē esošo NVA klientu – ilgstošo bezdarbnieku integrēšanai darba tirgū. Tikšanās tiek organizētas atbilstoši konkrētām vajadzībām gan attiecībā uz to regularitāti, gan sastāvu. Sākotnēji tiek identificēti kopīgie klienti. Pēc identificēšanas sociālais dienests tiks informēts par NVA plānotajiem pasākumiem attiecīgā klienta integrēšanai darba tirgū, kā arī noskaidrotas sociālā dienesta aktivitātes klienta sociālās situācijas risināšanā. Ir uzsākta sadarbība abu pušu aktivitāšu salāgošanā, veicot bezdarbnieka individuālā darba meklēšanas plāna aktivitāšu salāgošanu ar pašvaldību sociālo dienestu atbalsta aktivitātēm.

⁶¹ Pētījums pieejams: <http://www.lm.gov.lv/news/id/4617>

NVA pašvaldību sociālo dienestu skatījumā ir veiksmīgs sadarbības partneris, risinot klientu problēmas⁶², tomēr, apzinoties potenciālo darbaspēka trūkumu Latvijā un personu grupas, kurām ir pastāvīgas grūtības iekļauties darba tirgū, ir svarīgi novērst starpinstitutionālajā sadarbībā pastāvošos šķēršļus, lai efektīvāk risinātu kopējo klientu problēmsituācijas. Tāpēc no 2013. gada 17. jūlija līdz 15. augustam tika veikta NVA un pašvaldību sociālo dienestu darbinieku aptauja par abu iestāžu sadarbību klienta situācijas risināšanā. Aptaujas rezultāti liecina, ka institūciju sadarbība tiek vērtēta pozitīvi, tomēr klientu situācijas veiksmīgākai risināšanai atsevišķi aspekti ir pilnveidojami.

Gados vecāki reģistrētie bezdarbnieki visvairāk iesaistās ADTP pasākumā "Algotie pagaidu sabiedriskie darbi", kas palīdz uzturēt darba iemaņas. Tāpat samērā daudz šīs vecuma grupa bezdarbnieku iesaistās konkurētspējas paaugstināšanas pasākumos un neformālās izglītības programmās, tādējādi pielāgojoties darba tirgus mainīgajām prasībām un paaugstinot savas iespējas integrēties darba tirgū. 2013. gadā darbā ir iekārtojušies 17,5 tūkst. bezdarbnieku, kas vecāki par 50 gadiem. 44,7% bezdarbnieki ir iekārtojušies darbā pēc kāda ADTP pasākuma pabeigšanas (izņemot KPP informatīvās dienas).

Salīdzinot **jauniešu – bezdarbnieku** darbā iekārtošanos ar pārējo bezdarbnieku darbā iekārtošanās rādītājiem, jāsecina, ka jauniešu darbā iekārtošanās rādītāji ir vidēji par 5 procentpunktiem labāki, turklāt jaunieši bezdarbnieku statusā pavada vidēji divas reizes īsāku laika periodu nekā citi reģistrētie bezdarbnieki (2013. gada decembrī – vidēji 3,7 mēneši). 2013. gadā darbā iekārtojušies 12 096 jaunieši bezdarbnieki, no kuriem 43,3% jaunieši bezdarbnieki ir iekārtojušies darbā, pēc kāda aktīvā pasākuma pabeigšanas (izņemot KPP informatīvās dienas).

Savukārt, uz **personām ar invaliditāti** vērstie pasākumi ir veicinājuši šo bezdarbnieku iekļaušanos sabiedrībā un darba tirgū, ļaujot izprast darba tirgus prasības un sekmējot iekārtošanos pastāvīgā darbā, par ko liecina statistika. 2013. gadā darbā iekārtojušās 3 338 personas ar invaliditāti, no kurām 54,1% ir iekārtojušās darbā pēc kāda aktīvā pasākuma pabeigšanas (izņemot KPP informatīvās dienas). Turklāt nepieciešamības gadījumā tiek piešķirtas vienreizējas dotācijas apmācību, prakses vai darba vietas pielāgošanai personas ar invaliditāti vajadzībām, segtas asistentu pakalpojumu izmaksas, kas saistītas ar nokļūšanu līdz mācību, prakses vai darba vietai, kā arī tiek segtas surdotulku, ergoterapeitu un citu speciālistu pakalpojumu izmaksas.

Bezdarba problēmu ietekmē ne vien bezdarbnieka prasmes un zināšanas, bet arī darba vietu pieejamība, kas īpaši aktuālas ir lauku teritorijās, kurās ir maz darbavietu. Lai veicinātu darbaspēka mobilitāti ap ekonomiskajiem centriem, pilotprojekta veidā ir uzsākta reģionālas mobilitātes programma "**Darbs Latvijā**". Programmas mērķis ir atbalstīt bezdarbniekus, kuri ir gatavi tuvināties darbavietām un strādāt Latvijā, kā arī palielināt darba atrašanas iespējas tiem cilvēkiem, kuru dzīvesvietas tuvumā nav viņa prasmēm un spējām atbilstošu brīvu darbavietu. Līdz ar to tiek nodrošināts finansiāls atbalsts transporta un dzīvojamās telpas īres izdevumu segšanai pirmos četrus mēnešus pēc darba tiesisko attiecību uzsākšanas visā Latvijas teritorijā, izņemot gadījumus, ja darbs uzsākts Rīgā. 2013. gadā šim pasākumam NVA bija pieteikušies 222 reģistrētie bezdarbnieki, no kuriem 180 iesniegumi tika izvērtēti kā atbilstoši mobilitātes pabalsta saņemšanai. Visvairāk no programmas dalībniekiem darbu uzsākuši mazumtirdzniecības veikala pārdevēja profesijā – 21 persona. 12 personas uzsākušas darbu pavāra un palīgstrādnieka profesijā, savukārt 7 personas uzsākušas darbu šuvēja profesijā. Finansiālu atbalstu transporta izmaksu segšanai 2013. gadā ir saņēmušas 166 personas (92,2% no atbalstītajiem), bet dzīvojamo telpu īres izmaksu segšanai – 14 personas (7,8% no atbalstītajiem). Pasākumā visaktīvāk iesaistījušies nodarbinātie vecuma grupā no 50–54 gadiem – 35 personas no kopējā dalību uzsākušo personu skaita. Pārējās vecuma grupās iesaistīto personu skaits ir līdzīgs – vidēji 15–20 personas. 2013. gadā dalību programmā pabeidza 76 personas (46,67% no atbalstu saņēmušajām personām) un 71 nodarbinātais turpināja darba tiesiskās attiecības ar darba devēju, ar kuru sākotnēji tika noslēgts darba līgums. Pēc dalības 5 personas ir pārtraukušas darba tiesiskās attiecības, no tām 3 personas atrodas bezdarbnieka statusā, bet 2 personas ir uzsākušas darba tiesiskās attiecības pie cita darba devēja. Kā biežākie dalības programmā pārtraukšanas iemesli minēti nesaskaņas ar darba devēju, neapmierinātība ar veicamo darbu vai

⁶² 2012. gada 20.februārī Valsts kanceleja tās administrētā projekta "Atbalsts strukturālo reformu ieviešanai valsts pārvaldē" ietvaros noslēdza līgumu ar SIA "SAFAGE Baltija" (iepirkuma identifikācijas numurs MK VK 2011/27 ESF) pētījuma "Sākotnējās ietekmes (*Ex-ante*) novērtējums par iecerētajām strukturālajām reformām profesionāla sociālā darba politikas jomā" veikšanai, 125 lpp.

kolektīvu. 17 no 36 nodarbinātajiem dalību Pasākumā pārtraukuši attaisnojošu iemeslu dēļ, piemēram, veselības problēmas, darba vietas maiņa vai ģimenes apstākļi.

Galvenie izaicinājumi:

- Ņemot vērā, Latvijas demogrāfiskās tendences, darbaspēka konkurētspējai izaugsmes veicināšanā būs izšķiroša nozīme. Svarīgākie soļi izglītības izvēlē un karjeras veidošanā ir karjeras attīstības atbalsts – nepārtraukts process, kas sniedz atbalstu visu vecumu iedzīvotājiem lēmumu pieņemšanai. Zināšanu pilnveidei, kvalifikācijas iegūšanai un paaugstināšanai arvien lielāka loma ir iedzīvotāju iesaistei pieaugušo izglītībā.
- Pārstrukturēšanās izglītības jomā ir laikietilpīga, laika periodā līdz 2020. gadam nav sagaidāmas ievērojamas izmaiņas darbaspēka struktūrā attiecībā uz izglītību. Nepieciešams koncentrēties uz pašreizējo zināšanu un prasmju pilnveidošanu atbilstoši darba tirgus prasībām, īpašu uzmanību vēršot uz reģistrēto bezdarbnieku riska grupām.
- Atsevišķos gadījumos, lai kompensētu zemāku produktivitāti un ļautu nodarbinātajam saglabāt darbavietu, nepieciešams plašāks atbalsts. Šis aspekts īpaši būtisks ir gados vecāku darbinieku vidū. Lai identificētu galvenos šķēršļus, stimulus un traucējošus faktorus ilgākam darba mūžam, jāizvērtē aktīvas novecošanās situācija Latvijā un jāizstrādājami atbalsta pilnveidošanai.
- Sekmīgai bezdarbnieku atgriešanai darba tirgū nepieciešams paredzēt atšķirīgu atbalsta intensitāti dažādām mērķa grupām, veicot bezdarbnieku profilēšanu jeb segmentēšanu, t.i. operatīvi identificēt klientus, kam primāri nepieciešams atbalsts un attiecīgi iesaistīt atbalsta pasākumus.
- NVA organizēto aktīvās darba tirgus politikas pasākumu ietvaros lielākais atbalstīto personu īpatsvars ir pasākumos, kas nodrošina ienākumu atbalstu bezdarba gadījumā. ADTP pasākumi jāplāno, koncentrējoties uz darba tirgus piedāvājuma un pieprasījuma neatbilstību mazināšanu.
- Periodiska ADTP pasākumu efektivitātes izvērtēšana veicama, ne vien lai novērtētu ietekmi uz klientu darbā iekārtošanos, bet arī lemtu par pasākumu nosacījumu izmaiņām un pielāgošanu mainīgajai darba tirgus situācijai un tautsaimniecības attīstības tendencēm.
- Bezdarba problēmu ietekmē arī darba vietu pieejamība, kas īpaši aktuāli ir lauku teritorijās, kur darba vietu ir maz. Darbaspēka mobilitātes veicināšanā nozīmīga ir reģionālas mobilitātes programma, kas paredz atbalstīt bezdarbniekus, kuri ir gatavi tuvināties darbavietām un strādāt Latvijā, kā arī palielināt darba atrašanas iespējas tiem cilvēkiem, kuru dzīvesvietas tuvumā nav viņa prasmēm un spējām atbilstošu brīvu darbavietu.

1.5 Darba vietu kvalitāte

Ņemot vērā, ka darbs ir pamats cilvēku labklājībai, kā arī veicina sociālo integrāciju un ir pamats cilvēku personiskajai izaugsmei, Starptautiskā darba organizācija ir ieviesusi cienīga darba (*decent work*) principu ar mērķi nodrošināt darba iespējas un pienācīgus ienākumus, vienlaikus vēršot uzmanību uz darba kvalitāti. Pamatojoties uz cienīga darba principu, ir izveidota Cienīga darba programma (*Decent Work Agenda*) galveno stratēģisko mērķu sasniegšanai, kas ietver:

1. **Labākas nodarbinātības iespējas** – ekonomiskie apstākļi, ka rada iespējas investēšanai, uzņēmējdarbībai un darba vietu radīšanai, kas nodrošina pienācīgus iztikas līdzekļus un prasmju attīstīšanu.

2. **Darba tiesību ievērošana** – nodrošināt darba tiesību atzišanu un ievērošanu, īpaši sliktākā stāvoklī esošajiem iedzīvotājiem.

3. **Sociālās aizsardzības nodrošināšana** – nodrošināt drošus darba apstākļus, adekvātu atpūtas laiku, sociālo un ģimenes vērtību ievērošanu, atbilstošu kompensāciju ienākumu zaudēšanas gadījumā un pastāvīgu pieeju veselības aprūpei.

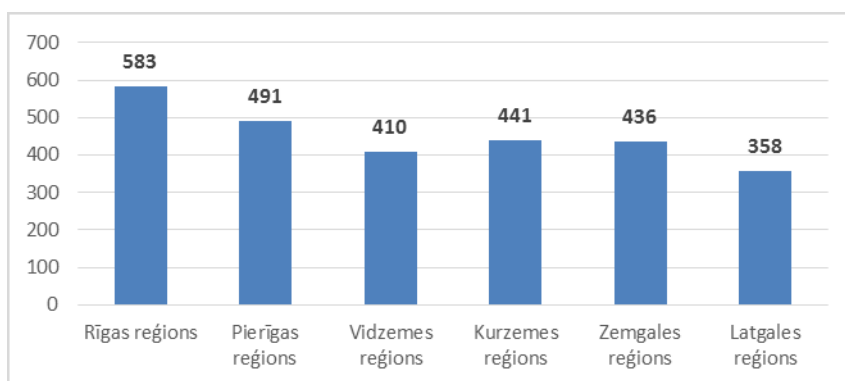
4. **Sociālā dialoga veicināšana** – iesaistīt stipras un neatkarīgas darba ņēmēju un darba devēju organizācijas jautājumu risināšanā, kas saistīti ar darba produktivitātes veicināšanu, darba strīdu nepieļaušanu un vienotas sabiedrības veicināšanu.

Turklāt visi šie stratēģiskie mērķi tiek skatīti kopskatā ar dzimumu vienlīdzības aspektu, kā neatņemamu cienīga darba principu.

1.5.1 Darba samaksa

Viens no galvenajiem aspektiem, kas ietekmē darba vietu kvalitāti un cilvēku apmierinātību ar savu darbu, ir **darba samaksa**. Augot pieprasījumam pēc darbaspēka, vidējā bruto darba samaksa pēc samazinājuma 2009. gadā un 2010. gadā pakāpeniski palielinās, 2013. gadā sasniedzot 503 LVL (716 EUR). Vidējā bruto darba samaksa sabiedriskajā sektorā bija 538 LVL (766 EUR). Sabiedriskajā sektorā bruto samaksa ir zem 2008. gada līmeņa, kamēr privātajā sektorā darba samaksa 2008. gada līmeni pārsniedz. Jāatzīmē, ka sabiedriskajā sektorā strādājošo darba samaksas samazinājums krīzes laikā bija daudz lielāks nekā privātajā sektorā, ko noteica nepieciešamība ierobežot valsts budžeta tēriņus.

Attēls Nr.25: Vidējā neto darba samaksa reģionos 2013. gadā (EUR)



Avots: CSP

Sarp reģioniem vērojamas atšķirības arī attiecībā uz vidējo darba samaksu. 2013. gadā vidējā neto darba samaksa visaugstākā bija Rīgas reģionā, zemākā – Latgales reģionā.

Tāpat būtisks aspekts ir minimālā alga. Pārāk augsts minimālās mēneša darba algas līmenis vai straujš kāpums var veicināt bezdarbu mazkvalificēto darbinieku vidū, jo to darba ražīgums vairs neatbilstu minētajam darba algas līmenim, kā arī var palielināties neregistrētā nodarbinātība starp mazāk kvalificētajiem, izplatoties jaunām formām – darba devējam un darbiniekam vienojoties par nepilno darba laiku un līdz ar to proporcionāli zemāku minimālo darba algu, tomēr reāli strādājot pilnu darba laiku, tāpat lielākā mērā izplatītos arī gadījuma darbi. Straujas izmaiņas attiecībā uz minimālās mēneša darba algas apmēru visvairāk izjustu mazie un mikro uzņēmumi, kas veido lielāko daļu (95%) no visiem individuālajiem komersantiem. Līdz ar to Latvijā minimālo darba algu pārskata, ņemot vērā vairākus faktoros – ekonomisko stāvokli valstī, darba tirgus attīstību, bezdarba līmeni un valsts budžeta iespējas. Kopš 2014. gada 1. janvāra minimālās algas apmērs ir paaugstināts no 284,57 euro (200 LVL) līdz 320 euro (224,90 LVL). Savukārt minimālā stundas tarifa likme ir paaugstināta līdz 1,933 euro (1,359 LVL) iepriekšējo 1,712 euro (1,203 LVL) vietā. 2015. gadam noteikta minimālā mēnešalga 360 EUR.

2012. gada septembrī atbilstoši CSP apkopojuma "Darba ņēmēju skaita sadalījums pēc darba ienākumiem pa mēnešiem" datiem 27,5% darba ņēmēji saņēma darba ienākumus, kas ir minimālās mēneša darba algas apmērā vai zemāki. Šāda situācija var liecināt, ka jau pastāv relatīvi augsta minimālā mēneša darba alga, netiek apmaksātas virsstundas, kā arī situāciju ietekmē "aploksņu algas".

Attiecībā uz finansiālo nodrošinājumu papildus uzmanība jāvērs iedzīvotājiem, kuri strādā nepilnas slodzes darbu, un tādēļ lielākā mērā nekā pilnu laika strādājošie ir pakļauti nabadzības riskam. Atbilstoši Eurostat datiem 2009. gadā 25,6% no nepilna darba strādājošajiem bija pakļauti nabadzības riskam, 2012. gadā šis rādītājs ir

samazinājies līdz 23%. Tomēr kaut arī nepilna laika strādājošo skaits, kas uzskatāmi par nabadzības riskam pakļautiem, ir samazinājies, šis rādītājs vēl joprojām ir augsts.

2013. gadā veiktā aptaujā "Iedzīvotāju viedoklis par teledarba attīstības iespējām Latvijā"⁶³ 81% no visiem respondentiem apgalvo, ja tiktu radīta iespēja strādāt attālināti, neatrodoties darba vietā, viņi to izmantotu. Visbiežāk respondenti (56%) kā ieguvumus teledarbam min personiskos labumus (iespēja vairāk laika pavadīt ar ģimeni, elastīgs darba laiks), savukārt 38% svarīgāki ir ekonomiskie labumi (iespēja ietaupīt ceļa izdevumus un braukšanas laiku). Pētījumos par darba organizāciju OECD⁶⁴ ir vērsusi uzmanību gan uz priekšrocībām un ieguvumiem, ko var sniegt teledarbs, gan arī uz iespējamajiem riskiem, starp kuriem minēta darbaspēka polarizēšanās aizsargātajos un mazāk aizsargātajos darbiniekos, tāpat ne visus darba uzdevumu var labāk veikt attālināti (ir tādi uzdevumi, kuru veikšana būtiski iegūst no mijiedarbības ar kolēģiem). Individuālā līmenī līdz ar teledarba uzsākšanu var parādīties papildus stress, kas saistīts ar teledarba ietekmi uz ģimenes dzīvi – ar grūtībām nodalīt personisko un profesionālo dzīvi; samazinās apmācību darba vietā iespējas. Teledarbs nevar būt piemērots risinājums visiem – ir cilvēki, kuriem nepieciešama disciplinēšana, nosakot noteiktas darba stundas. Līdz ar to pirms izmaiņu veikšanas, nepieciešams plašāks izvērtējums, lai izvērtētu nestandarta (netipiskās) darba formas, t.sk. lai analizētu elastīga un attālināta darba iespējas un riskus. IN pamatnostādnes paredz veikt padziļinātu izpēti par jauno nodarbinātības formu izplatību un ieviešanu darba tirgū (10.1.1. uzdevums).

1.5.2 Darba tiesību ievērošana

Darba devēju un darbinieku tiesiskās attiecības reglamentē Darba likums un citi normatīvie akti, kas nosaka darba devēja un darba ņēmēja savstarpējās attiecības. Atbilstoši OECD⁶⁵ Latvijai ir salīdzinoši augsta darba līgumu uz nenoteiktu laiku aizsardzība, OECD indeksi Latvijai pārsniedz (atsevišķos gadījumos būtiski) vidējo OECD līmeni. Tomēr Latvijas darba tirgus krīzes laikā 2009. un 2010. gadā nodarbinātība uz IKP izmaiņām reaģēja elastīgi, t.sk. darbiniekiem diezgan reti aizstāvēt savas tiesības tiesā. Līdz ar to aktuāls ir jautājums par reālās situācijas un Darba likumā noteiktās aizsardzības tuvināšanu.

Viens no aktuālākajiem jautājumiem darba tiesību jomā Latvijā ir darba līgumu rakstveida formas neievērošana. Pētījuma "Darba apstākļi un riski Latvijā 2012–2013"⁶⁶ ietvaros veiktās darba ņēmēju aptaujas rezultāti sniedz ieskatu par galvenajiem riskiem un motivāciju, kas veicina neregistrēto nodarbinātību. Pētījuma dati liecina, ka bez rakstiskiem darba līgumiem biežāk strādā darbinieki, kas strādā divās vai vairāk darba vietās, privātajā sektorā un mazajos uzņēmumos (1–10 darbinieki). Kā galvenie iemesli, kāpēc nodarbinātie ir gatavi strādāt bez noslēgta rakstiska darba līguma vai kāda cita līguma, pētījuma ietvaros tiek minēti abpusēja vienošanās un uzticēšanās mutiskam līgumam. Vienlaikus pētījumā noskaidrots, ka rakstisks darba līgums svarīgāks ir sievietēm, vidēja vecuma nodarbinātajiem, nodarbinātajiem ar augstāku izglītības līmeni un lielāku darba samaksu. Nozaru griezumā svarīgāka rakstveida līguma esamība ir veselības un sociālās aprūpes nozarē (98,3%), zivsaimniecībā (97,9%) un metālu un gatavo metālizstrādājumu ražošanas nozarē (94,1%) strādājošajiem. Tajā pašā laikā, kā minēts iepriekš, ievērojami lielāka problēma nekā neregistrētā nodarbinātība Latvijā ir "aploksņu algas". Turklāt jāmin, ka atbilstoši pētījumam, darba aizsardzību un darba tiesisko attiecību regulējošo normatīvo aktu prasības biežāk netiek ievērotas uzņēmumos, kuros katru mēnesi un/vai dažreiz algu maksā aploksnē.

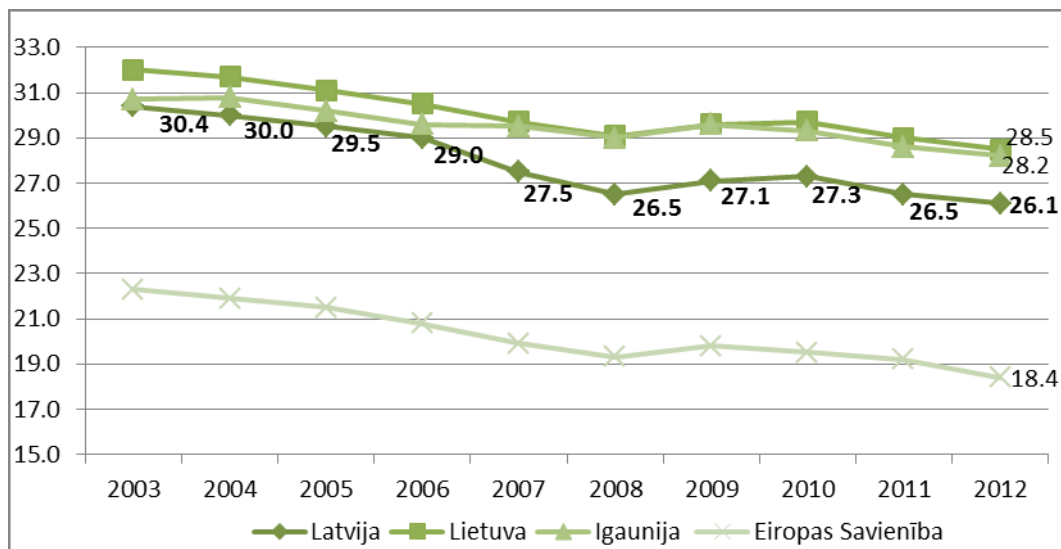
⁶³ Iedzīvotāju viedoklis par teledarba attīstības iespējām Latvijā, http://ievf.rtu.lv/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=2016

⁶⁴ Sk. piemēram, Arnal, E., W. Ok and R. Torres (2001), "Knowledge, Work Organisation and Economic Growth", OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers, No. 50, OECD Publishing

⁶⁵ OECD Employment Outlook 2013 - <http://www.oecd.org/els/emp/oecdemploymentoutlook.htm>

⁶⁶ Pētījums "Darba apstākļi un riski Latvijā 2012–2013", <http://www.lddk.lv/wp-content/uploads/2014/01/Darba-apst%C4%81k%C4%BCi-un-riski-Latvij%C4%81-2012-2013.pdf>

Attēls Nr.26: Neregistrētās ekonomikas apjoms (% no IKP)



Avots: Frīdriha Šnaidera pētījums

"Size and development of the Shadow Economy from 2003 to 2012: some new facts"

Atbilstoši neregistrētās ekonomikas aplēsēm⁶⁷, ko veicis Frīdrihs Šnaiders (*Friedrich Schneider*), viens no vadošajiem neregistrētās ekonomikas pētniekiem pasaulē, Latvijā neregistrētās ekonomikas līmenis ir samērā augsts un ievērojami pārsniedz vidējo ES līmeni, bet ir nedaudz zemāks nekā Lietuvā un Igaunijā. 2012. gadā neregistrētās ekonomikas aplēse Latvijā bija 26,1%, kas par 7,7 procentpunktiem pārsniedz vidējo ES līmeni. Situācija pasliktinājās ekonomiskās krīzes laikā, kad neregistrētā ekonomika tika uzskatīta par iespēju veicināt savu konkurētspēju tirgū. Neregistrētās ekonomikas apmēri samazinājās 2011. gadā, tomēr līmenis vēl joprojām ir augsts un pārsniedz pirmskrīzes perioda līmeni.

Tomēr vienlaicīgi Latvijas Universitātes Ekonomikas un vadības fakultātes profesora Mihaila Hazana veiktās neregistrētās nodarbinātības aplēses⁶⁸ liecina, ka Latvijā 2009. gadā bija viens no zemākajiem rādītājiem – 8,0%. Neregistrētā nodarbinātībā starp darba ņēmējiem un pašnodarbinātajiem ir novērtēta līdzvērtīgi, proti, attiecīgi 3,7% un 3,6%, kamēr atlikušos 0,7% veido neregistrēts darbs māsaimniecībās. Vienlaikus pētnieks vērš uzmanību uz faktu, ka pastāv sakarība starp ilgtermiņa bezdarbu un neregistrēto nodarbinātību, proti, nespēja atrast darbu ilgākā laika periodā liek izdarīt izvēli par labu neregistrētajai nodarbinātībai. Latvija ir ierindota starp valstīm, kurās aptuveni viena ceturtdaļa vai pat viena trešdaļa neregistrēto nodarbināto ir bijuši bez darba vairāk nekā 12 mēnešus savas dzīves laikā.

Lai arī IN pamatnostādņu ietvaros minētās neregistrētās nodarbinātības aplēses nav veiktas viena gada ietvaros, atšķirības ir būtiskas. Šādu situāciju iespējams skaidrot ar faktu, ka šīs aplēses neietver "aploksņu algas", kas tiek uzskatīta par būtisku problēmu visās Baltijas valstīs.

Tomēr atbilstoši Mihaila Hazana novērtējumam pēdējos gados neregistrētā nodarbinātība (neietver "aploksņu algas" un darbu bez darba līguma ārpus pamatdarba) stabili samazinājusies. Ieskaitot pašnodarbinātos, 2012. gada pirmajā ceturksnī neregistrēti nodarbināti bija aptuveni 40 tūkstoši cilvēku, kas ir mazāk nekā puse no novērtētā

⁶⁷ Friedrich Schneider, Size and Development of the Shadow Economy of 31 European and 5 other OECD Countries from 2003 to 2012: Some New Facts, <http://www.econ.jku.at/members/Schneider/files/publications/2012/ShadEcEurope31.pdf>

⁶⁸ Mihails Hazans, "Informal Workers Across Europe: Evidence from 30 Countries", <http://ftp.iza.org/dp5871.pdf>

neregistrētā bezdarba divus gadus iepriekš. Tomēr attiecībā uz rezultātiem jāņem vērā, ka neregistrētā nodarbinātība ir jautājums, uz ko daļa respondentu nevēlas sniegt patiesu informāciju.⁶⁹

Arī atbilstoši šim novērtējumam, kas ir izmantots PB pētījumā par neregistrēto nodarbinātību Eiropā, salīdzinot ar Lietuvu un Igauniju, Latvijā nelegālās nodarbinātības līmenis ir zemāks. Atbilstoši pēdējiem salīdzināmajiem datiem par darba ņēmējiem bez rakstiskiem līgumiem 2010. gada pirmajā ceturksnī Igaunijā situācija bija vissliktākā – atbilstoši lielākajam novērtējumam 5,2% no visiem darba ņēmējiem bija bez rakstiskiem līgumiem. Lietuvā šis rādītājs ir novērtēts ar 4,2%, bet Latvijā – ar 3,5%. Situācija starp Baltijas valstīm ir tāda pati attiecinot darba ņēmēju bez rakstiskiem līgumiem novērtējumu pret paplašinātu darbaspēku, kas ietver visus nodarbinātos, darba meklētājus un tos, kas vēlētos strādāt piemērota darba piedāvājuma gadījumā bez aktīvas iesaistīšanās darba meklēšanā. Atbilstoši šai novērtējuma metodoloģijai šajā pašā laika periodā Igaunijā darba ņēmēji bez rakstiskiem līgumiem sastādīja 3,7%, Lietuvā – 2,9%, bet Latvijā – 2,2%.⁷⁰ Arī salīdzinot neregistrētās nodarbinātības līmeni ar lielāku valstu skaitu, Latvijā šis rādītājs ir salīdzinoši zems.

Daļu neregistrētās nodarbinātības veido neatmaksāts darbs māsaimniecībā,⁷¹ kas ir darbs, kuru veic māsaimniecībā vai māsaimniecībai. Mājstrādnieks līdz ar to ir persona, kura ir iesaistīta darbā māsaimniecībā darba attiecību ietvaros. Mājstrādnieku nodarbināšana var būt nepieciešama plašam pakalpojumu klāstam: ēdienu pagatavošana, telpu uzkopšana, veļas mazgāšana, gludināšana, bērnu pieskatīšana, vecāka gada gājuma personu vai personu ar invaliditāti aprūpe, dārzniecība, auto vadīšana, apsardze, remontdarbu veikšana un citi. Starptautiskās darba organizācijas konvencijā nr.189 "Konvencija par māsaimniecībā nodarbinātajiem darbiniekiem" īpaša uzmanība ir pievērsta mājstrādniekiem, kuri darbu veic, pastāvīgi dzīvojot darba devēja māsaimniecībā, darbiniekiem – migrantiem, kā arī jauniešiem un bērniem. Latvijā Darba likums un tajā ietvertais regulējums pilnā mērā attiecas uz visiem darbiniekiem, ar kuriem ir noslēgts darba līgums, tostarp arī mājstrādniekiem, līdz ar to mājstrādnieki ir tiesiski aizsargāti. Tomēr šobrīd Latvijā darba devēji – fiziskas personas nav ieinteresēti slēgt darba līgumus ar savās māsaimniecībās nodarbinātajiem (līdz ar to ir problemātiski kontrolēt darba tiesību ievērošanu), jo darba tiesisko attiecību nodibināšana paredz nesamērīga administratīvā sloga uzņemšanos, ievērojot to, ka darba devējs ir fiziska persona un faktiski negūst peļņu no šīm darba tiesiskajām attiecībām. Problēmas pilnīgākai apzināšanai un risinājumu meklēšanai 2014.–2020. gada darbības programmas "Izaugsme un nodarbinātība" 7.3.1. SAM "Uzlabot darba drošību, it īpaši bīstamo nozaru uzņēmumos" ietvaros plānots īstenot virkni pasākumu, kas vērsti uz darba aizsardzības situācijas uzlabošanu, tai skaitā, paredzēts veikt pētījumu darba tiesību jomā, izvērtējot aktuālo situāciju jauno darba formu izmantošanā, pieprasījumu un iespējamību, kā arī, noskaidrojot dažādu nozaru darba devēju un strādājošo viedokli par jaunajām darba formām. Pamatpasākumi 7.3.1. SAM "Uzlabot darba drošību, it īpaši bīstamo nozaru uzņēmumos" īstenošanai tiks noteikti darba aizsardzības jomas politikas plānošanas dokumentā.

Neregistrētās nodarbinātības apkarošana ir gan darbinieku, gan darba devēju interesēs. Strādājot vai saņemot darba samaksu neoficiāli, nodarbinātajiem zūd darba un sociālo tiesību aizsardzības mehānismi. Savukārt citi komersanti, kas cieš no nevienlīdzīgas konkurences, kā arī lielāka nodokļu sloga, lai nosegtu nesaņemtos ienākumus no uzņēmējiem, kas darbojas, pārkāpjot normatīvo aktu noteikumus. Zaudētāji ir arī sabiedrība kopumā, jo samazinās finansiālie līdzekļi valsts budžetā sabiedrības vajadzībām, kas tiek apmaksāta no nodokļu maksātāju naudas.

Laika posmam no 2010.–2013. gadam bija izstrādāti četri rīcības virzieni, lai mazinātu neregistrēto nodarbinātību – neregistrētās nodarbinātības kontroles mehānisma efektīvizēšana, negodīgas konkurences mazināšana, sodu politikas pārskatīšana attiecībā uz neregistrēto nodarbinātību un sabiedrības informēšana un izglītošana par neregistrētās nodarbinātības negatīvajām sekām.

2009. gadā VDI atklāja 1211 neregistrētās nodarbinātības pārkāpumus, bet 2012. gadā bija vērojams pieaugums – tika konstatētas 2984 neregistrēti nodarbinātas personas. Šis rādītājs nedaudz samazinājās 2013. gadā –

⁶⁹ Mihails Hazans, "Cik Latvijā un kaimiņvalstīs ir nelegāli strādājošie?", http://www.lu.lv/fileadmin/user_upload/lu_portal/zinas/Mihails_Hazans_par_nelegalo_nodarbinatibu_19.07.2012.pdf

⁷⁰ Mihails Hazans, "Cik Latvijā un kaimiņvalstīs ir nelegāli strādājošie?", http://www.lu.lv/fileadmin/user_upload/lu_portal/zinas/Mihails_Hazans_par_nelegalo_nodarbinatibu_19.07.2012.pdf

⁷¹ Termins definēts Straptautiskās Darba organizācijas konvencijā nr.189 "Konvencija par māsaimniecībā nodarbinātajiem darbiniekiem".

tika konstatētas 2428 neregistrēti nodarbinātas personas. Kopumā 2013. gadā VDI veica 3917 pārbaudes saistībā ar neregistrētās nodarbinātības atklāšanu, no kurām 996 pārbaudēs (25,4%) tika konstatēti neregistrētās nodarbinātības pārkāpumi vai nodarbinātība uz "pirmās" dienas darba līguma pamata. Tomēr šāda situācija izskaidrojama ne vien ar nodarbināto skaita palielināšanos uzņēmumos, uzlabojoties ekonomiskajai situācijai, bet arī ar VDI darbības uzlabošanu, kā rezultātā tā dodas mērķētākās pārbaudēs. Izstrādātie rīcības virzieni un mehānismi neregistrētās nodarbinātības mazināšanai ir devuši sagaidāmos rezultātus, līdz ar to turpmāk nav nepieciešams izstrādāt atsevišķus plānus. Tā vietā nepieciešams turpināt īstenot pašreizējo mehānismu.

Tomēr uzskatāms, ka "aploksņu algas" Latvijā ir ievērojami lielāka problēma kā darba līgumu neslēgšana un darbinieku neregistrēšanas VID. Viens no faktiem, kas par to liecina, ir Latvijas Bankas pētījumā gūtie secinājumi, ka, piemēram, mazumtirdzniecības apgrozījums aug straujāk nekā darba algas. Aplēses atbilstoši šim pētījumam liecina, ka strādājošie papildus oficiālajai algai aploksnēs varētu saņemt vidēji 74,6 LVL (106,15 EUR) mēnesī. Atbilstoši šiem aprēķiniem gada laikā valstī aploksnēs tiek izmaksāti aptuveni 810,2 milj. LVL (1152,81 milj. EUR).

1.5.3 Sociālā aizsardzība un darba drošība

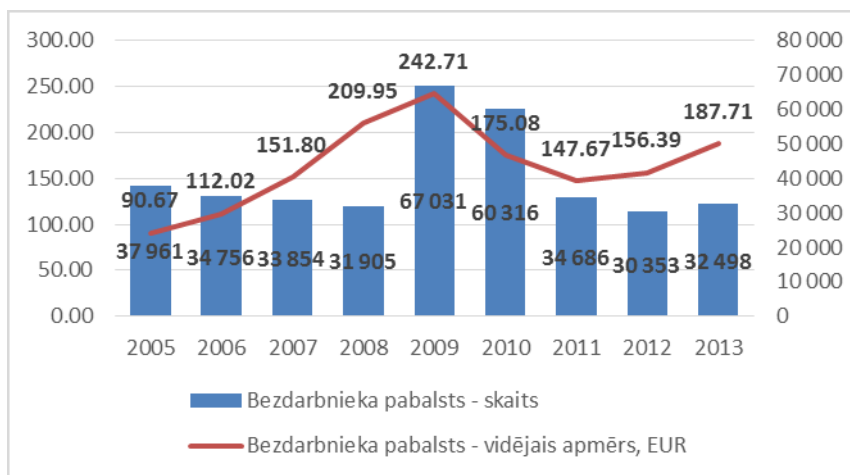
Lai aizsargātu iedzīvotājus, kas zaudē noteiktus darba ienākumus, valsts sociālās apdrošināšanas sistēmas ietvaros tiek nodrošināts noteikts ienākumu aizvietoājums, zaudējot darba ienākumus – kļūstot par bezdarbnieku, slimības gadījumā, pirmsdzemdību un pēcdzemdību (maternitātes) periodā, kā arī ciešot nelaimes gadījumā darbā vai saslimstot ar arodslimību, tāpat arī zaudējot apgādnieku un citos gadījumos. Sociālās apdrošināšanas pabalstu apjoms ir individuāls un atkarīgs no saņēmēja iepriekš veiktajām sociālajām iemaksām. Līdz ar to, saņemot darba algu vai daļu no tās neoficiāli, ienākumu aizvietoājums netiek nodrošināts vai tiek aprēķināts tikai par darba algas daļu, no kuras ir veiktas sociālās iemaksas, un līdz ar to zūd pilnvērtīgas sociālās garantijas. Turklāt ir ieviests nosacījums, ka, pildot bezdarbnieka pienākumus, piemērota darba kritērijs tiek noteikts, ņemot vērā arī iepriekšējās oficiālās darba algas apmēru. Atsakoties no piemērota darba vairāk nekā divas reizes, kam par pamatu var būt arī nepiemērota darba alga, bezdarbnieka statuss tiek zaudēts.

Sākot ar 2013. gada 1. janvāri bezdarbnieka pabalsta maksimālais saņemšanas laiks ir noteikts deviņi mēneši, piešķirtajam bezdarbnieka pabalsta apmēram atšķiroties atkarībā no bezdarba ilguma – pirmos trīs mēnešus bezdarbnieka pabalsta apmērs tiek izmaksāts pilnā piešķirtajā apmērā, nākamos trīs mēnešus – 75% apmērā, bet pēdējos trīs mēnešus – 50% apmērā. Iepriekš bezdarbnieka pabalsta saņemšanas maksimālais laiks bija atkarīgs no apdrošināšanas stāža. Bezdarbnieka pabalstu deviņus mēnešus bija iespēja saņemt tikai personām, kuru apdrošināšanas stāžs ir 20 gadi vai vairāk. Līdz ar to darbu zaudējušās personas ir kļuvušas finansiāli aizsargātākas. Tomēr pabalsta izmaksas ilgums joprojām ir īsākais starp lielāko daļu ES un OECD valstīm.

Vienlaikus Latvijā bezdarbnieka pabalstam nav tieši noteikts minimālais un maksimālais apmēra ierobežojums. Maksimālo bezdarbnieka pabalstu ietekmē katru gadu noteiktais valsts sociālo apdrošināšanas obligāto iemaksu objekta maksimālais apmērs (2014. gadā – 46 400 euro), kā arī krīzes periodā no 2010. gada līdz 2014. gada beigām noteiktie bezdarbnieka pabalsta izmaksas ierobežojumi. Ņemot vērā, ka bezdarbnieka pabalsta mērķis ir, zaudējot darbu, kompensēt darbā gūtos ienākumus, un tā apmērs ir atkarīgs no veiktajām sociālās apdrošināšanas iemaksām, tad, jo no mazākas algas tiek veiktas iemaksas, jo mazāks ir bezdarbnieka pabalsts. Līdz ar to zemo algu saņēmēji biežāk ir pakļauti nabadzības riskam. Lai veiktu padziļinātāku izpēti, apzinot problēmu dažādos cēloņus un iespējamus risinājumus, plānots līdz 2015. gada 31. decembrim valdībā iesniegt koncepcijas projektu par iespēju noteikt minimālo bezdarbnieka pabalsta apmēru, ņemot vērā bezdarbnieku augsto nabadzības risku.

Salīdzinot bezdarbnieku pabalstu skaitu laika posmā no 2005.–2012. gadam, var novērot, ka pabalstu skaits krīzes periodā pieauga vairāk nekā divas reizes, 2009. gadā sasniedzot augstāko punktu – 67 tūkst. vidēji mēnesī. 2012. gadā pabalstu skaits ir sasniedzis pirmskrīzes skaitu. Tomēr tas izskaidrojams ne vien ar uzlabojumiem nodarbinātības jomā, bet arī bezdarbnieka pabalsta saņemšanas laika beigšanos, par ko liecina fakts, ka 2012. gada decembrī 44% no visiem reģistrētajiem bezdarbniekiem bezdarba ilgums bija lielāks par gadu.

Attēls Nr.27: Bezdarbnieku pabalstu skaits un vidējais apmērs



Avots: VSAA

Arī bezdarbnieku pabalsta vidējais apmērs kopš krīzes perioda ir ievērojami samazinājies, kas skaidrojams ar izmaiņām algu apmēros pirmskrīzes un pēckrīzes periodos. Tomēr 2012. gadā attiecībā pret iepriekšējo gadu bija vērojams neliels bezdarbnieku pabalsta vidējā apmēra pieaugums.

Atbilstoši PB pētījumam "Latvija: kurš ir bezdarbnieks, ekonomiski neaktīvais vai trūcīgais? Pēckrīzes politikas izvēļu izvērtējums" bezdarbnieku pabalstu aptvērumus Latvijā ir viens no zemākajiem ES un OECD valstu vidū. Tiek uzskatīts, ka pastāv strikti kvalificēšanās kritēriji, kā arī samērā liela daļa iedzīvotāju ir nodarbināti neregistrēti, kā rezultātā nesaņem sociālo aizsardzību bezdarba gadījumā un ir pakļauti augstam nabadzības riskam. 2012. gadā vairāk nekā puse no bezdarbniekiem – 55,8% – atradās uz nabadzības riska sliekšņa. Vienlaikus jāņem vērā, ka Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likumā noteikto pienākumu⁷² mērķis ir bezdarbnieku aktivizēšana, plānotie atbalsta pasākumi tiek iekļauti individuālajā darba meklēšanas plānā, par kura īstenošanu NVA darbinieks un bezdarbnieks vienojas. Par individuālajā darba meklēšanas plānā iekļauto pienākumu nepildīšanu bezdarbnieks statusu un līdz ar to arī bezdarbnieka pabalstu (ja tāds ir bijis piešķirts). Tāpat viens no būtiskākajiem darba vietas kvalitātes aspektiem, kas tiek vērtēts gan Eiropas dzīves un darba apstākļu fonda veiktā pētījuma ietvaros, gan valsts līmenī, ir **darbnieku fiziskā drošība**, veicot savus darba pienākumus. Viens no aspektiem, kas uz to norāda, ir arodslimnieku skaits. Atbilstoši VDI datiem pēdējos gados bija tendence samazināties pirmreizēji apstiprināto arodslimnieku skaitam, 2010. gadā apstiprināto arodslimnieku skaits bija – 1150, 2011. gadā – 822 arodslimnieki, 2012. gadā – 794 arodslimnieki. Tomēr 2013. gadā arodslimnieku skaits atkal ir paaugstinājies – 1089. Lai savlaicīgi diagnosticētu arodslimību attīstību un novērstu veselības traucējumus, būtiski ir veikt regulāras obligātās veselības pārbaudes un nodrošināt veselībai un drošībai nekaitīgu darba vidi. Jāatzīmē, ka atbilstoši pētījuma "Darba apstākļi un riski Latvijā 2012 – 2013" rezultātiem ir pieaudzis to darbinieku skaits, kas pēdējo trīs gadu laikā ir izgājuši obligāto veselības pārbaudi, 2010. gadā šādi bija tikai 64% respondentu, bet 2013. gadā jau 81%. Turklāt, kā liecina pētījums par darba nespējas lapām (t.s. "slimības lapām"), aptuveni trešdaļa no visiem darba kavējumiem ir saistīti ar sliktiem darba apstākļiem un vismaz 40% no tiem iemesliem, kas rada šos darba spēju zudumus, ir vienkārši novēršami⁷³.

⁷² Bezdarbnieka pienākumi: 1) patstāvīgi un ar NVA palīdzību aktīvi meklēt darbu un pēc bezdarbnieka statusa iegūšanas nekavējoties sniegt priekšlikumus NVA individuālā darba meklēšanas plāna izstrādei;

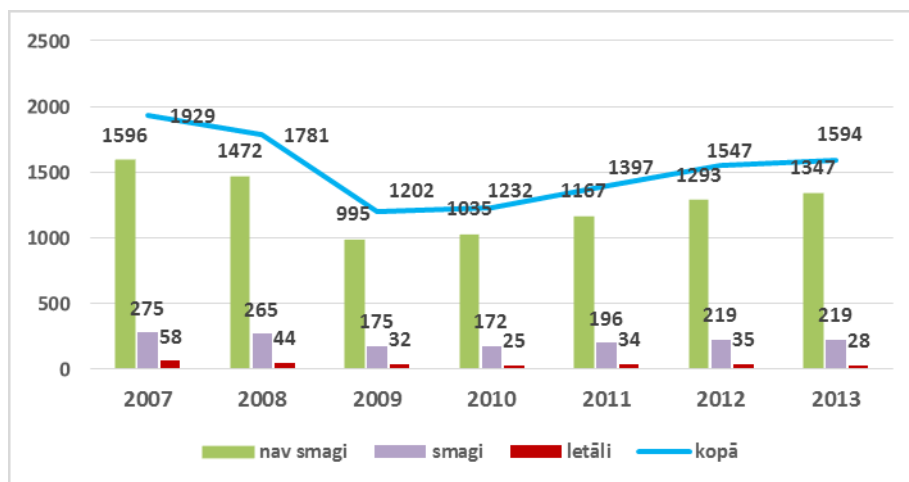
2) individuālajā darba meklēšanas plānā noteiktajā dienā ierasties NVA un uzrādīt normatīvajos aktos noteiktos dokumentus;

3) ierasties NVA triju darba dienu laikā no izsaukuma saņemšanas dienas;

⁷³ I. Vanadzīņš, prezentācija "Veselības veicināšana darba vietās",

http://www.rsu.lv/images/stories/dokumenti/seminari/ddvvi/2012_05_17/lvars_Vanadzins_Veselibas_veicinasana.pdf.

Attēls Nr.28: Nelaiemes gadījumu darbā skaita dinamika



Avots: VDI

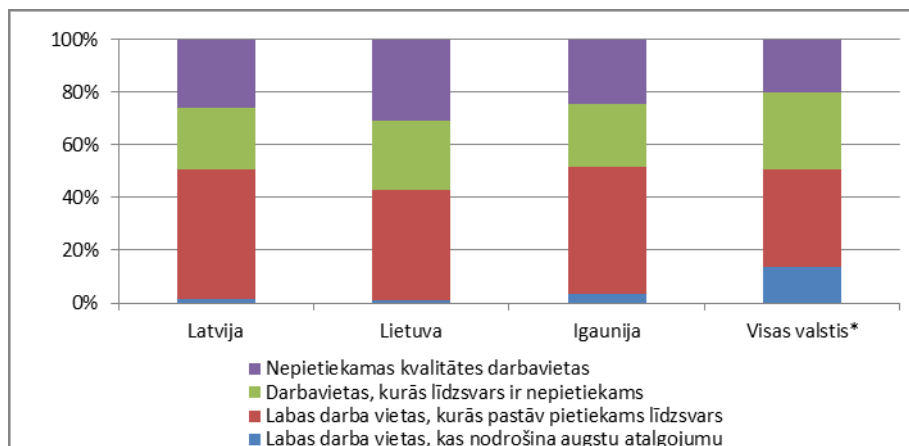
Nelaiemes gadījumi darbā ir viens no redzamākajiem rādītājiem nesakārtotai darba videi. Atbilstoši VDI datiem, kopējais nelaimes gadījumu skaits darbavietās, kas pēc strauja samazinājuma 2009. gadā pēdējos gados katru gadu nedaudz pieaug, 2013. gadā sasniedza 1594 nelaimes gadījumus.

Satraucošs ir augstais nelaimes gadījumos darbavietās bojā gājušo skaits, vērtējot gan faktiski notikušos nelaimes gadījumus, gan bojā gājušo skaitu uz 100 000 strādājošajiem. Atbilstoši VDI datiem 2011. gadā ievērojami pieauga nelaimes gadījumos bojā gājušo skaits uz 100 000 strādājošajiem, sasniedzot 4,45 personas (2010. gadā – 3 personas). 2012. gadā šis skaits samazinājās līdz 4,33 personām, bet 2013. gadā līdz 3,5, tomēr šis skaits ir joprojām uzskatāms par augstu, salīdzinot ar ES vidējiem rādītājiem. Lietuvā šis rādītājs gan ir līdzīgs (2011. gadā – 4,05 personas, 2012. gadā – 5,2, 2013. gadā – 4,8), bet Igaunijā, kā arī vidēji ES šis rādītājs ir daudz zemāks (Igaunijā 2012. gadā – 2,2 personas, ES 2011. gadā – 2,45 persona). Lielāks nelaimes gadījumu notikšanas risks pastāv tieši bīstamo nozaru uzņēmumos, piemēram, būvniecība, apstrādes rūpniecība, kokapstrāde, vairumtirdzniecība, transporta nozare. Kā galvenie nelaimes gadījumu cēloņi minami nedroša rīcība (piemēram, nav ievēroti drošības noteikumi, nepiemērotas darba metodes, nepietiekoša uzmanība), neapmierinoši darba apstākļi (piemēram, bojāts darba aprīkojums, nepiemēroti vai neesoši aizsardzības līdzekļi), trūkumi darba organizācijā (piemēram, nepietiekoša nodarbināto izglītošana, apmācība un kontrole). Darba aizsardzības jautājumi tiks iekļauti attiecīgās jomas politikas plānošanas dokumentu ietvaros.

Papildus ieskatu darba vietu kvalitātes tendencēs sniedz Eiropas dzīves un darba apstākļu fonda veiktais pētījums "Darbavietu kvalitātes tendences Eiropā"⁷⁴. Šī pētījuma ietvaros tika vērtēta 27 ES dalībvalstu un septiņu citu Eiropas valstu darba samaksa; novērtētas darbinieku nākotnes perspektīvas attiecībā uz darba samaksu, darba nepārtrauktību, izaugsmes iespējām jeb izredzes; darbavietas patiesā kvalitāte, kas ietver darbinieku spēju pielietot savas prasmes un rīcības brīvību, sociālo vidi, fizisko vidi, un darba intensitāte. Tāpat tika vērtēta darba laika kvalitāte jeb līdzsvars starp darbam atvēlēto laiku un ārpusdarba aktivitātēm atvēlēto laiku.

⁷⁴ Eurofond, Fifth European Working Conditions Survey, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2012/28/en/1/EF1228EN.pdf>

Attēls Nr.29: Nodarbināto īpatsvars sadalījumā pa darba vietu kvalitātes grupām 2010. gadā



Avots: Eiropas dzīves un darba apstākļu fonda 2012. gada pētījums "Darbavietu kvalitātes tendences Eiropā"

Atbilstoši šim pētījumam Latvijā 2010. gadā labās darba vietās, kas nodrošina augstu atalgojumu strādāja tikai 1,4% nodarbināto, kas ir ievērojami mazāk nekā pētījumā ietvertu valstu vidējais rādītājs – 13,6%. Turklāt gandrīz puse nodarbināto strādāja darba vietās, kurās attiecībā uz to kvalitāti nepieciešami ievērojami uzlabojumi, 23,4% – strādāja darbavietās, kurās līdzsvars ir nepietiekams, bet 26,0% – strādāja nepietiekamas kvalitātes darbavietās. Pētījuma ietvaros novērtēts, ka 49,1% nodarbināto strādāja labās darba vietās, kurās pastāv pietiekams līdzsvars. Šāds rezultāts ir zemāks nekā visu novērtēto valstu vidējais rādītājs, bet salīdzinājumā ar Baltijas valstīm situācija ir līdzīga. Turklāt jāņem vērā, ka pētījums tika veikts 2010. gadā un situācija var būt mainījusies ekonomiskās situācijas izmaiņu dēļ.

1.5.4 Sociālais dialogs

Vienlaikus cienīga darba nodrošināšanā būtiska loma ir sociālajam dialogam gan uzņēmumu ietvaros, gan sadarbojoties darba devēju organizācijām, arodbiedrībām un valsts institūcijām. Kopš 1993. gada ir izveidota Nacionālā trīspusējās sadarbības padome trīspusējā sociālā dialoga starp darba devēju organizācijām, valsts institūcijām un arodbiedrībām koordinēšanai un organizēšanai. NTSP struktūrā ir izveidotas vairākas apakšpadomes, t.sk., arī Darba lietu trīspusējās sadarbības apakšpadome, kas ir NTSP institucionālās sistēmas sastāvdaļa. Šīs apakšpadomes funkcijas ir jautājumu izskatīšana par darba aizsardzības, darba tiesisko attiecību regulējuma, vienlīdzīgu iespēju nodrošināšanu saistībā ar darba tiesiskajām attiecībām u.c. Nozīmīgākās nevalstiskās organizācijas, kuras aktīvi piedalās sociālajā dialogā, ir Latvijas Darba devēju konfederācija un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. Latvijā darbojas arī nozaru darba devēju organizācijas un pastāv iespējas tām slēgt visiem nozares uzņēmumiem saistošas ģenerālvienošanos ar darbinieku arodbiedrībām (Darba likuma 18. pants), tajā skaitā – par darba algu jautājumiem, tomēr sociālā dialoga procesa veicināšanas iespējas tieši nozaru līmenī ir jāvērtē kontekstā ar Latvijas dalību Eirozonā un konkurētspējas attīstību citās, jo īpaši spēcīgākajās, Eirozonas valstīs.

Pētījuma "Darba apstākļi un riski Latvijā 2012–2013"⁷⁵ ietvaros noskaidrotas arī darba devēju un darbinieku sadarbības tendences uzņēmumos. Darba devēju aptauja liecina, ka nodarbināto pārstāvji vairāk izplatīti ir lielākos uzņēmumos, kā arī salīdzinoši vecākos uzņēmumos. Kā biežākie jautājumi, kas tiek apspriesti ar darbiniekiem, ir minēti darba apstākļi, darba vides riska novērtējuma rezultāti un darba alga. Tomēr tajā pašā laikā 31% no aptaujātajiem darba devējiem, kuru uzņēmumos ir arodbiedrības pārstāvji, nodarbināto uzticības personas un/vai

⁷⁵ Pētījums "Darba apstākļi un riski Latvijā 2012–2013", <http://www.lddk.lv/wp-content/uploads/2014/01/Darba-apst%C4%81k%C4%BCi-un-riski-Latvij%C4%81-2012-2013.pdf>

darbinieku pilnvarotie pārstāvji, bija grūtības norādīt biežāk apspriestos jautājumus ar darbiniekiem, kas norāda par sociālā dialoga neefektivitāti.

Vienlaikus par nepieciešamiem uzlabojumiem attiecībā uz arodbiedrību darbu liecina situācija, ka, salīdzinot ar iepriekšējiem gadiem, ir pieaudzis to darbinieku skaits, kas ir paiduši viedokli, ka darba devēji ir pret to, ka darbinieki ir arodbiedrības biedri, arodbiedrību pārstāvji nepārzina reālo situāciju uzņēmumos, kā arī pasliktinās uzticība arodbiedrību līderiem. Arī nodarbināto iesaistīšanās aktivitāte darba vides un darba tiesisko attiecību jautājumu risināšanā ir zema. Tomēr līdzīgi kā ar nodarbināto pārstāvjiem, arī sociālais dialogs aktīvāk izpaužas lielākajos uzņēmumos, kur darbinieki biežāk iesniedz savus ieteikumus. Galvenokārt ieteikumi ir saņemti par darba aizsardzības jautājumiem (72,2% no visiem ieteikumiem), kā arī samērā liela daļa ieteikumu (38,1%) ir par jautājumiem, kas skar sadzīves apstākļus, telpas, teritoriju, telpas smēķēšanai.

1.5.5 Darba nodokļu un pabalstu sistēma

Darba nodokļu politika ietekmē situāciju darba tirgū, ietekmējot gan darbaspēka pieprasījumu un piedāvājumu, gan neregistrēto nodarbinātību. Liels darba nodokļu slogs ir šķērslis jaunu darba vietu radīšanai lielo izmaksu dēļ. Tāpat nodokļu apmēri ietekmē motivāciju iesaistīties darba tirgū, kā arī var veicināt iesaistīšanos neregistrētā nodarbinātībā.

Tabula Nr.3: IIN un VSAOI likmes (2005.–2015. gads)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
IIN											
Nodokļa likme, %	25	25	25	25	23	26	25	25	24	24	23
Neapliekamais minimums, LVL/mēnesī	26	32	50	80	90 ⁷⁶	35	45	45	45	75 EUR ⁷⁷	75 EUR
Atvieglojums par apgādībā esošām personām, LVL/mēn	18	22	35	56	63	63	70	70	70 ⁷⁸	165 EUR ⁷⁹	165 EUR
VSAOI											
Nodokļa likme, %, no tās:	33	33,09	33,09	33,09	33,09	33,09	35,09	35,09	35,09	34,09	34,09
<i>d/d likme</i>	24	24,09	24,09	24,09	24,09	24,09	24,09	24,09	24,09	23,59	23,59
<i>d/η likme</i>	9	9	9	9	9	9	11	11	11	10,50	10,50

Avots: LM

2015. gadā Latvijā darba nodokļus veido IIN – 23%, darba ņēmēja VSAOI – 10,50% un darba devēja VSAOI – 23,59%. Ar 2014. gada 1. janvāri VSAOI tika samazinātas par 1 procentpunktu, palielinot reālos ieņēmumus. Līdz 2013. gadam darba ņēmēja VSAOI bija 11%, bet darba devēja VSAOI – 24,09%. Vienlaikus no 2014. gada 1. janvāra palielināts arī IIN atvieglojums par apgādājamajām personām no 113,83 euro (80 LVL) līdz 165 euro (115,96 LVL), kā arī neapliekamais minimums no 64,03 EUR (45 LVL) līdz 75 EUR (52,71 LVL), kas ir spēkā arī 2015. gadā.

⁷⁶ No 01.01.2009. – 90 LVL; No 01.07.2009. – 35 LVL

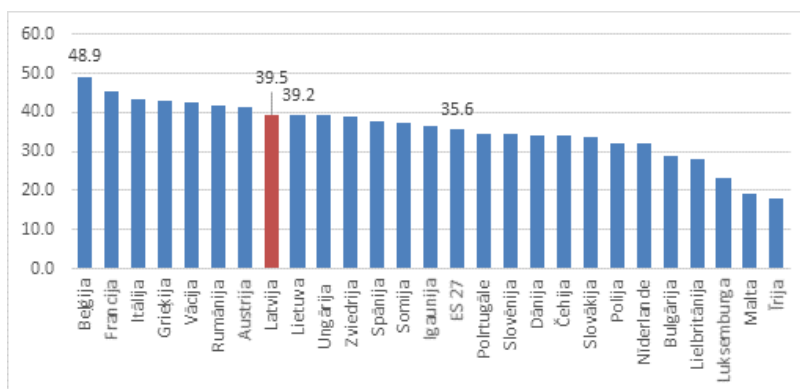
⁷⁷ 52,71 LVL

⁷⁸ No 01.07.2013. – 80 LVL

⁷⁹ 115,96 LVL

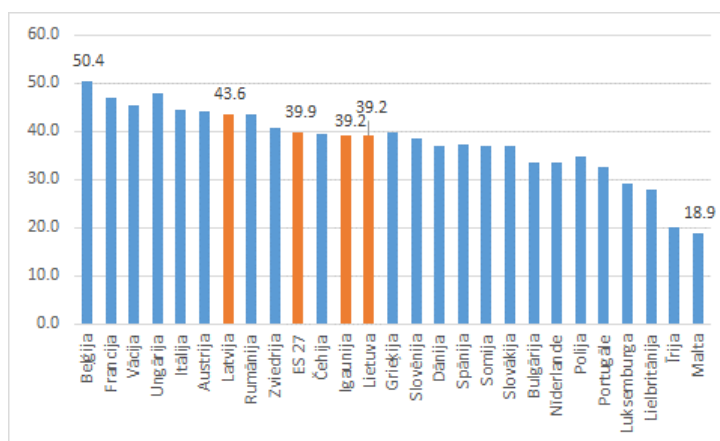
Salīdzinot ar citām ES valstīm, Latvijā nodokļu slogs nodarbinātajiem (piem. ģimenei ar diviem strādājošajiem, kur galvenais pelnītājs ir ar 67% no vidējās algas) Latvijā 2012. gadā ir 39,5%, kas ir lielāks nekā Lietuvā un Igaunijā. Arī EUROSTAT rādītājs – nodokļu slogs nodarbinātajiem ar zemu atalgojumu (2/3 vai mazāk no valstī noteiktās vidējās bruto darba samaksas stundā) 2012. gadā Latvijā bija lielāks kā Lietuvā un Igaunijā. 2012. gadā tas bija astotais lielākais ES (43,6%). Kaimiņvalstīs Lietuvā un Igaunijā šis nodokļu ķīlis (tax wedge) ir nedaudz mazāks – attiecīgi 38,9% un 38,8%.

Attēls Nr. 30a: Nodokļu ķīlis (tax wedge) strādājošajiem
(divi strādājošie ar diviem bērniem, galvenais pelnītājs ar 67% no vidējās algas), %, 2012. gadā



Avots: EK Ekonomikas indikatoru datu bāze⁸⁰

Attēls Nr.30b: Nodokļu slogs zemo algu grupās⁸¹ strādājošajiem 2012. gadā



Avots: Eurostat

PB pētījumā "Latvija: kurš ir bezdarbnieks, ekonomiski neaktīvais vai trūcīgais? Pēckrīzes politikas izvēļu izvērtējums" konstatēts, ka pabalstu saņēmēji, kuriem atbalsts tiek piešķirts, izvērtējot to ienākumus, saskaras ar augstām darba uzsākšanas (vai: darbā iesaistīšanās) izmaksām augstu METR⁸² likmi, proti, par katru nopelnītu latu

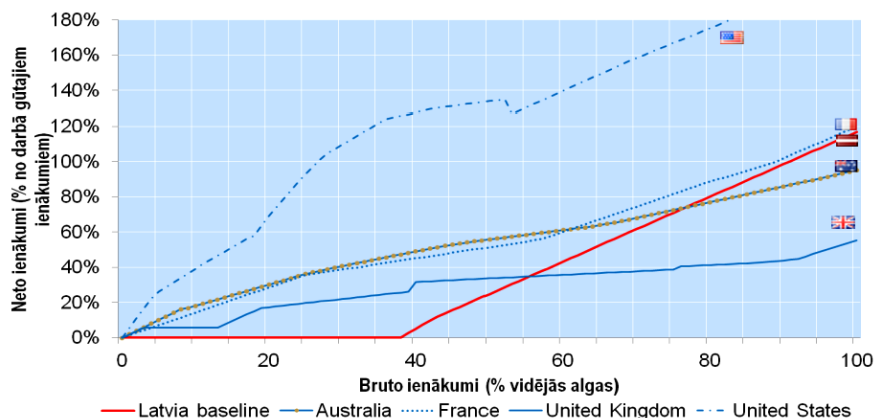
⁸⁰ http://ec.europa.eu/economy_finance/db_indicators/tab/

⁸¹ Zemo algu grupā strādājošie – darbinieki, kas pelna 2/3 vai mazāk no valstī noteiktās vidējā bruto darba samaksas stundā.

⁸² Marginal effective tax rate (METR) ir rādītājs, kas tiek aprēķināts kā vidējā efektīvā iepriekšējā ienākuma skaitliskā izmaiņa gadījumā, ja indivīds maina savu ekonomisko statusu (piemēram, no bezdarbnieka kļūst par nodarbināto).

tiek atņemts 1 lats no pabalsta. Šāda situācija veicina zema atalgojuma slazdus (*low-wage traps*), kā rezultātā zemu ienākumu saņēmējiem neatmaksājas palielināt darba stundu skaitu vai mainīt darbu ar nedaudz lielāku samaksu, jo tādā gadījumā šiem cilvēkiem par tādu pašu summu kā papildus nopelnītais atalgojums samazināsies ienākumu testētie pabalsti.

Attēls Nr.31: Neto ienākumi procentuāli no darbā gūtajiem ienākumiem

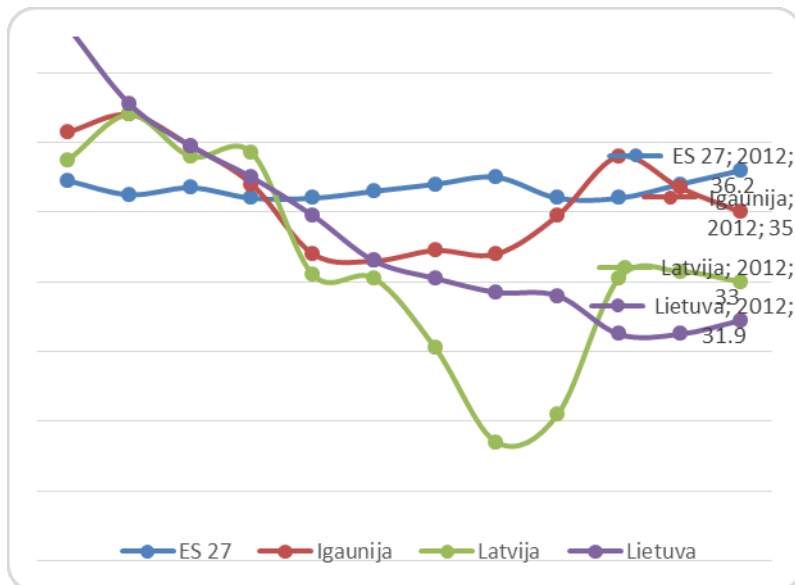


Avots: PB aprēķini, izmantojot ESDO nodokļu-pabalstu modeļus vienam vecākam ar diviem bērniem

Tādējādi bezdarbnieki, kuri saņem GMI pabalstu, zemas algas gadījumā neizjūt pietiekamu stimulu uzsākt oficiālu darbu. Lai gan pētījuma rezultāti nenorāda uz plašu Latvijas iedzīvotāju atkarību no pabalstiem, tomēr iespējams uzlabot finansiālo motivāciju, veidojot politiku, kas liek darbam atmaksāties – sociālā atbalsta terminēta saglabāšana vai palielināšana, uzsākot strādāt algotu darbu, nodarbinātību veicinošie pabalsti vai nodokļu kredīti, kas atbalsta strādājošo ienākumus nodarbinātībā, minimālās algas un nodokļu atvieglojumi.

Tomēr, kaut arī pastāv salīdzinoši liels darba nodokļu slogs, ieņēmumu attiecība pret potenciālo nodokļu bāzi (*implicit tax rate on labour*) Latvijā ir zem vidējā ES līmeņa. 2012. gadā šis rādītājs Latvijā bija 33%, kamēr vidējais ES rādītājs bija 36,2%. Tomēr pēc zemākā punkta 2008. gadā vērojama pozitīva tendence un ieņēmumu attiecība pret potenciālo nodokļu bāzi pieaug. Salīdzinot ar Baltijas valstīm, 2012. gadā Lietuvā šis rādītājs bija zemāks – 31,9%, bet Igaunijā ievērojami augstāks – 35%.

Attēls Nr.32: Ieņēmumu attiecība pret potenciālo nodokļu bāzi, %



Avots: Eurostat

Augstas darbaspēka izmaksas negatīvi ietekmē valsts konkurētspēju, kā arī nav pievilcīgas ārvalstu investoriem. Darbaspēka nodokļi ir viens no faktoriem, kas veicina valsts pievilcību ārvalstu investoru acīs. Tā kā pašreizējie darba nodokļi Latvijā, jo sevišķi zemo un vidējo algu saņēmējiem, ES līmenī ir augsti, tad to var uzskatīt par būtisku šķērslī jaunu darba vietu radīšanai.

Atbilstoši **informatīvajam ziņojumam "Priekšlikumi sociālās drošības sistēmas pilnveidošanai"** (apstiprinātu ar MK 2013. gada 10. decembra rīkojumu Nr.66) plānots strādāt pie risinājuma, kad GMI tiek samazināts pakāpeniski, pēc darba uzsākšanas to turpinot maksāt vēl 4 mēnešus, kā arī noteikt jaunu minimālo ienākumu līmeni un izvērtēt esošo valsts sociālo pabalstu apmēru adekvātumu un pietiekamību.

Galvenie izaicinājumi:

- Neskatoties uz minimālās darba algas pieaugumu, samērā liela daļa iedzīvotāju ir pakļauta nabadzības riskam, jo nav iespēja strādāt pilnas slodzes darbu.
- Vairāk kā ceturtda daļa darba ņēmēju saņem atalgojumu, kas ir minimālās mēneša darba algas apmērā vai zemāki, kas var liecināt, ka pastāv relatīvi augsta minimālā mēneša darba alga, netiek apmaksātas virsstundas, kā arī situāciju ietekmē "aplokšņu algas".
- Darbinieki, kas ir nodarbināti neregistrēti vai daļu algas saņem neoficiāli, nav pietiekami sociāli aizsargāti tai skaitā, strādājot arī neatbilstošos darba apstākļos.
- Pastāv atšķirības Darba likumā noteiktajā kārtībā un reālajā darba tirgus elastdrošības situācijā attiecībā uz darba tiesiskajām attiecībām.
- Sociālais dialogs uzņēmumu ietvaros nav plaši izplatīts, kā arī pašreizējā situācija liecina, ka nepieciešams veicināt tā efektivitāti.
- Salīdzinot ar ES vidējo rādītāju, Latvijā ir salīdzinoši liels darba nodokļu slogs. Pabalstu saņēmēji, kuriem atbalsts tiek piešķirts, izvērtējot to ienākumus, iesaistoties darbā, saskaras ar augstām izmaksām (iepriekš saņemto pabalstu samazinājumu), kas neveicina finansiālo motivāciju uzsākt darbu.

1.6 Konstatētās problēmas

Vispārējā situācijas raksturojuma ietvaros konstatētas šādas **problēmas**:

1) Līdz ar sabiedrības novecošanos samazinās darbaspējas vecuma iedzīvotāju īpatsvars kopējā struktūrā un pieaug demogrāfiskā slodze. Sagaidāms darbaspējas vecuma iedzīvotāju īpatsvara turpmāks samazinājums. Līdz 2020. gadam paredzamas būtiskas izmaiņas iedzīvotāju vecuma struktūrā par labu augstākām vecuma kohortām turpināsies darbaspējas vecuma iedzīvotāju īpatsvara samazināšanās, kas ietekmēs darba resursu pieejamību nākotnē.

2) Ekonomika atjaunojas, uzņēmumiem optimizējot procesus un kāpinot darba ražīgumu. Darba vietu skaita pieaugums nav straujš. Uzņēmēju prognozes par sava uzņēmuma preču un pakalpojumu pieprasījuma izmaiņām īstermiņā ir piesardzīgas.

3) Pēc ekonomiski neaktīvo iedzīvotāju īpatsvara pieauguma krīzes laikā joprojām nozīmīgs ir šo iedzīvotāju īpatsvars, t.sk. tādu, kuri zaudējuši cerības atrast darbu.

4) Daļa reģistrēto bezdarbnieku ir ar darba tirgum nepietiekamu izglītības līmeni. Ekonomiski neaktīvo un darba meklētāju struktūrā lielāks ir iedzīvotāju ar pamatizglītību vai zemāku par pamatizglītību īpatsvars.

5) Bezdarbnieku atgriešanai darba tirgū ierobežota atbalsta intensitātes diferencēšana dažādām mērķa grupām, kas ļautu operatīvi identificēt klientus, kam primāri nepieciešams atbalsts un iesaiste atbalsta pasākumos.

6) Pilnveidojams atbalsts zemākas produktivitātes kompensēšanai atsevišķām mērķgrupām, ņemot vērā to atšķirīgās vajadzības;

a) Gados vecāku iedzīvotāju zemāka produktivitāte saistīta ar pakāpenisku darbaspēju samazināšanos un darba tirgus pieprasījumam neatbilstošām zināšanām un prasmēm.

b) Galvenie kavēkļi jauniešu integrēšanai darba tirgū ir izglītības un darba pieredzes trūkums. Jauniešu bezdarbnieku darba pieredze lielākoties gūta mazāk kvalificētās profesijās.

c) Personu ar invaliditāti darbaspējas ievērojami atšķiras atkarībā no invaliditātes grupas un funkcionālo traucējumu veida.

7) Līdzās tradicionālajām iedzīvotāju grupām, kas tiek saistītas ar sociālās atstumtības riskiem, atzīmējamās specifiskas grupas, kuru īpatsvars kopējā bezdarbnieku skaitā ir būtisks: gados vecākas personas ar hroniskām slimībām; vecākas personas (50 gadi un vairāk) vidū, kam nav veselības problēmas, kas traucētu strādāt; personas vecumā 20–39 gadi vidū, kam ir zems izglītības līmenis.

8) Pilnveidojama elastīga ADTP pasākumu novērtēšana, lai novērtētu to ietekmi uz klientu darbā iekārtošanos un izmaksu efektivitāti, nepieciešamības gadījumā lemjot par nosacījumu izmaiņām un pielāgošanu mainīgajai darba tirgus situācijai.

9) Ekonomiskā aktivitāte būtiski atšķiras starp reģioniem. Darba vietu nozīmīgākais īpatsvars koncentrējas Rīgas un Pierīgas reģionos, kamēr citos reģionos darba vietu skaits ir būtiski mazāks. Ārpus ekonomiskās attīstības centriem ir ierobežota darba vietu pieejamība.

10) Pašreiz nepastāv tiesiskais un institucionālais ietvars sociālo uzņēmumu darbībai. Sociālie uzņēmumi ir viens no iespējamiem atbalsta mehānismiem sociālās atstumtības riskam pakļauto grupu integrācijai darba tirgū.

11) Darba tirgū pastāv būtiska dzimumu segregācija, gan attiecībā uz vīriešu un sieviešu sadalījumu dažādās nozarēs, gan profesijās. Atšķirības starp sievietēm un vīriešiem vērojamas arī attiecībā uz darba samaksu.

12) Samērā liela daļa iedzīvotāju ir pakļauta nabadzības riskam. Ne visi, kas vēlas, spēj atrast pilnas slodzes darbu.

13) Ienākumu testēto pabalstu saņēmējiem iesaistoties darbā, saskaras ar augstām izmaksām (iepriekš saņemto pabalstu samazinājumu), kas neveicina finansiālo motivāciju uzsākt darbu.

14) Statistikas dati liecina, ka joprojām darba vietās notiek daudz nelaimes gadījumi un nodarbinātajiem tiek konstatētas arodslimības, ko rada darba vietās pastāvošie kaitīgie darba vides faktori, nedroši darba apstākļi, nepietiekama veselības aizsardzība, nepietiekama nodarbināto apmācība un neatbilstošs darba aprīkojums.

15) Pastāv atšķirības starp Darba likumā noteikto regulējumu un faktisko elastdrošības situāciju Latvijas darba tirgū.

2 Sasaiste ar citiem plānošanas dokumentiem

Nr. p.k.	Dokumenta nosaukums	Sasaiste ar nodarbinātības politiku
1.	Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030. gadam (Saeimas paziņojums 10.06.2010.)	Nosaka valsts ilgtermiņa prioritātes un mērķus ilgtspējīgai valsts attīstībai. Attiecībā uz nodarbinātību un sociālajām programmām kā galvenās prioritātes ir noteiktas cilvēkkapitāla darba ražīguma kāpināšana, darbaspēka bāzes paplašināšana un darbaspēka līdzdalības palielināšana darba tirgū, īpaši veicinot gados vecāku cilvēku, personu ar invaliditāti, personu ar veselības problēmām un māmiņu iesaisti darba tirgū.
2.	Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2014.–2020. gadam (apstiprināts Saeimā 20.12.2012.)	Nosaka vidēja termiņa attīstības prioritātes. Lai panāktu būtisku tautsaimniecības uzplaukumu, valsts un iedzīvotāji rūpējas par uzņēmējdarbībai labvēlīgas vides uzturēšanu, investīciju piesaisti un efektīviem pasākumiem nodarbinātības stimulēšanai, iedzīvotāju kompetenču attīstību un konkurētspēju darba tirgū. Cilvēku drošumspējas prioritātes mērķis ir "Radīt spēcīgu vidusšķiru un nodrošināt tautas ataudzi Latvijā – valstī, kur ikkatram cilvēkam ir iespējas gādāt par savu, savu tuvinieku un Latvijas attīstību." Šim nolūkam noteikts rīcības virziens "Cienīgs darbs". Cienīgs darbs ir Starptautiskās Darba organizācijas (ILO) jēdziens un viens no Tūkstošgades attīstības mērķiem, kas "nodrošina pietiekamu, prasmēm un produktivitātei atbilstošu atalgojumu, darba vietas drošību un ģimenes sociālo aizsardzību, labākas iespējas personīgajai izaugsmei un sociālai integrācijai, brīvību paust savas intereses, apvienoties un piedalīties lēmumu pieņemšanā". Rīcības virziens "Cienīgs darbs" 1. mērķis ir "Veikt pasākumus nodarbināto labklājības līmeņa paaugstināšanai, samazinot nabadzības riskam pakļauto nodarbināto īpatsvaru vecuma grupā no 18 līdz 64 gadiem no 9,5% 2010. gadā līdz 5% 2020. gadā." 2. mērķis ir "Palielināt nodarbinātības īpatsvaru vecuma grupā no 20 līdz 64 gadiem no 67% 2011. gadā līdz 73% 2020. gadā." Lai šo īstenotu, ir paredzēti septiņi uzdevumi un, lai sekmētu gan nodarbinātību, gan demogrāfisko situāciju, paredzēts uzdevums "ģimeņu ar bērniem labklājības veicināšana.
3.	Latvijas nacionālā reformu programma "ES 2020" stratēģijas īstenošanai (MK 2011. gada 26.aprīļa sēdes protokols Nr.27; 34.§)	Nosaka galvenos pasākumus 2011.–2013. gadam tautsaimniecības makro–strukturālo šķēršļu novēršanai un "Eiropa 2020" stratēģijas mērķu sasniegšanai. Nodarbinātības līmeņa paaugstināšanai ir noteikts veicināt darba tirgus pieprasījuma un piedāvājuma savstarpējo atbilstību, pilnveidot aktīvās darba tirgus politikas pasākumus un NVA darbu, kā arī veicināt ekonomiski neaktīvo iedzīvotāju un sociālās palīdzības klientu atgriešanu darba tirgū.

4.	Izglītības attīstības pamatnostādnes 2014.–2020. gadam (MK 2014. gada 7. janvāra sēdes protokols nr. 1; 40.§)	Nosaka rīcības virzienus kvalitatīvas un iekļaujošas izglītības nodrošināšanai, kas ir pamatā personības attīstībai, cilvēku labklājībai un ilgtspējīgai valsts izaugsmei.
5.	Nacionālās industriālās politikas pamatnostādnes 2014.–2020. gadam (MK 28.06.2013. rīkojums Nr.282)	Nosaka rīcības virzienus ekonomikas strukturālo izmaiņu veicināšanai, lai palielinātu tādu preču ražošanu un pakalpojumu sniegšanu, kuri nodrošina augstāku pievienoto vērtību, tai skaitā palielinot rūpniecības lomu, ļaujot modernizēt rūpniecību un pakalpojumu sniegšanu, kā arī pilnveidot un paplašināt eksportu. Nosaka aktivitātes darbaspēka pieejamības un tautsaimniecības attīstības vajadzībām atbilstoša izglītības piedāvājuma nodrošināšanai.
6.	Par Uzņēmējdarbības vides uzlabošanas pasākumu plānu 2014.–2015. gadam (MK 28.11.2014. rīkojums Nr.694)	Ietver pasākumu plānu uzņēmējdarbības vides uzlabošanai, paaugstinot tautsaimniecības konkurētspēju, attīstot labvēlīgu investīciju vidi un veicinot nodarbinātību.
7.	Reģionālās politikas pamatnostādnes 2013.–2019. gadam (MK 29.10.2013. rīkojums Nr.496)	Nosaka Latvijas reģionālo politiku, kuras mērķis ir sekmēt visu teritoriju straujāku attīstību un konkurētspējas pieaugumu un samazināt disproporcijas teritoriju attīstībā, teritorijām ar zemākiem attīstības rādītājiem pietuvojoties attīstītākajām teritorijām t.sk. attiecībā uz nodarbinātību.
8.	Jaunatnes politikas pamatnostādnes 2009.–2018. gadam (MK 20.04.2009. rīkojums Nr.246)	Nosaka jaunatnes politikas rīcības virzienus un galvenos uzdevumus ar mērķi panākt saskaņotas jaunatnes politikas īstenošanu un tās koordināciju. Attiecībā uz nodarbinātību galvenais uzdevums ir jauniešu – bezdarbnieku integrēšana darba tirgū, tādējādi veicinot jauniešu sociāli ekonomisko izaugsmi, konkurētspēju un iekļaušanos sabiedrībā.
9.	Informatīvais ziņojums par jauniešu garantijas īstenošanu Latvijā 2014.–2018. gadā	Raksturo Jauniešu garantijas vietu un īstenošanas mehānismu vispārējā politiskajā ietvarā, tā papildinātību ar izglītības un aktīvās nodarbinātības politikas pasākumiem un prioritātēm, kā arī sniedz informāciju par plānoto partnerības modeli un plānotajiem pasākumiem jauniešu atbalstam.
10.	Latvijas Konverģences programma 2013.–2016. gadam (apstiprināts MK 29.04.2013. ārkārtas sēdē, protokols Nr.25, 1.§)	Nosaka vispārējās ekonomiskās politikas un fiskālās politikas vidēja termiņa vadlīnijas un mērķus, kā vienu no mērķiem izvirzot sabalansētas sociālās sistēmas un nodarbinātības sasniegšanu.
11.	Latvijas preču un pakalpojumu eksporta veicināšanas un ārvalstu investīciju piesaistes pamatnostādnes 2013.–2019. gadam (MK 17.06.2013. rīkojums Nr.249)	Nosaka eksporta veicināšanas un ārvalstu tiešo investīciju piesaistes politikas galvenos mērķus, principus un rīcības virzienus turpmākajiem septiņiem gadiem.
12.	Reemigrācijas atbalsta pasākumu plāns 2013.–2016. gadam (MK 30.07.2013. rīkojums Nr.356)	Nosaka konkrētus atbalsta pasākumus tiem ārzemēs dzīvojošajiem Latvijas piederīgajiem un viņu ģimenes locekļiem, kuri apsver iespēju vai ir jau izlēmuši atgriezties un strādāt Latvijā, vai vēlas dibināt savu uzņēmumu vai attīstīt biznesa saiknes ar Latviju.
13.	Plāns dzimumu līdztiesības īstenošanai 2012.–2014. gadam (MK 17.01.2012. rīkojums Nr.35)	Nosaka politiku dzimumu līdztiesības jomā atbilstoši Konceptijai dzimumu līdztiesības īstenošanai, kuras mērķis ir veicināt dzimumu līdztiesības jautājumu efektīvu, integrētu un koordinētu risināšanu. Attiecībā uz darba tirgu plāna ietvaros tiek vērsta uzmanība uz abu dzimumu ekonomisko neatkarību un vienlīdzību.

14.	Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām īstenošanas pamatnostādnes 2014.–2020. gadam (MK 22.11.2013. rīkojums Nr. 564)	Nosaka politiku, kas veicina personu ar invaliditāti pamattiesību un pamatbrīvību nodrošināšanu, t.sk. vienlīdzīgas tiesības uz darbu kā vienu no sociālās iekļaušanas un ekonomiskās neatkarības pamatelementiem.
15.	Ģimenes valsts politikas pamatnostādnes 2011–2017. gadam (MK 18.02.2011. rīkojums Nr.65)	Nosaka valsts ģimenes politiku ar mērķi nostiprināt ģimenes lomu sabiedrībā, nodarbinātībai pievēršoties kā galvenajam ģimenes sociālās un ekonomiskās integrācijas faktoram.
16.	Informācijas sabiedrības attīstības pamatnostādnes 2014.–2020. gadam (MK 14.10.2013. rīk. Nr. 468)	Nosaka rīcībpolitiku informācijas sabiedrības attīstības jomā un noteiktu informācijas un komunikācijas tehnoloģiju jomas prioritātes Eiropas Savienības struktūrfondu plānošanas 2014.–2020. gada periodam.
17.	Sabiedrības veselības pamatnostādnes 2014.–2020. gadam (MK 14.10.2014. rīk. Nr.589)	Nosaka rīcībpolitiku sabiedrības veselības politikas jomā ar virsmērķi palielināt Latvijas iedzīvotāju veselīgi nodzīvoto mūža gadu skaitu un novērst priekšlaicīgu nāvi, saglabājot, uzlabojot un atjaunojot veselību.
18.	Darbības programma "Izaugsme un nodarbinātība" (Eiropas Komisijas apstiprināta 2014. gada 11.novembrī).	Definē Kohēzijas politikas fondu prioritāros virzienus, mērķus un sasniedzamos rezultātus saskaņā ar stratēģiju "Eiropa 2020", Latvijas Nacionālās attīstības plānu 2014.–2020. gadam, Nacionālo reformu programmu, Eiropas Savienības Padomes rekomendācijām par Latvijas 2013. gada valsts reformu programmu un ar ko sniedz Padomes atzinumu par Latvijas 2012.–2016. gada konverģences programmu un Eiropas Savienības Padomes rekomendācijām par Latvijas 2014. gada valsts reformu programmu un ar ko sniedz Padomes atzinumu par Latvijas 2014. gada stabilitātes programmu, nacionālajām nozaru stratēģijām un citiem plānošanas dokumentiem. Nosaka vispārējos principus darbības programmā minēto KP fondu līdzfinansēto prioritāšu ieviešanā, uzraudzībā un izvērtēšanā.
19.	Eiropas Padomes 2014. gada 8. jūlija ieteikums par Latvijas 2014. gada valsts reformu programmu un ar ko sniedz Padomes atzinumu par Latvijas 2014. gada stabilitātes programmu (2014/C 247/12)	Iesaka Latvijai laikposmā no 2014. gada līdz 2015. gadam: 1. Turpināt centienus, lai vēl vairāk samazinātu nodokļu slogu zemu atalgotiem darba ņēmējiem. 2. Sniegt profesionālo orientāciju visos izglītības līmeņos, uzlabot profesionālās izglītības un apmācības kvalitāti, tostarp stiprinot mācekliību, un gūt panākumus attiecībā uz jauniešu nodarbināmību, tostarp īstenojot pasākumus to jauniešu iesaistīšanai, kuri nav ne nodarbināti, ne iesaistīti izglītībā vai apmācībā un nav reģistrējušies valsts nodarbinātības dienestā. Reformēt sociālo palīdzību un tās finansēšanu, lai vēl vairāk nodrošinātu, ka tā attiecas uz lielāku iedzīvotāju skaitu, nodrošinātu pabalstu adekvātumu, pastiprinātus aktivizēšanas pasākumus un mērķtiecīgus sociālos pakalpojumus. Palielināt aktīvās darba tirgus politikas pasākumu pārklājumu.

20.	Partnerības līgums Eiropas Savienības investīciju fondu 2014.–2020. gada plānošanas periodam (Eiropas Komisijas apstiprināts 2014. gada 20.jūnijā)	Partnerības līgums ES fondu 2014.-2020. gada plānošanas periodam ietver visu ES fondu atbalstu Latvijā. Līgumā ir izklāstīta Latvijas stratēģija, attiecībā uz ES fondu efektīvu un lietderīgu izmantošanu, lai īstenotu ES 2020 stratēģijā noteikto. Līguma galvenais mērķis ir nodrošināt visu investīciju koordināciju un to savstarpēju sinerģiju. Partnerības līgums nosaka 2014.–2020. gada ES kohēzijas politikas investīciju virzienus, t.sk. nabadzības riskam pakļauto iedzīvotāju skaita samazināšanai, sniedzot atbilstošas apmācības un integrējot darba tirgū, kā arī nodarbinātības veicināšanai, integrējot ilgtermiņa bezdarbniekus un jauniešus darba tirgū.
-----	--	--

3 Mērķis un rīcības virzieni

IN pamatnostādņu **mērķis** ir sekmēt iekļaujoša darba tirgus veidošanos, pilnvērtīgi izmantojot Latvijas iedzīvotāju cilvēkresursu potenciālu, tajā skaitā mazinot bezdarba sociālās sekas, atbalstot bez darba palikušo cilvēku atgriešanos darba tirgū un sociālās atstumtības riskam pakļauto grupu pārstāvju pēc iespējas ilgu noturēšanos darba tirgū, kā arī uzlabojot darba vietu kvalitāti.

Lai tiktu sasniegts izvirzītais mērķis atbilstoši konstatētajām problēmām tiek izvirzīti šādi **rīcības virzieni**:

• Iekļaujošs darba tirgus

Rīcības virziena ietvaros sasniedzamie politikas apakšmērķi:

- Paplašināt pakalpojumu nodrošināšanu reģistrētajiem bezdarbniekiem, atbilstoši profilēšanas rezultātā identificētajām individuālajām vajadzībām

- Paaugstināt karjeras pakalpojumu izmantošanas intensitāti karjeras plānošanas procesā

- Palielināt riska grupu bezdarbnieku iesaisti darba tirgū, risinot būtiskākos bezdarba iemeslus

- Attīstīt sociālo uzņēmējdarbību

- Palielināt reģionālās mobilitātes iespējas ekonomiskās aktivitātes veicināšanai

• Līdzsvarots darba tirgus

Rīcības virziena ietvaros sasniedzamie politikas apakšmērķi:

- Paplašināt informācijas pieejamību par darba tirgus aktualitātēm

- Uzlabot darba tirgus situācijas analīzes efektivitāti

- Pilnveidot sadarbības mehānismu labāku darba tirgus rezultātu nodrošināšanai

- Paaugstināt bezdarbnieku un darba meklētāju konkurētspēju, pilnveidojot darba tirgum nepieciešamās zināšanas un prasmes

- Palielināt pašnodarbinātības un uzņēmējdarbības iespējas reģistrētajiem bezdarbniekiem

- Veicināt darba vietu kvalitātes uzlabošanu

• Nodarbinātību sekmējoša vide

Rīcības virziena ietvaros sasniedzamais politikas apakšmērķis:

- Iekļaujošai nodarbinātībai draudzīgākas darba nodokļu un pabalstu sistēmas attīstība

4 Turpmākās rīcības plānojums

Nr.	Uzdevumi un galvenie pasākumi izvirzītā mērķa sasniegšanai	Izpildes termiņš (cet.)	Atbildīgā institūcija	Iesaistītās institūcijas	Nepieciešamais finansējums un tā avoti ⁸³
I rīcības virziens - iekļaujošs darba tirgus					
1.	Pamatnostādnēs definētais politikas apakšmērķis	Paplašināt pakalpojumu nodrošināšanu reģistrētajiem bezdarbniekiem, atbilstoši profilēšanas rezultātā identificētajām individuālajām vajadzībām			
1.1.	Nodrošināt reģistrētajiem bezdarbniekiem mērķētākus ADTP pasākumus atbilstoši bezdarbnieku profilēšanas rezultātiem	2015. gads I cet. – 2020. gads IV cet.	LM	NVA; Pašvaldību sociālie dienesti	Valsts pamatbudžets (Esošā finansējuma ietvaros)
1.1.1.	Nodrošināt mērķētāku atbalstu reģistrētajiem bezdarbniekiem, izvērtējot piedāvāto pasākumu atbilstību individuālajām vajadzībām				
2.	Pamatnostādnēs definētais politikas apakšmērķis	Paaugstināt karjeras pakalpojumu izmantošanas intensitāti karjeras plānošanas procesā			
2.1.	Nodrošināt karjeras informāciju un atbalsta pasākumu kopumu reģistrētajiem bezdarbniekiem, darba meklētājiem, bezdarba riskam pakļautām personām u.c.	2015. gads II cet. – 2020. gads IV cet.	LM	NVA	ESF finansējuma kompleksajiem pasākumiem bezdarbnieku atgriešanai darba tirgū ietvaros. Kopējais finansējuma kompleksajiem pasākumiem bezdarbnieku atgriešanai darba tirgū: ESF, Darbības programma "Izaugsme un nodarbinātība" [SAM 9.1.1.]– 8 731 100 EUR; Valsts budžeta līdzfinansējums – 1 540 782 EUR Kopējais finansējums darba tirgus apsteidzošo pārkārtojumu sistēmas izveidei: ESF, Darbības programma "Izaugsme un nodarbinātība" [SAM 7.1.2.]– 1 494 015 EUR; Valsts budžeta līdzfinansējums – 263 650 EUR
2.1.1.	Stiprināt karjeras konsultāciju lomu darba meklēšanas atbalsta pasākumu ietvaros				

⁸³ Finansējums norādīts indikatīvi.

3.	Pamatnostādnēs definētais politikas apakšmērķis	Palielināt riska grupu bezdarbnieku iesaisti darba tirgū, risinot būtiskākos bezdarba iemeslus			
3.1.	Skmēt reģistrēto bezdarbnieku, kam ir pastāvīgas grūtības iekļauties darba tirgū, nodarbinātību	2015. gads I cet. – 2020. gads IV cet.	LM	NVA	<p>Finansējums nodarbinātībā, izglītībā vai apmācībā neiesaistītu jauniešu nodarbinātību Jauniešu garantijas ietvaros (SAM 7.2.1.) Kopējais finansējums 66 657 820 EUR, t.sk. ES budžeta speciālais piešķirums jauniešu nodarbinātības iniciatīvas finansēšanai – 29 010 639 EUR, ESF finansējums – 32 000 000 EUR, valsts budžeta līdzfinansējums – 4 503 608 EUR un privātais līdzfinansējums – 1 143 573 EUR.</p> <p>ESF finansējuma nelabvēlīgākā situācijā esošo bezdarbnieku iekļaušanai darba tirgū ietvaros, t.sk.:</p> <p>1) kompleksajiem pasākumiem bezdarbnieku atgriešanai darba tirgū ietvaros. Kopējais finansējums: ESF, Darbības programma "Izaugsme un nodarbinātība" [SAM 9.1.1.] – 8 731 100 EUR; Valsts budžeta līdzfinansējums – 1 540 782 EUR; Privātais līdzfinansējums – 1 755 396 EUR.</p> <p>2) Ilgstošo bezdarbnieku aktivizācijas pasākumu ietvaros. Kopējais finansējums: ESF, Darbības programma "Izaugsme un nodarbinātība" [SAM 9.1.1.] – 30 236 026 EUR; valsts budžeta līdzfinansējums 5 335 769 EUR;</p> <p>3) subsidētās nodarbinātības pasākumu bezdarbniekiem ar invaliditāti un nelabvēlīgākā situācijā esošajiem bezdarbniekiem ietvaros: Kopējais finansējums: ESF, Darbības programma "Izaugsme un nodarbinātība" [SAM 9.1.1.] – 19 894 470 EUR; valsts budžeta līdzfinansējums 3 510 790 EUR;</p>

3.1.1.	Nodrošināt kvalitatīvu ADTP pasākumu īstenošanu, izvērtējot pasākumu rezultātus atbilstoši to mērķa grupai un pilnveidojot atbilstoši nepieciešamībai	2015. gads I cet. – 2020. gads IV cet.	LM	NVA	Finansējums nodarbinātībā, izglītībā vai apmācībās neiesaistītu jauniešu nodarbinātību Jauniešu garantijas ietvaros (SAM 7.2.1.) Kopējais finansējums 66 657 820 EUR, t.sk. ES budžeta speciālais piešķirums jauniešu nodarbinātības iniciatīvas finansēšanai – 29 010 639 EUR, ESF finansējums – 32 000 000 EUR, valsts budžeta līdzfinansējums – 4 503 608 EUR un privātais līdzfinansējums – 1 143 573 EUR. ESF finansējuma kompleksajiem pasākumiem bezdarbnieku atgriešanai darba tirgū ietvaros. Kopējais finansējums: ESF, Darbības programma "Izaugsme un nodarbinātība" [SAM 9.1.1.]– 8 731 100 EUR; Valsts budžeta līdzfinansējums – 1 540 782 EUR
4.	Pamatnostādnēs definētais politikas apakšmērķis	Attīstīt sociālo uzņēmējdarbību			
4.1.	Attīstīt sociālo uzņēmējdarbību, veicinot nodarbinātības iespējas, tostarp augsta darba tirgus riska grupām	2020. gads	LM	FM; VARAM; EM; NVA	ESF, Darbības programma "Izaugsme un nodarbinātība" [SAM 9.1.1.]–ESF finansējums – 16 932 175 EUR; Valsts budžeta līdzfinansējums – 2 988 031 EUR
4.1.1.	Īstenot sociālās uzņēmējdarbības izmēģinājumu projektu	2015. gads IV cet. – 2018. gads IV cet.			ESF, Darbības programma "Izaugsme un nodarbinātība" [SAM 9.1.1.]–ESF finansējums – 16 932 175 EUR; Valsts budžeta līdzfinansējums – 2 988 031 EUR
4.1.2.	Izstrādāt likumprojektu par sociālās uzņēmējdarbības tiesisko regulējumu.	2018. gads I cet. – 2018. gads III.cet.			Esošā finansējuma ietvaros.

5.	Pamatnostādnēs definētais politikas apakšmērķis	Palielināt reģionālās mobilitātes iespējas ekonomiskās aktivitātes veicināšanai			
5.1.	Sekmēt reģionālo mobilitāti ar mērķi veicināt ekonomisko mobilitāti ap ekonomiskajiem centriem	2015. gads I cet. – 2020. gads IV cet.	LM	NVA	ESF finansējuma kompleksajiem pasākumiem bezdarbnieku atgriešanai darba tirgū ietvaros. Kopējais finansējums: ESF, Darbības programma "Izaugsme un nodarbinātība" [SAM 9.1.1.]– 8 731 100 EUR; Valsts budžeta līdzfinansējums – 1 540 782 EUR
5.1.1.	Atbilstoši izvērtējumam pilnveidot izmēģinājuma projektu "Darbs Latvijā" un uzsākt patstāvīgu pasākuma īstenošanu				
II rīcības virziens - līdzsvarots darba tirgus					
6.	Pamatnostādnēs definētais politikas mērķis	Paplašināt informācijas pieejamību par darba tirgus aktualitātēm un uzlabot darba tirgus situācijas analīzes efektivitāti			
6.1.	Palielināt informācijas pieejamību par brīvajām darba vietām	2015. gads IV cet.	LM	NVA	Valsts pamatbudžets (Esošā finansējuma ietvaros) – 14 940 EUR
6.1.1.	Informēt sabiedrību par iespējām reģistrēt brīvās darba vietas un informācijas pieejamību CV/Vakanču portālā				
6.2.	Izvērtēt darba tirgus situāciju un ADTP pasākumu atbilstību darba tirgus situācijai	2015. gads IV cet. – 2020. gads IV cet.	LM, EM	NVA	Kopējais atbalsts darba tirgus izpētei, nabadzības risku un struktūras analīzei un situācijas monitoringam: ESF, Darbības programma "Izaugsme un nodarbinātība" [SAM 9.2.1.]– 917 966 EUR; Valsts budžeta līdzfinansējums – 161 994 EUR
6.2.1.	Apzināt un izpētīt būtiskākās darba tirgus problēmas, kuru risināšanai nepieciešama dziļāka izpēte				
7.	Pamatnostādnēs definētais politikas apakšmērķis	Pilnveidot sadarbības mehānismu labāku darba tirgus rezultātu nodrošināšanai			
7.1.	Pilnveidota sadarbība nodarbinātības veicināšanai institūciju starpā	2015. gads IV cet.	LM	NVA; sociālie dienesti	Valsts pamatbudžets (Esošā finansējuma ietvaros)
7.1.1.	Izvērtēt NVA un sociālo dienestu sadarbības modeļa izmēģinājuma projekta rezultātus un pilnveidot patstāvīgas sadarbības iespējas	2015. gads III cet.	LM	NVA; sociālie dienesti	
7.1.2.	Izvērtēt iespēju paplašināt NVA īstenoto ADTP pasākumu nodrošināšanu ar kuponu metodi	2015. gads IV cet.	LM	NVA	

8.	Pamatnostādnēs definētais politikas apakšmērķis	Paaugstināt bezdarbnieku un darba meklētāju konkurētspēju, pilnveidojot darba tirgum nepieciešamās zināšanas un prasmes			
8.1.	Veicināt bezdarbnieku un darba meklētāju konkurētspēju darba tirgū ar apmācību palīdzību	2015. gads I cet. – 2020. gads IV cet.	LM	NVA	Kopējais finansējums: ESF, Darbības programma "Izaugsme un nodarbinātība" [SAM 7.1.1.] – 81 963 841 EUR; Valsts budžeta līdzfinansējums – 14 464 208 EUR
8.1.1.	Izvērtēt izmēģinājuma projekta "Praktiskā apmācība prioritārajās nozarēs" rezultātus un veikt nepieciešamās izmaiņas	2015. gads II cet.	LM	NVA	Valsts pamatbudžets (Esošā finansējuma ietvaros)
8.1.2.	Pilnveidot nodarbināto personu profesionālo kvalifikāciju un kompetences atbilstoši tautsaimniecības vajadzībām un indivīda interesēm	2016. gads I cet. – 2022. gads I cet.	IZM ⁸⁴ , LM		ESF, Darbības programma "Izaugsme un nodarbinātība" [SAM 8.4.1.] – ESF finansējums – 22 979 380 EUR; Valsts budžeta līdzfinansējums – 4 055 185 EUR
8.1.3.	Īstenot apmācības (t.sk. e-prasmes) un konkurētspējas paaugstināšanas pasākumus bezdarbniekiem un darba meklētājiem, t.sk. iesaistot darba devējus	2015. gads I cet. – 2020. gads IV cet.	LM	NVA	ESF, Darbības programma "Izaugsme un nodarbinātība" [SAM 7.1.1.] Paaugstināt bezdarbnieku kvalifikāciju un prasmes atbilstoši darba tirgus pieprasījumam" ESF finansējums – 81 963 841 EUR Valsts budžeta līdzfinansējums – 12 185 719 EUR Privātais līdzfinansējums – 2 278 489 EUR
9.	Pamatnostādnēs definētais politikas apakšmērķis	Palielināt pašnodarbinātības un uzņēmējdarbības iespējas reģistrētajiem bezdarbniekiem			
9.1.	Sekmēt pašnodarbinātības un uzņēmējdarbības uzsākšanu				Pašnodarbinātības un uzņēmējdarbības uzsākšanas pasākumi "Jauniešu nodarbinātības iniciatīvas" ietvaros, Kopējais atbalsts "Jauniešu nodarbinātības iniciatīvai" kopējais finansējums (Darbības programma "Izaugsme un nodarbinātība" [SAM 7.2.1]) – 29 010 639 EUR.
9.1.2.	Pilnveidot un īstenot NVA pasākumus komercdarbības vai pašnodarbinātības uzsākšanai atbilstoši veiktajam izvērtējumam	2015. gads I cet. – 2020. gads IV cet.	LM	NVA	Valsts budžeta līdzfinansējums 4 503 487 EUR un privātais līdzfinansējums 1 143 573 EUR

⁸⁴ Detalizētas pieaugušo izglītības aktivitātes iekļautas Izglītības attīstības pamatnostādnēs 2014.-2020. gadam <http://polsis.mk.gov.lv/view.do?id=4623>

10.	Pamatnostādnēs definētais politikas apakšmērķis	Veicināt darba vietu kvalitātes uzlabošanu			
10.1.	Īstenot pasākumus darba vietu kvalitātes uzlabošanās sekmēšanai	2017. gads I cet. – 2020. gads IV cet.			ESF, Darbības programma "Izaugsme un nodarbinātība" [SAM 7.3.1.] ES fondu finansējums – 10 746 951 EUR; Nacionālais līdzfinansējums – 1 896 521 EUR
10.1.1.	Veikt padziļinātu izpēti par jauno nodarbinātības formu izplatību un ieviešanu darba tirgū	2017. gads I cet. – 2020. gads IV cet.	LM	VDI	
10.1.2.	Veikt padziļinātu izpēti par darba strīdu izšķiršanas pilnveidošanu	2017. gads III cet. – 2020. gads IV cet.			
III rīcības virziens - nodarbinātību sekmējoša vide					
11.	Pamatnostādnēs definētais politikas apakšmērķis	Iekļaujošai nodarbinātībai draudzīgākas darbaspēka nodokļu un pabalstu sistēmas attīstība			
11.1.	Pilnveidot nodokļu un pabalstu sistēmu, īpaši vēršot uzmanību uz mazo algu saņēmēju situācijas uzlabošanai	2020. gads IV cet.	LM; FM		Valsts pamatbudžets Atbilstoši koncepcijai "Par minimālā ienākuma līmeņa noteikšanu" ⁸⁵ nepaliekamo minimumu palielinot no 75 euro līdz 129 euro, tas samazinās ieņēmumus 2017. gada kopbudžetā par 86,6 milj. EUR (pilna gada ietekme ir – 94,4 milj. EUR). ⁸⁶
11.1.1.	Veicināta pabalstu sistēmas pilnveidošana, īpaši vēršot uzmanību uz mazo algu saņēmējiem	2015. gads IV cet.	LM	FM	
11.1.2.	Izstrādāts priekšlikumu diferencētā neapliekamā minimuma ieviešanai, sākot ar 2016. gadu, kompleksi izvērtējot iedzīvotāju ienākuma nodokļa atvieglojumus un darbaspēka nodokļu sloga mazināšanu.	2015. gads II cet.	FM	LM	

⁸⁵ Atbilstoši MK apstiprinātajai koncepcijai "Par minimālā ienākuma līmeņa noteikšanu" (MK 30.10.2014. rīk. Nr.619)

⁸⁶ Detalizēts aprēķins tiks veikts izstrādājot konceptuālu ziņojumu diferencētā neapliekamā minimuma ieviešanai.

5 Politikas un darbības rezultāti⁸⁷

Politikas definētais mērķis		Nodrošināt sabalansētu un līdzsvarotu darba tirgus attīstību, veidot politiku, kas stimulē jaunu darba vietu radīšanu tautsaimniecībā, samazināt bezdarba izraisītās negatīvās sekas, palīdzēt atgriezties darba tirgū nelabvēlīgākā situācijā esošajiem bezdarbniekiem un darba meklētājiem, kā arī pilnvērtīgi izmantot cilvēkresursu potenciālu.			
Nr.	Rezultāts	Rezultatīvais rādītājs	Bāzes vērtība	2017. gads	2020. gads
1.	Palielinājies nodarbinātības līmenis valstī	Nodarbinātības līmenis (vecuma grupā 20–64 gadi, %)	69,7% (2013)	70,5%	73%
2.	Palielinājies nodarbinātības līmenis vecuma grupā 55-64 gadi	Nodarbināto iedzīvotāju īpatsvars iedzīvotāju kopskaitā ⁸⁸ (55-64 gadi, %)	54,8% (2013)	Palielinās	Palielinās
3.	Samazinājies ilgstošo bezdarbnieku īpatsvars	Ilgstošo bezdarbnieku īpatsvars no ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem	5,8% (2013)	4,5%	2,5%
4.	Samazinājies ilgstošo bezdarbnieku īpatsvars	Ilgstošo bezdarbnieku īpatsvars no visiem bezdarbniekiem ⁸⁹	48,6 (2013. gads)	30%	15%
5.	Samazinājušās darba samaksas atšķirības starp sievietēm un vīriešiem	Darba samaksas atšķirības starp sievietēm un vīriešiem (%) ⁹⁰	13,8% (2012. g.)	Samazinās	Samazinās
6.	Pieaug strādājošo reālās darba samaksas dinamika	Strādājošo reālās darba samaksas dinamika, % pret iepriekšējo gadu ⁹¹	100 (2012)	106	108
7.	Samazinājies strādājošo nabadzības risks	Nabadzības riska indekss strādājošajiem vecuma grupā no 18 līdz 64 gadiem ⁹²	9,6 (2010)	6,5	5

⁸⁷ Papildus šajā nodaļā iekļautajiem rādītājiem, IN pamatsnostādņu ietvaros īstenojamie pasākumi sekmēs Darbības programmā "Izaugsme un nodarbinātība" noteiktos attiecīgo SAM kopējos un specifiskos rezultāta rādītājus.

⁸⁸ CSB, NBG02. Ekonomiskās aktivitātes, nodarbinātības līmenis, darba meklētāju īpatsvars (%)

⁸⁹ Eurostat, Long-term unemployment (12 months or more) as a percentage of the total unemployment (15–74), 2014. gada 1.ceturksnis

⁹⁰ EUROSTAT, Gender pay gap in unadjusted form – %

⁹¹ Nacionālā attīstības plāna 2014.–2020. gadam rādītājs [239]

⁹² Nacionālā attīstības plāna 2014.–2020. gadam rādītājs [238]

I rīcības virziens - iekļaujošs darba tirgus

Nr.	Uzdevumi un galvenie pasākumi izvirzītā mērķa sasniegšanai	Darbības rezultāts	Rezultatīvais rādītājs	Bāzes vērtība	2017	2020
1.	Pamatnostādnēs definētais politikas apakšmērķis		Paplašināt pakalpojumu nodrošināšanu reģistrētajiem bezdarbniekiem, atbilstoši profilēšanas rezultātā identificētajām individuālajām vajadzībām			
1.1.	Nodrošināt reģistrētajiem bezdarbniekiem mērķētākus ADTP pasākumus atbilstoši bezdarbnieku profilēšanas rezultātiem	Reģistrētie bezdarbnieki saņem individualizētu atbalsta pasākumu kopumu (darba meklēšanas atbalsts, iesaiste ADTP pasākumos) atbilstoši profilēšanas rezultātiem	Ziņojums par bezdarbnieku profilēšanas un piemērota darba kritēriju ieviešanas rezultātiem un iespējamiem priekšlikumiem to pilnveidei	x (2013)	1	x
1.1.1.	Nodrošināt mērķētāku atbalstu reģistrētajiem bezdarbniekiem, izvērtējot piedāvāto pasākumu atbilstību individuālajām vajadzībām		Ieviesti bezdarbnieku profilēšanas sistēmas pilnveidojumi (atbilstoši ziņojumā secinātajam)	X (2013)	1	x
			Veikta ADTP grupēšana (paketēšana) atbilstoši mērķgrupu vajadzībām	x (2013)	1	x
			Ieviesti jauni ADTP pasākumi atbilstoši mērķgrupu vajadzībām	x (2013)	2	3
			Reģistrēto bezdarbnieku īpatsvars, kam piedāvāts atbalsts darba meklēšanai vai pakalpojumi atbilstoši profilēšanas rezultātiem	x (2013)	100%	100%
2.	Pamatnostādnēs definētais politikas apakšmērķis		Paaugstināt karjeras pakalpojumu izmantošanas intensitāti karjeras plānošanas procesā			
2.1.	Nodrošināt karjeras informāciju un atbalsta pasākumu kopumu reģistrētajiem bezdarbniekiem, darba meklētājiem, bezdarba riskam pakļautām personām u.c.	Uzlabots karjeras atbalsta pasākumu saturs, t.sk. pilnveidojot karjeras pakalpojumu sniedzēju rīcībā esošo informāciju par darba tirgus vidēja un īstermiņa prognozēm	Izveidots un pilnveidots web-bāzēts Nodarbinātības barometrs	2013 x	1	x
			Pilnveidots Nodarbinātības barometrs (sasaiste ar informāciju par izglītības iestādēm, skolēnu un studentu skaitu, izglītības kvalitātes rādītājiem)	2013 x	x	1

2.1.1.	Stiprināt karjeras konsultāciju lomu darba meklēšanas atbalsta pasākumu ietvaros	Reģistrētajiem bezdarbniekiem mērķtiecīgāk piedāvāts karjeras attīstības atbalsts, ņemot vērā darba tirgus prognozes	Reģistrēto jauniešu bezdarbnieku īpatsvars, kas saņēmuši NVA karjeras konsultācijas	78% (2012)	95%	95%
			Reģistrēto bezdarbnieku īpatsvars, kas saņēmuši NVA karjeras konsultācijas	50% (2012)	60%	70%
3.	Pamatnostādnēs definētais politikas apakšmērķis		Palielināt riska grupu bezdarbnieku iesaisti darba tirgū, risinot būtiskākos bezdarba iemeslus			
3.1.	Sekmēt reģistrēto bezdarbnieku, kam ir pastāvīgas grūtības iekļauties darba tirgū, nodarbinātību	Izvērtēti ilgstošo bezdarbnieku – sociālās palīdzības saņēmēju – aktivizācijas pasākumi un to aizstāšanas iespējas ar integrētiem risinājumiem, sadarbojoties NVA un sociālajiem dienestiem	Ziņojums par ilgstošo bezdarbnieku – sociālās palīdzības saņēmēju – aktivizācijas pasākumiem, sadarbojoties NVA un sociālajiem dienestiem	x (2013)	1	x
3.1.1.	Nodrošināt kvalitatīvu ADTP pasākumu īstenošanu, izvērtējot pasākumu rezultātus atbilstoši to mērķa grupai un pilnveidojot atbilstoši nepieciešamībai	Bezdarbnieku – sociālās palīdzības saņēmējiem pieejams integrēts aktivizācijas pasākumu risinājums (sadarbojoties NVA un sociālajiem dienestiem)	Ieviests bezdarbnieku – sociālās palīdzības saņēmēju aktivizācijas pasākumu integrēts risinājums (sadarbojoties NVA un sociālajiem dienestiem)	x (2013)	1	x
			Reģistrēto ilgstošo bezdarbnieku īpatsvars, kas iesaistīti ADTP pasākumos	36,5% (2012)	45%	50%
			Izstrādāts ziņojums ar priekšlikumiem integrētā risinājuma pilnveidošanai	x (2013)	1	x
			Sagatavoti priekšlikumi gados vecāku (50 gadi un vairāk) nodarbināto un bezdarbnieku konkurētspējas paaugstināšanai un sava potenciāla izmantošanai	Izstrādāta aktīvas novecošanas stratēģija	x (2013)	1

	Balstoties uz Aktīvas novecošanas stratēģiju, izstrādāti un ieviesti jauni, un pilnveidoti esošie pasākumi gados vecāku (50 gadi un vairāk) nodarbināto un bezdarbnieku konkurētspējas paaugstināšanai un sava potenciāla izmantošanai	Ieviesta aktīvas novecošanas stratēģija	x (2013)	x	1
	Gados vecākie (50 gadi un vairāk) nodarbinātie un reģistrētie bezdarbnieki ir kļuvuši konkurētspējīgāki darba tirgū un pilnvērtīgāk izmanto savu potenciālu	Gados vecāko nodarbināto un NVA reģistrēto bezdarbnieku īpatsvars NVA īstenotajos pasākumos	53% (2012)	60%	65%
	Pieejami savlaicīgi un kvalitatīvi dati par ADTP pasākumu rezultātiem un priekšlikumiem pilnveidojumiem	Izstrādāts ziņojums par nodarbinātības pasākumu jauniešiem pilnveidi	x (2013)	1	1
		Izstrādāts ziņojums par neaktīvo jauniešu iesaistīšanas jauniešu garantijas pasākumos pilnveidi	x (2013)	1	1
		Izstrādāts ziņojums par ADTP apmācību pasākumu īstenošanas rezultātiem un priekšlikumi izmaiņām.	x (2013)	1	1
		Uzturēts NVA mājas lapā pieejams web-rīks apmācību pakalpojumu sniedzēju novērtēšanai	1 (2013)	1	1
		Pilnveidoti pasākumi atbilstoši Ziņojumos par ADTP pasākumu īstenošanas rezultātiem iekļautajiem priekšlikumiem.	x (2013)	3	3

	Jaunieši, kas nemācās un nestrādā, iniciatīvas "Jauniešu garantija" pasākumu ietvaros ir uzlabojuši savu izglītības līmeni, ieguvuši darba pieredzi vai pastāvīgu darbavietu	Jauniešu skaits, kas ir iesaistīti iniciatīvas "Jauniešu garantija" pasākumos	0 (2013)	216 418	92 750
	Jaunieši – bezdarbnieki, kas pēc dalības "Jauniešu garantijas" pasākumā iesaistījušies izglītībā (apmācībā kvalifikācijas ieguvē) vai ir nodarbināti, tostarp pašnodarbināti	Jauniešu skaits	0 (2013)	10500 (kumul.)	13428 (kumul.)
	Izstrādāti priekšlikumi atbalsta dažādošanai bezdarbniekiem ar samazinātu produktivitāti (t.sk. Bezdarbniekiem ar invaliditāti atkarībā no funkcionālo traucējumu veida un smaguma)	Izstrādāts ziņojums atbalsta dažādošanai bezdarbniekiem ar samazinātu produktivitāti	x (2013)	1	x
	Ieviesti ADTP pasākumi, kas paredz atbalsta dažādošanu bezdarbniekiem ar samazinātu produktivitāti (t.sk. Bezdarbniekiem ar invaliditāti atkarībā no funkcionālo traucējumu veida un smaguma)	Ieviestas izmaiņas pasākumā "Pasākumi noteiktām personu grupām"	x (2013)	1	x
	Izvērtētas ieviestās izmaiņas ADTP pasākumos, kas paredz atbalsta dažādošanu bezdarbniekiem ar samazinātu produktivitāti (t.sk. Bezdarbniekiem ar invaliditāti atkarībā no funkcionālo traucējumu veida un smaguma)	Izstrādāts ziņojums un priekšlikumi	x (2013)	1	x
	Pieejamāki aktīvās darba tirgus politikas pasākumi atkarībā no invaliditātes grupām un veida	Pakalpojumu skaits, kuros iesaistītas personas ar invaliditāti	13 051	17 000	Palielinās

		Mērķtiecīgāka subsidēto darba vietu izveide personām ar invaliditāti	Subsidētajās darba vietās nodarbināto personu ar invaliditāti skaits	497 (2012)	600	Palielinās (nodarbinātu personu skaits ar smagāku invaliditāti)
		Ieviests pasākums atbalstītā darba ieviešanai personām ar garīga rakstura traucējumiem	Nodarbinātu personu ar garīga rakstura traucējumiem skaits	0	40	Palielinās
		Izvērtēts ieviestais pasākums atbalstītā darba nodrošināšanai personām ar garīga rakstura traucējumiem	Izstrādāts ziņojums un priekšlikumi	x (2013)	x	1
4.	Pamatnostādnēs definētais politikas apakšmērķis		Attīstīt sociālo uzņēmējdarbību			
4.1.	Attīstīt sociālo uzņēmējdarbību, veicinot nodarbinātības iespējas, tostarp augsta darba tirgus riska grupām					
4.1.1.	Īstenot sociālās uzņēmējdarbības izmēģinājumu projektu	Veicināta sociālās uzņēmējdarbības attīstība Latvijā	Īstenots sociālās uzņēmējdarbības izmēģinājumu projekts	0 (2013)	1	1
4.1.2.	Izstrādāt likumprojektu par sociālās uzņēmējdarbības tiesisko regulējumu.			Apstiprināts sociālo uzņēmējdarbību regulējošais ietvars.	x (2013)	1
5.	Pamatnostādnēs definētais politikas apakšmērķis		Palielināt reģionālās mobilitātes iespējas ekonomiskās aktivitātes veicināšanai			
5.1.	Sekmēt reģionālo mobilitāti ar mērķi veicināt ekonomisko mobilitāti ap ekonomiskajiem centriem					
5.1.1.	Atbilstoši izvērtējumam pilnveidot izmēģinājuma projektu "Darbs Latvijā" un uzsākt patstāvīgu pasākuma īstenošanu	Reģistrētajiem bezdarbniekiem sniegts atbalsts darba uzsākšanai tuvējos ekonomiskajos centros	Iesaistīto skaits reģionālās mobilitātes programmā "Darbs Latvijā"	0 (2012)	1 600	1 200
5.1.2.			Bezdarbnieku īpatsvars, kas pēc dalības pasākumā ""Darbs Latvijā" turpina darba attiecības ar to pašu darba devēju	93% (2013)	90%	90%

II rīcības virziens – līdzsvarots darba tirgus

Nr.	Uzdevumi un galvenie pasākumi izvirzītā mērķa sasniegšanai	Darbības rezultāts	Rezultatīvais rādītājs	Bāzes vērtība	2017	2020
6.	Pamatnostādnēs definētais politikas mērķis		Paplašināt informācijas pieejamību par darba tirgus aktualitātēm un uzlabot darba tirgus situācijas analīzes efektivitāti			
6.1.	Palielināt informācijas pieejamību par brīvajām darba vietām	Izveidota vienota platforma un forums ekonomikas un darba tirgus attīstības tendenču monitoringam un prognozēšanai	Izveidota Darba tirgus apsteidzošo pārkārtojumu sistēma	x (2013)	0	1
6.1.1.	Informēt sabiedrību par iespējām reģistrēt brīvās darba vietas un informācijas pieejamību CV/Vakanču portālā	Veicināta informētība par CV/Vakanču portāla lietošanu un informācijas pieejamību, tajā skaitā ārvalstīs	Informatīvie materiāli par CV/Vakanču portāla lietošanu un informācijas pieejamību	12 000 bukleti un informatīvā lapa (2012)	36 000	0
		Veikti motivācijas pasākumi, lai darba devēji brīvās darba vietas reģistrētu NVA datu bāzē, tajā skaitā publiskajā sektorā	Reklāmas un sižeti/videoklipi pārraidīšanai Latvijas un ārvalstu medijos	x (2012)	vismaz 3	0
6.2.	Izvērtēt darba tirgus situāciju un ADTP pasākumu atbilstību darba tirgus situācijai	Padziļināti izpētīta darba tirgus situācija un veiktas rekomendācijas situācijas uzlabošanai	Veikts pētījums par darba tirgus situāciju un īstenoto politiku	1 (2013)	1	1
6.2.1.	Apzināt un izpētīt būtiskākās darba tirgus problēmas, kuru risināšanai nepieciešama dziļāka izpēte					
7.	Pamatnostādnēs definētais politikas apakšmērķis		Pilnveidot sadarbības mehānismu labāku darba tirgus rezultātu nodrošināšanai			
7.1.	Pilnveidota sadarbība nodarbinātības veicināšanai institūciju starpā	Veicināta NVA filiāļu un pašvaldību sociālo dienestu sadarbība kopīgo klientu apzināšanai	Izstrādāts modelis NVA filiāļu un pašvaldību sociālo dienestu sadarbībai	x (2013)	1	x
7.1.1.	Izvērtēt NVA un sociālo dienestu sadarbības modeļa izmēģinājuma projekta rezultātus un pilnveidot patstāvīgas sadarbības iespējas		Ieviests modelis NVA filiāļu un pašvaldību sociālo dienestu sadarbībai	x (2013)	1	x

7.1.2.	Izvērtēt iespēju paplašināt NVA īstenoto ADTP pasākumu nodrošināšanu ar kuponu metodi	Reģistrētajiem bezdarbniekiem ir iespēja izvēlēties izglītības iestādi, kurā apgūt profesionālās un neformālās izglītības programmas NVA pakalpojumu ietvaros	Reģistrēto bezdarbnieku īpatsvars, kas saņēmuši NVA pakalpojumus ar kuponu metodi	20% (2012)	30%	30%
8.	Pamatnostādnēs definētais politikas apakšmērķis		Paaugstināt bezdarbnieku un darba meklētāju konkurētspēju, pilnveidojot darba tirgum nepieciešamās zināšanas un prasmes			
8.1.	Veicināt bezdarbnieku un darba meklētāju konkurētspēju darba tirgū ar apmācību palīdzību					
8.1.1.	Izvērtēt izmēģinājuma projekta "Praktiskā apmācība prioritārajās nozarēs" rezultātus un veikt nepieciešamās izmaiņas	Pilnveidots bezdarbnieku apmācību pasākums "Praktiskā apmācība prioritārajās nozarēs"	Ieviestas izmaiņas atbilstoši ziņojumā izstrādātajiem priekšlikumiem	x (2013)	1	x
8.1.2.	Pilnveidot nodarbināto personu profesionālo kvalifikāciju un kompetences atbilstoši tautsaimniecības vajadzībām un indivīda interesēm	Palielinājies pieaugušo izglītībā iesaistīto personu īpatsvars	Pieaugušo izglītībā iesaistīto personu īpatsvars 25–64 gadu vecumā (%) ⁹³	6,5% (2013)	9,5%	15%
8.1.3.	Īstenot apmācības (t.sk. e-prasmes) un konkurētspējas paaugstināšanas pasākumus bezdarbniekiem un darba meklētājiem, t.sk. iesaistot darba devējus	Paaugstināta bezdarbnieku kvalifikāciju un prasmes atbilstoši darba tirgus pieprasījumam	Kvalifikāciju ieguvušie dalībnieki tūlīt pēc dalības apmācībās	6088 (2013)		24480 (2023) ⁹⁴

⁹³ Atbilstoši Izglītības attīstības pamatnostādnēs 2014.–2020. gadam noteiktajam rādītājam

⁹⁴ Atbilstoši Darbības programmā "Izaugsme un nodarbinātība" noteiktajam.

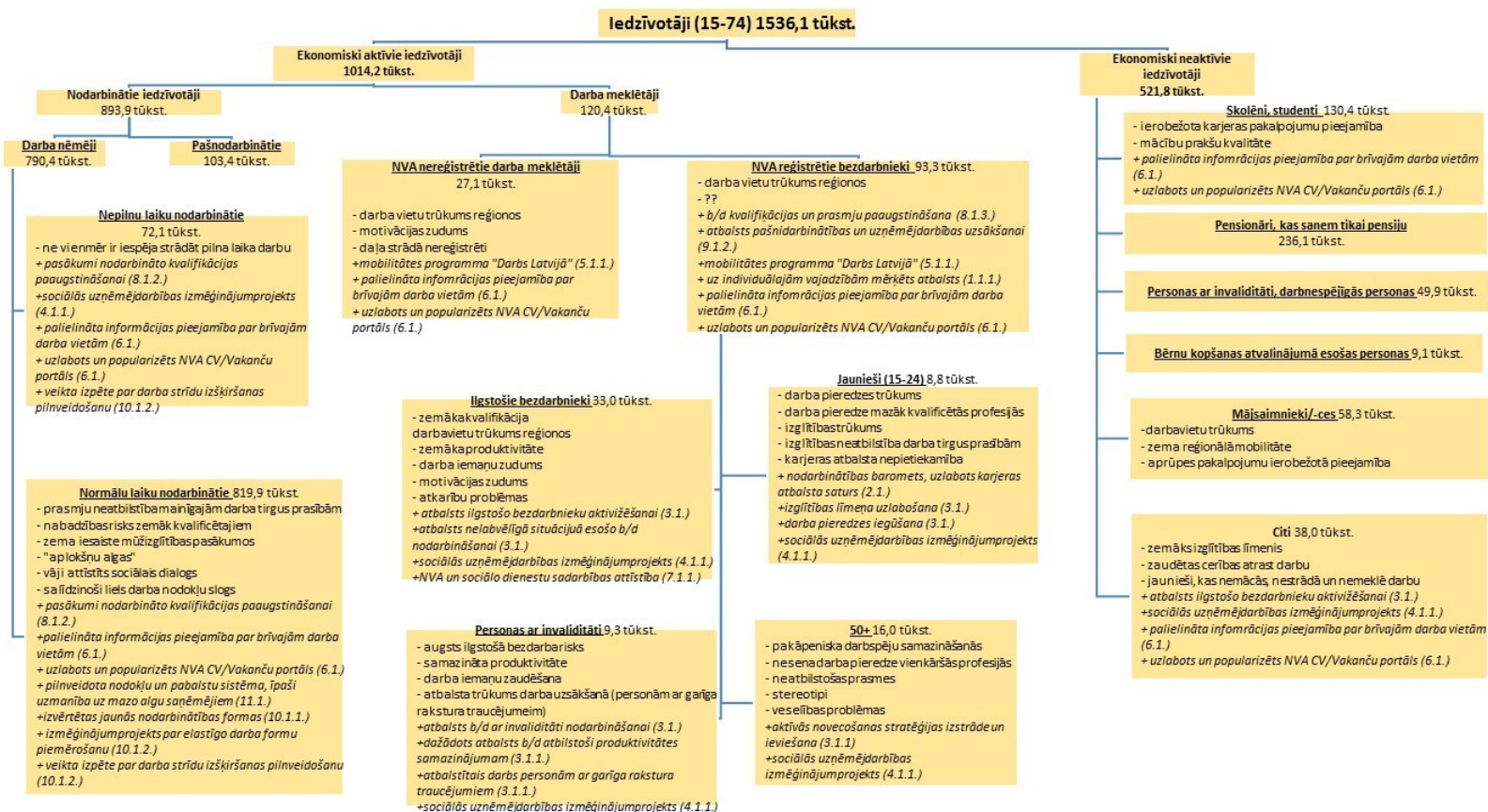
9.	Pamatnostādnēs definētais politikas apakšmērķis		Palielināt pašnodarbinātības un uzņēmējdarbības iespējas reģistrētajiem bezdarbniekiem				
9.1.	Sekmēt pašnodarbinātības un uzņēmējdarbības uzsākšanu		Sniegts atbalsts pašnodarbinātības un uzņēmējdarbības uzsākšanai	Reģistrēto bezdarbnieku īpatsvars, kas iesaistīti NVA pasākumos komercdarbības vai pašnodarbinātības uzsākšanai	0,3% (2012)	0,5%	1%
9.1.2.	Pilnveidot un īstenot NVA pasākumus komercdarbības vai pašnodarbinātības uzsākšanai atbilstoši veiktajam izvērtējumam						
10.	Pamatnostādnēs definētais politikas apakšmērķis		Veicināt darba vietu kvalitātes uzlabošanu				
10.1.	Īstenot pasākumus darba vietu kvalitātes uzlabošanās sekmēšanai		Veicināta darba attiecību jomas monitoringa attīstība	Pētījums par jauno nodarbinātības formu (elastīgo) izplatību un ieviešanu darba tirgū	0	0	1
10.1.1.	Veikt padziļinātu izpēti par jauno nodarbinātības formu izplatību un ieviešanu darba tirgū						
10.1.2.	Veikt padziļinātu izpēti par darba strīdu izšķiršanas pilnveidošanu						
10.1.2.	Veikt padziļinātu izpēti par darba strīdu izšķiršanas pilnveidošanu						

III rīcības virziens – nodarbinātību sekmējoša vide

Nr.	Uzdevumi un galvenie pasākumi izvirzītā mērķa sasniegšanai	Darbības rezultāts	Rezultatīvais rādītājs	Bāzes vērtība	2017	2020
11.	Pamatnostādnēs definētais politikas apakšmērķis		Iekļaujošai nodarbinātībai draudzīgākas darbaspēka nodokļu un pabalstu sistēmas attīstība			
11.1.	Pilnveidot nodokļu un pabalstu sistēmu, īpaši vēršot uzmanību uz mazo algu saņēmēju situācijas uzlabošanai	Izstrādāt priekšlikumu diferencētā neapliekamā minimuma ieviešanai	Izstrādāts un iesniegts MK konceptuāls ziņojums.	x (2013)	1	x

11.1.2.	Izstrādāt priekšlikumu diferencētā neapliekamā minimuma ieviešanai, kompleksi izvērtējot iedzīvotāju ienākuma nodokļa atvieglojumus un darbaspēka nodokļu sloga mazināšanu.					
---------	---	--	--	--	--	--

6 Plānotā atbalsta sasaiste ar mērķgrupu vajadzībām



Datu avots: CSP (2013. gads) un NVA (reģistrētie bezdarbnieki – 2013. gada decembris)

7 Sākotnējās ietekmes novērtējums

Līdz ar ekonomisko krīzi valstī būtiski izmainījās darba tirgus struktūra – strauji pieauga bezdarba līmenis, kritās nodarbinātības līmenis, kā arī samazinājās ekonomiskā aktivitāte. Lai arī pēdējos gados ir vērojama ekonomiskās situācijas uzlabošanās, pozitīvās tendences darba tirgus rādītājos atspoguļojas ievērojami lēnāk, un joprojām saglabājas salīdzinoši augsts bezdarba līmenis, īpaši iedzīvotāju grupu vidū, kas saskaras ar pastāvīgām grūtībām iekļauties darba tirgū vai kas ir pakļautas bezdarba un sociālās atstumtības riskam. Līdz ar to ir nepieciešama mērķtiecīga nodarbinātības politikas veidošana.

IN pamatnostādņēs izvirzītie uzdevumi paredz līdzsvarota un iekļaujoša darba tirgus izveidi, vienlīdz svarīgu nozīmi pievēršot gan kvantitatīvajiem, gan kvalitatīvajiem rādītājiem. Šādas virzības rezultātā līdz 2020. gadam paredzams sasniegt nodarbinātības līmeni 73% (vecuma grupā 20–64 gadi), vienlaikus uzlabojot situāciju attiecībā uz darba vietu kvalitāti, kam pamatā ir cienīga darba princips.

Ņemot vērā straujo tehnoloģisko attīstību un mainīgo darba tirgu, izvirzītie uzdevumi veicina mainīgajām darba tirgus prasībām pielāgoties spējīga darbaspēka attīstību. Šāda situācija prognozējama, ņemot vērā paredzēto darba tirgus padziļināto analīzi, piedāvāto ADTP pasākumu atbilstību darba tirgus pieprasījumam un prognozēm, kā arī pastāvīgu valsts institūciju, darba devēju un darbinieku organizāciju sadarbību profesionālās izglītības un nodarbinātības jomā.

Ņemot vērā izglītības sasaisti ar nodarbinātības iespējām, IN pamatnostādņu ietvaros izvirzīto uzdevumu īstenošanas rezultātā reģistrētie bezdarbnieki un darba meklētāji ar darba tirgum nepietiekamu izglītības līmeni būs paaugstinājuši vai ieguvuši profesionālo kvalifikāciju, kā arī papildinājuši prasmes. Tā kā tiek prognozēta nepietiekamība darbaspēkam ar profesionālas ievirzes izglītību, apmācību pasākumi veicinās konkurētspēju darba tirgū. Tāpat šādā veidā būs iespējams nodrošināt darbaspēka ātru pielāgošanos darba tirgus mainīgajiem apstākļiem, ko papildus nodrošinās arī iesaiste pieaugušo izglītības pasākumos.

Vienlīdz svarīga loma ir karjeras atbalstam, kura mērķtiecīga īstenošanas rezultātā, profesijas izvēle un pilnveide balstīsies ne vien uz personiskajām iezīmēm, bet tiks ņemts vērā arī darba tirgus pieprasījums un prognozes. Turklāt arvien vairāk tiks veicināta preventīva pieeja un savlaicīga karjeras atbalsta sniegšana, nevis tikai kā viens no risinājumiem darba zaudēšanas gadījumā.

Lai pēc iespējas pilnvērtīgāk izmantotu cilvēkkapitāla potenciālu, īstenojot pamatnostādņēs iekļautos uzdevumus, sagaidāma ne vien nabadzības un sociālās atstumtības riska mazināšanās noteiktām iedzīvotāju grupām, bet arī iedzīvotāju novecošanās noteiktā darbaspēka piedāvājuma samazināšanās problēmas risināšana.

Mērķētāks atbalsts līdz ar profilēšanas sistēmas ieviešanu nodrošinās klienta individuālai situācijai piemērotākā atbalsta sniegšanu, ņemot vērā katra klienta vajadzības pēc atbalsta sekmīgai atgriešanai darba tirgū. Nepieciešamā atbalsta apmēra intensitāti nosakot, ņemot vērā klienta izglītības līmeni, prasmes, atbilstošu darba vietu pieejamību reģionā, kā arī sociālās atstumtības riska faktoros. Turklāt efektīvākais risinājums tiks sasniegts ne vien izvērtējot vēlamo ADTP pasākumu atbilstību individuālajām vajadzībām, bet arī sastādot individuālo pasākumu īstenošanas plānu, tādējādi nosakot optimālāko pasākumu īstenošanas secību. Savukārt pasākumu izvērtējums ļaus pilnveidot esošos pasākumus, tādējādi reaģējot uz jauniem izaicinājumiem un mazinot bezdarba līmeni, īpaši attiecībā uz reģistrēto bezdarbnieku riska grupām.

Lai efektīvāk veicinātu ilgstošo bezdarbnieku iesaisti darba tirgū, tiks attīstīta sadarbība ar sociālajam dienestiem. Ņemot vērā, ka kopumā ilgstošo bezdarbnieku skaits samazinās, bet vienlaicīgi samērā lielas daļas ilgstošo bezdarbnieku bezdarba ilgums palielinās, šāda veida sadarbība kompleksi ļaus risināt bezdarba iemeslus.

Aktīvas novecošanas stratēģijas izstrāde ļaus apzināt galvenos gados vecāku nodarbināto un reģistrēto bezdarbnieku bezdarba riskus un bezdarba iemeslus, kā arī izstrādāt nepieciešamos pasākumus konkurētspējas veicināšanai darba tirgū. Šāda pieeja ļaus efektīvāk izmantot pieejamo cilvēkkapitālu un tā potenciālu.

Jauniešu situācija darba tirgū tiks uzlabota ar iniciatīvas "Jauniešu garantija" pasākumiem, kuru rezultātā tiks uzlabots jauniešu izglītības līmenis, iegūta darba pieredze, kā arī veicināta patstāvīga nodarbinātība. Šādā veidā tiks risināti galvenie bezdarba iemesli jauniešu vidū – darba tirgum nepietiekams izglītības līmenis un darba pieredzes trūkums.

Ņemot vērā personu ar invaliditāti grūtības iekļauties darba tirgū, kā arī sociālās atstumtības riskus, kas tiek saistīti ar bezdarbu, tiks veicināta mērķtiecīgāka subsidēto darba vietu izveide. Savukārt personām ar garīga rakstura invaliditāti būs atvieglots darba uzsākšanas posms, ko noteiks atbalsta pasākumu ieviešana. Šāda palīdzība ir būtiska, jo tieši sākuma periodā svarīgi veidot savstarpēju izpratni par iespējām un darba pienākumiem starp darba devēju un darba ņēmēju.

Riska grupu bezdarbnieku iesaiste darba tirgū tiks veicināta arī līdz ar sociālās uzņēmējdarbības attīstīšanu. Izvērtējums un priekšlikumi sociālās uzņēmējdarbības attīstīšanai Latvijā būs pamats, lai īstenotu sociālās uzņēmējdarbības projektus. Šādā veidā darba tirgū tiks veicināta to iedzīvotāju iesaiste darba tirgū, kuru patstāvīga iekārtošanās darbā ir apgrūtināta.

Tā kā darba tirgus ietvaros būtiska nozīme ir darba apstākļiem, īpaša uzmanība tiek vērsta uz darba tiesību un darba aizsardzības jomas jautājumiem. Sabiedrības informēšanas un apmācību rezultātā uzlabosies sabiedrības izpratne par šiem jautājumiem. Savukārt pētījumi par darba apstākļiem un riskiem norādīs uz aktuālākajām problēmām, kas jārisina darba aizsardzības jomā.

Savukārt motivācijas pasākumi vakanču reģistrēšanai NVA Vakanču portālā veicinās atklātību darba tirgū, kas darba meklētājiem ļaus labāk apzināt savas nodarbinātības iespējas.

Šādi uzdevumi un mērķi veido koordinētu iekļaujošas nodarbinātības politiku, kurā tiek ņemta vērā saistīto politiku un jomu savstarpējā ietekme. Sekojoši paredzams, ka valstī veidotā politika būs savstarpēji papildinoša un nepastāvēs pretstati starp dažādu politiku izvirzītajiem mērķiem. Līdz ar to ieguldītie resursi tiks izmantoti efektīvi, sniedzot ieguvumu ne vien nodarbinātības politikā, bet arī citās būtiskās jomās.

8 Ietekmes novērtējums uz valsts un pašvaldību budžetiem

Lai īstenotu IN pamatnostādnes ietvertos pasākumus un uzdevumus, plānots izmantot gan valsts budžeta finansējumu, gan piesaistīt ES finanšu līdzekļus. IN pamatnostādņu izstrādes laikā nav iespējams novērtēt nepieciešamo finansējumu visiem pamatnostādnes ietvertiem pasākumiem un precīzi noteikt finanšu sadalījumu pa gadiem, 4. sadaļā "Turpmākās rīcības plānojums" norādīts indikatīvi nepieciešamais finansējums tiem pasākumiem, t.sk. no ES finanšu līdzekļiem plānotais finansējuma apjoms.

Pasākumus, kas saistīti ar tiesību aktu un politikas plānošanas dokumentu izstrādi, un ar to saistīto pētījumu veikšanu, institūcijas īsteno tām piešķirto valsts budžeta līdzekļu ietvaros. IN pamatnostādņu īstenošanai paredzēts ES fondu 2014.–2020. gada plānošanas periodam piešķirtais finansējums atbilstoši tā izmantošanas noteikumiem un prioritātēm. IN pamatnostādnes iekļautie pasākumi tiks īstenoti atbilstoši ES fondu 2014.–2020. gada indikatīvajam plānojumam (uz IN pamatnostādņu izstrādes brīdi) šādu specifisko atbalsta mērķu ietvaros:

7.1.1. specifiskais atbalsta mērķis "Paaugstināt bezdarbnieku kvalifikāciju un prasmes atbilstoši darba tirgus pieprasījumam" – kopējais indikatīvais finansējums 96,43 milj. EUR (t.sk. 81,96 milj. EUR ESF, 14,46 nacionālais līdzfinansējums);

7.1.2. specifiskais atbalsta mērķis "Izveidot Darba tirgus apsteidzošo pārkārtojumu sistēmu, nodrošinot tās sasaisti ar Nodarbinātības barometru" – kopējais indikatīvais finansējums 1,99 milj. EUR (t.sk. 1,69 milj. EUR ESF, 0,30 milj. EUR nacionālais līdzfinansējums);

7.2.1. specifiskais atbalsta mērķis "Palielināt nodarbinātībā, izglītībā vai apmācības neiesaistītu jauniešu nodarbinātību un izglītības ieguvu Jauniešu garantijas ietvaros" – kopējais indikatīvais finansējums 66,65 milj. EUR (t.sk. ESF finansējums 61,01 milj. EUR, nacionālais līdzfinansējums 5,64 milj. EUR);

7.3.1. specifiskais atbalsta mērķis "Uzlabot darba drošību, it īpaši bīstamo nozaru uzņēmumos" – kopējais finansējums 12,64 milj. EUR (t.sk. ESF 10,74 milj. EUR, nacionālais līdzfinansējums 1,89 milj. EUR);

7.3.2. specifiskais atbalsta mērķis "Paildināt gados vecāku nodarbināto darbaspēju saglabāšanu un nodarbinātību" – kopējais finansējums 10,59 milj. EUR (t.sk. ESF 9,00 milj. EUR, nacionālais līdzfinansējums 1,59 milj. EUR);

9.1.1. specifiskais atbalsta mērķis "Palielināt nelabvēlīgā situācijā esošo bezdarbnieku iekļaušanos darba tirgū" – kopējais finansējums 89,16 milj. EUR, nacionālais līdzfinansējums 13,37 milj. EUR);

9.1.4. specifiskais atbalsta mērķis "Palielināt diskriminācijas riskiem pakļauto iedzīvotāju integrāciju sabiedrībā un darba tirgū" – kopējais indikatīvais finansējums 9,71 milj. EUR (t.sk. ESF 8,25 milj. EUR, nacionālais līdzfinansējums 1,46 milj. EUR);

9.2.1. specifiskais atbalsta mērķis "Paaugstināt sociālo dienestu darba efektivitāti, darbinieku profesionalitāti un starpinstitucionālo sadarbību darbam ar riska situācijā esošām personām" – kopējais indikatīvais finansējums 11,95 milj. EUR (t.sk. ESF 10,16 milj. EUR, nacionālais līdzfinansējums 1,79 milj. EUR).

Detalizēts ieņēmumu un izdevumu aprēķins par pamatnostādņu ietvaros izvirzīto uzdevumu īstenošanai nepieciešamo valsts budžeta finansējumu 2014.–2020. gadam tiks izskatīts Ministru kabinetā likumprojekta par valsts budžetu kārtējam gadam sagatavošanas gaitā. Detalizēts aprēķins par pasākumu īstenošanai nepieciešamo finansējumu tiks veikts, izstrādājot attiecīgus tiesību aktu projektus.

9 Pārskatu sniegšanas un novērtēšanas kārtība

Pamatnostādnēs izvirzīto mērķu sasniegšanas izvērtēšanai tiks izstrādāts pamatnostādņu vidusposma un gala novērtējums.

Nr. p.k.	Rīcības raksturojums	Izpildes termiņš
1.	Sagatavots pamatnostādņu vidusposma novērtējums	2017. gada 31. maijs
2.	Sagatavots pamatnostādņu gala novērtējums	2021. gada 1. jūlijs

Nepieciešamības gadījumā LM var sagatavot grozījumus pamatnostādnēs un iesniegt tos izskatīšanai MK.

1.pielikums

IN pamatnostādņu politikas rezultātu un to rezultatīvo rādītāju pase

Politikas rezultāts Nr.1	Palielinājies nodarbinātības līmenis valstī
Politikas rezultāta rezultatīvais rādītājs Nr.1	Nodarbinātības līmenis (vecuma grupā 20-64 gadi, %)
Rādītāja iegūšanas metodoloģija	Avots: Eurostat
Mērīšanas biežums	Pamatnostādņu vidusposma un gala novērtējuma ietvaros – 2017. un 2021. gadā
Rādītāja vēlamās vērtības prognoze	Rādītājs pieaug
Saistītie darbības rezultāti	Reģistrētie bezdarbnieki saņem individualizētu atbalsta pasākumu kopumu atbilstoši profilēšanas rezultātiem Bezdarbnieku – sociālās palīdzības saņēmējiem pieejams integrēts aktivizācijas pasākumu risinājums
Cita informācija	Nav
Politikas rezultāta rezultatīvais rādītājs Nr.2	Nodarbināto iedzīvotāju īpatsvars iedzīvotāju kopskaitā ⁹⁵ (55-64 gadi, %)
Rādītāja iegūšanas metodoloģija	Avots: CSB
Mērīšanas biežums	Pamatnostādņu vidusposma un gala novērtējuma ietvaros – 2017. un 2021. gadā
Rādītāja vēlamās vērtības prognoze	Palielinās
Saistītie darbības rezultāti	Reģistrētie bezdarbnieki saņem individualizētu atbalsta pasākumu kopumu (darba meklēšanas atbalsts, iesaiste ADTP pasākumos) atbilstoši profilēšanas rezultātiem Bezdarbnieku – sociālās palīdzības saņēmējiem pieejams integrēts aktivizācijas pasākumu risinājums (sadarbojoties NVA un sociālajiem dienestiem)
Cita informācija	Nav
Politikas rezultāts Nr.2	Samazinājies ilgstošo bezdarbnieku īpatsvars
Politikas rezultāta rezultatīvais rādītājs Nr.1	Ilgstošo bezdarbnieku īpatsvars no ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem
Rādītāja iegūšanas metodoloģija	Avots: EUROSTAT
Mērīšanas biežums	Pamatnostādņu vidusposma un gala novērtējuma ietvaros – 2017. un 2021. gadā
Rādītāja vēlamās vērtības prognoze	2017. gads – 4.5%, 2020. gads – 2.5%
Saistītie darbības rezultāti	Reģistrētie bezdarbnieki saņem individualizētu atbalsta pasākumu kopumu (darba meklēšanas atbalsts, iesaiste ADTP pasākumos) atbilstoši profilēšanas rezultātiem Bezdarbnieku – sociālās palīdzības saņēmējiem pieejams integrēts aktivizācijas pasākumu risinājums (sadarbojoties NVA un sociālajiem dienestiem)
Cita informācija	Nav
Politikas rezultāta rezultatīvais rādītājs Nr.2	Ilgstošo bezdarbnieku īpatsvars no visiem bezdarbniekiem
Rādītāja iegūšanas metodoloģija	Avots: EUROSTAT
Mērīšanas biežums	Pamatnostādņu vidusposma un gala novērtējuma ietvaros – 2017. un 2021. gadā
Rādītāja vēlamās vērtības prognoze	2017. gads – 30%, 2020. gads – 15%
Saistītie darbības rezultāti	Reģistrētie bezdarbnieki saņem individualizētu atbalsta pasākumu kopumu (darba meklēšanas atbalsts, iesaiste ADTP pasākumos) atbilstoši profilēšanas rezultātiem Bezdarbnieku – sociālās palīdzības saņēmējiem pieejams integrēts aktivizācijas pasākumu risinājums (sadarbojoties NVA un sociālajiem dienestiem)
Cita informācija	Nav

⁹⁵ CSB, NBG02. Ekonomiskās aktivitātes, nodarbinātības līmenis, darba meklētāju īpatsvars (%)

Politikas rezultāts Nr.3	Samazinājušās darba samaksas atšķirības starp sievietēm un vīriešiem
Politikas rezultāta rezultatīvais rādītājs Nr.1	Darba samaksas atšķirības starp sievietēm un vīriešiem (%)
Rādītāja iegūšanas metodoloģija	Avots: EUROSTAT
Mērīšanas biežums	Pamatnostādņu vidusposma un gala novērtējuma ietvaros – 2017. un 2021. gadā
Rādītāja vēlamās vērtības prognoze	Samazinās
Saistītie darbības rezultāti	Uzlabojusies sabiedrības izpratne un informētība par darba tiesību un darba aizsardzības jautājumiem
Cita informācija	Nav
Politikas rezultāts Nr.4	Pieaug strādājošo reālās darba samaksas dinamika
Politikas rezultāta rezultatīvais rādītājs Nr.1	Strādājošo reālās darba samaksas dinamika, % pret iepriekšējo gadu
Rādītāja iegūšanas metodoloģija	Avots: CSP
Mērīšanas biežums	Pamatnostādņu vidusposma un gala novērtējuma ietvaros – 2017. un 2021. gadā
Rādītāja vēlamās vērtības prognoze	2017. gads – 106, 2020. gads – 108
Saistītie darbības rezultāti	Izvērtētas iespējas samazināt darbaspēka nodokļu slogu mazo algu saņēmējiem un veicināt finansiālo motivāciju, uzsākot darbu
Cita informācija	Nav
Politikas rezultāts Nr.6	Samazinājies strādājošo nabadzības risks
Politikas rezultāta rezultatīvais rādītājs Nr.1	Nabadzības riska indekss strādājošajiem vecuma grupā no 18 līdz 64 gadiem
Rādītāja iegūšanas metodoloģija	Avots: CSP
Mērīšanas biežums	Pamatnostādņu vidusposma un gala novērtējuma ietvaros – 2017. un 2021. gadā
Rādītāja vēlamās vērtības prognoze	2017. gads – 6.5, 2020. gads – 5
Saistītie darbības rezultāti	Izvērtētas iespējas samazināt darbaspēka nodokļu slogu mazo algu saņēmējiem un veicināt finansiālo motivāciju, uzsākot darbu
Cita informācija	Nav

2. pielikums

Ekonomiskā situācija un prognozes

Makroekonomiskā situācija

Laika posmā no 2001. līdz 2008. gadam Latvijā bija vērojama strauja ekonomiskā attīstība, kas balstījās uz būtisku privātā patēriņa un investīciju pieaugumu un nozīmīgu ārējā kapitāla ieplūdi. Šajā periodā IKP pieaugums valstī veidoja vidēji 8,8% gadā. 2008.–2010. gadā globālās finanšu un ekonomiskās krīzes ietekmē valstī iestājās viena no dziļākajām recesijām ES. IKP visstraujāk saruka 2009. gadā, samazinoties gandrīz par 18% un tādējādi atstājot būtisku iespaidu uz tautsaimniecību, kurā strauji samazinājās darbavietu skaits un palielinājās bezdarbs, kā arī pieauga finansiālā un sociālā nenoteiktība.

Pēc nepārtrauktas septiņu ceturkšņu ekonomiskās lejupslīdes 2009. gada 4.ceturksnī ekonomikā atsākās izaugsme un 2010. gadā bija vērojams pakāpenisks IKP pieaugums. Tomēr, ņemot vērā, ka izaugsme atsākās no ļoti zema punkta, 2010. gadā IKP bija par 0,3% mazāks nekā gadu iepriekš. Savukārt 2012. gada par 5,6% pārsniedza 2011. gada līmeni – tas bija viens no straujākajiem pieaugumiem ES.⁹⁶ Atbilstoši CSP apkopotajiem sezonāli neizlīdzinātajiem datiem 2012. gadā pozitīvā tendence turpinājās, salīdzinājumā ar 2011. gadu, IKP palielinājās par 5,6%. 2014. gada 1. ceturksnī salīdzinājumā salīdzinājumā ar 2013. gada 1. ceturksni IKP palielinājies par 2,8%.

Ekonomisko izaugsmi galvenokārt ir veicinājis eksporta pieaugums, tā rezultātā Latvijas ekonomiskā struktūra ir kļuvusi sabalansētāka, tik lielā mērā vairs nebalstoties uz iekšzemes patēriņu. Pozitīvas tendences vērojamas arī iekšējā tirgū, ko nosaka ne vien ienākumu pieaugums no eksporta, bet arī nodarbinātības pieaugums un pakāpenisks darba samaksas kāpums. Tomēr privātais patēriņš par 15% atpaliek no 2008. gada 1. ceturkšņa līmeņa, kad aizsākās tā samazinājums.⁹⁷

Kopš 2010. gada beigām pakāpeniski pieaug investīciju apjoms. 2011. gadā investīciju apjoms bija 5,1% no IKP, savukārt 2012. gadā nedaudz mazāks – 3,5% no IKP jeb 540,1 milj. latu. Lielākās neto ārvalstu tiešo investīciju ieplūdes 2012. gadā bija finanšu un apdrošināšanas darbībās, tirdzniecībā, darbībās ar nekustamo īpašumu un apstrādes rūpniecībā⁹⁸. Tomēr, kaut arī investīciju apjoms ir pieaudzis, tas vēl joprojām ir zemā līmenī, ko nosaka tādas problēmas kā privātā sektora lēnā kredītišķas atjaunošanās un nepietiekamie pašu līdzekļi investīciju finansēšanai. Kopš 2009. gada beigām kredītu procentu līmenis ir stabilizējies, pieaudzis izsniegto kredītu apjoms, turklāt vērojama tendence, ka sarūk to kredītmaksātāju skaits, kas kavē maksājumus. Tajā pašā laikā, kaut arī vērojamas pozitīvas tendences, kopējie kredītu atlikumi sarūk, jo ir jākompensē esošo kredītportfeļu atmaksas un norakstīto kredītu apjoms.⁹⁹

Pēckrīzes periodā vērojams arī patēriņa cenu kāpums. 2011. gadā patēriņa cenas pieauga par 4%, salīdzinot ar 2010. gadu, bet 2012. gadā patēriņa cenu pieaugums bija lēnāks – 1,6% salīdzinot ar iepriekšējo gadu. Arī 2013. gada sākumā cenu pieaugums bija mērens. 2013. gada piecos mēnešos patēriņa cenas pieauga par 0,3%, bet 2013. gada maijā, salīdzinot ar 2012. gada maiju, bija vērojama deflācija.¹⁰⁰

Latvijas konkurētspēju lielā mērā ir veicinājis salīdzinoši lēts darbaspēks un zemas vispārējās izmaksas. Tomēr, pastāvot brīvai darbaspēka kustībai, zemu algu līmeni nav iespējams uzturēt ilgstoši. Tā vietā konkurētspējai ir jābalstās uz pieaugošu darba ražīgumu (IKP izteikts ar pirktspējas līmeni, kas attiecināts uz nodarbināto skaitu vai

⁹⁶ EM, Informatīvais ziņojums par darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozēm 2013, http://www.em.gov.lv/images/modules/items/tsdep/darba_tirgus/EMZino_21062013.pdf

⁹⁷ EM, Ziņojums par Latvijas tautsaimniecības attīstību 2013, http://www.em.gov.lv/images/modules/items/tsdep/zin_2013_1/2013_jun.pdf

⁹⁸ Latvijas Banka, statistikas datubāze, <http://statdb.bank.lv/lb/Data.aspx?id=110>

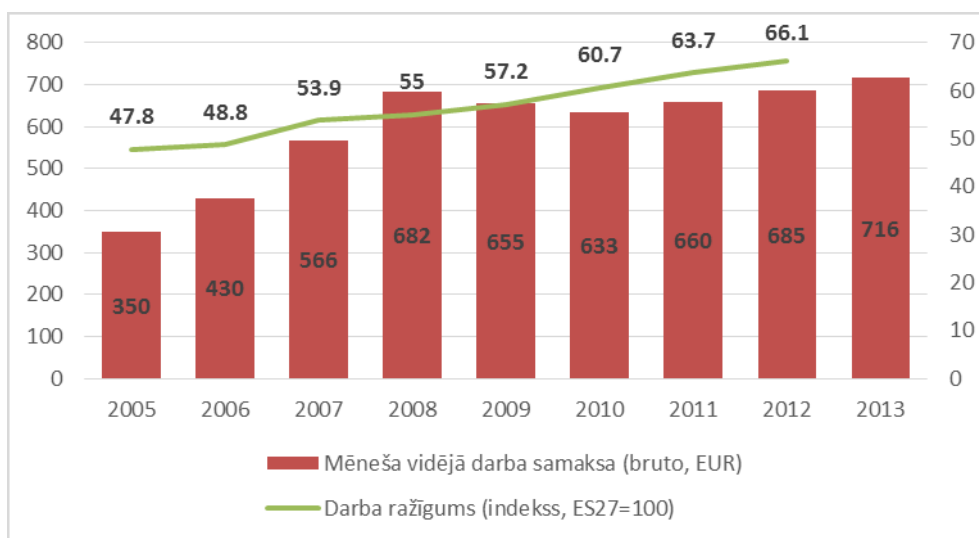
⁹⁹ EM, Ziņojums par Latvijas tautsaimniecības attīstību 2013, http://www.em.gov.lv/images/modules/items/tsdep/zin_2013_1/2013_jun.pdf

¹⁰⁰ EM, Ziņojums par Latvijas tautsaimniecības attīstību 2013, http://www.em.gov.lv/images/modules/items/tsdep/zin_2013_1/2013_jun.pdf

nostrādāto stundu skaitu¹⁰¹). Pirmskrīzes periodā reālā darba samaksa pārsniedza darba ražīguma pieauguma tempus, kā rezultātā mazinājās tautsaimniecības ārējā konkurētspēja. Kopš 2009. gada darba ražīguma rādītāji uzlabojas.

Sākot ar 2010. gada beigām, vidējais atalgojums valstī pakāpeniski palielinās. Kopumā 2011. gadā mēneša vidējā bruto darba samaksa, salīdzinot ar 2010. gadu, palielinājās par 28 eiro jeb 4,4%. Šī tendence turpinājās arī 2012. gadā, salīdzinot ar iepriekšējo gadu, vidējā bruto darba samaksa palielinājās par 3,7%, sasniedzot 685 eiro. Tomēr atšķirībā no 2011. gada, kad darba samaksas kāpums gan sabiedriskajā, gan privātajā sektorā bija līdzīgs, 2012. gadā pastāv ievērojamas atšķirības – sabiedriskajā sektorā darba samaksa palielinājās par 4,5%, bet privātajā – par 3,5%. Pozitīvi vērtējams fakts, ka pretēji pirmskrīzes periodam darba samaksas kāpums atspoguļojas arī darba ražīguma pieaugumā, kas ir būtiski konkurētspējīgas tautsaimniecības attīstībai.

Attēls Nr.1: Mēneša vidējā darba samaksa un darba ražīgums



Avots: CSP un Eurostat

Atalgojums visātrāk atsāka pieaugt lauksaimniecības un mežsaimniecības nozarē un elektroenerģijas, gāzes un siltumapgādes nozarē. Arī 2011. gadā kopumā viens no straujākiem atalgojuma pieaugumiem bija lauksaimniecības un mežsaimniecības nozarē, kā arī nekustamā īpašuma un saistīto pakalpojumu nozarē. Savukārt lēnākais atalgojuma pieaugums ir bijis transporta un uzglabāšanas nozarē. Pretēja situācija vērojama 2012. gadā, kad visstraujākais atalgojuma pieaugums bija vērojams tieši transporta un uzglabāšanas nozarē, atalgojumam pieaugot par 7,7%. Ieņēmumu rūpniecības un karjeru izstrādes nozarē bija vērojams pat vidējās bruto darba samaksas samazinājums par 1%.

Saskaņā ar Ekonomikas ministrijas mērķa scenāriju¹⁰² Latvijai līdz 2020. gadam sekmīgi realizējot izaugsmes potenciāla stiprināšanas struktūrpolitiku, un pieņemot, ka globālās ekonomikas un ES attīstība ir stabila, IKP apjoms palielinātos vidēji ik gadu līdz 2020. gadam vismaz par 5%.

¹⁰¹ Eurostat, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Glossary:Labour_productivity

¹⁰² EM, Ziņojums par Latvijas tautsaimniecības attīstību 2012, http://www.em.gov.lv/images/modules/items/tsdep/zin_2012_2/2012_dec.pdf

Mikroekonomiskā situācija

Pirms ekonomiskās krīzes mazos un vidējos uzņēmumus Latvijā raksturoja ievērojami straujāka izaugsme kā vidēji ES. Tomēr krīze spēcīgi ietekmēja Latvijas uzņēmumu pievienotās vērtības un nodarbinātības rādītājus, tie nokritās zem vidējā ES līmeņa. Pašreizējās tendences un prognozes liecina par situācijas uzlabošanos.¹⁰³ Ekonomiski aktīvo komersantu un komercsabiedrību skaits uz 1000 iedzīvotājiem laika posmā no 2001.–2012. gadam ir pieaudzis no 17 līdz 36 komersantiem un komercsabiedrībām uz 1000 iedzīvotājiem. Rādītāju uzlabošanos ir veicinājusi uzņēmējdarbības regulējuma pilnveide un valsts pārvaldes pakalpojumu uzlabošana. Tomēr tajā pašā laikā jāņem vērā, ka pašnodarbināto skaita pieaugums var būt saistīts ar nepietiekamu skaitu brīvo darba vietu, kas darba meklētājiem liek meklēt citus nodarbinātības risinājumus. Tāpat komersantu skaita pieaugumu ietekmē situācija, ka atsevišķos gadījumos tā vietā, lai nodibinātu darba tiesiskās attiecības, darbinieks kļūst par pašnodarbināto vai nodibina mikrouzņēmumu.

Atšķirībā no vairākām ES valstīm, kur lielāko tautsaimniecības daļu veido mazie un vidējie uzņēmumi, Latvijā 2012. gada beigās atbilstoši "Lursoft" veiktam pētījumam¹⁰⁴ gandrīz 95% no visiem individuālajiem komersantiem un komercsabiedrībām sastādīja mazie un mikro uzņēmumi. Gandrīz pusē no visiem mikro un mazajiem uzņēmumiem tiek nodarbināti 2–5 darbinieki.

Kaut arī ekonomiskā situācija uzlabojas, nav prognozējams straujš brīvo darba vietu skaita pieaugums. Uzņēmēji ir piesardzīgi un uzņēmumus attīsta, galvenokārt efektīvizējot un optimizējot pastāvošos procesus, nevis radot jaunas darba vietas, tādējādi izaugsme varētu arī turpināties bez būtiska jaunu darba vietu skaita radīšanas. Atbilstoši NVA apkopotajām darba devēju prognozēm¹⁰⁵ 2014. gada pirmajam pusgadam uzņēmēji ir samērā pozitīvi noskaņoti – 34% no respondentiem uzskata, ka preču un pakalpojumu pieprasījums 2014. gada laikā pieaugs, 33% uzskata, ka paliks esošajā līmenī, bet salīdzinoši neliels skaits (9%) prognozē, ka tas samazināsies. Tomēr tajā pašā laikā pašreizējās darba devēju prognozes liecina arī par samērā lielu nenoteiktību par nākotni – 25% no visiem respondentiem nespēj prognozēt sava uzņēmuma preču un pakalpojumu pieprasījumu. Salīdzinot darba devēju prognozes 2014. gadam ar prognozēm 2013. gadam¹⁰⁶, vērojams, ka nedaudz ir samazinājies to respondentu skaits, kuri uzskata, ka preču un pakalpojumu pieprasījums palielināsies vai paliks tādā pašā līmenī. Vienlaikus pieaugusi uzņēmēju daļa, kuri nespēj sniegt atbildi par pieprasījuma prognozēm. Pozitīvi vērtējams, ka uzņēmēju skaits, kas uz nākotnes pieprasījumu raugās skeptiski, nav palielinājies. Pētījuma "Strukturāls vai ciklisks? Bezdarbs Latvijā kopš 2008.–2009. gada krīzes"¹⁰⁷ rezultāti liecina, ka starp faktoriem, kas ierobežo ražošanas attīstību, uzņēmēji visvairāk minējuši pieprasījumu pēc precēm un pakalpojumiem (50%) un tikai 5–10% saista attīstības ierobežojumus ar iespējamu darbaspēka trūkumu.

Labklājības ministrs *Uldis Augulis*

¹⁰³ EK, SBA faktu lapa – 2012, http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/performance-review/files/countries-sheets/2012/latvia_lv.pdf

¹⁰⁴ Lursoft, "Lursoft pētījums: Mikro un mazie uzņēmumi Latvijas ekonomikā ieņem aizvien nozīmīgāku lomu", <http://www.lursoft.lv/press/2013/05/30/Lursoft-petijums-Mikro-un-mazie-uznemumi-Latvijas-ekonomika-ienem-aizvien-nozimigaku-lomu>

¹⁰⁵ NVA, Darba tirgus īstermiņa prognozes 2014. gada 1.pusgadam, http://www.nva.gov.lv/docs/17_52e263c8cfc9e2.90821100.pdf

¹⁰⁶ NVA, Darba tirgus īstermiņa prognozes 2013. gada 1.pusgadam, http://www.nva.gov.lv/docs/17_512b34ad243865.92991528.pdf

¹⁰⁷ Mihails Hazans, Alfs Vanags, pētījums "Strukturāls vai ciklisks? Bezdarbs Latvijā kopš 2008.–2009. gada krīzes", <http://www.reitingi.lv/petijumi/M%20Hazan%20-%20Structural%20or%20cyclical.pdf>

(Ministru kabineta
2015.gada 12.maija
rīkojums Nr.244)

Iekļaujošas nodarbinātības pamatnostādņu 2015.–2020.gadam kopsavilkums

Ekonomiskās krīzes ietekmē 2009. un 2010. gadā strauji pasliktinājās darba tirgus rādītāji – samazinājās nodarbinātības un ekonomiskās aktivitātes līmenis, pieauga bezdarba līmenis, bija vērojams straujš brīvo un arī aizņemto darba vietu skaita kritums. Kopš 2011. gada darba tirgus situācijā vērojamas pozitīvas tendences un situācija uzlabojas. Arī reģistrētais bezdarbs kopš tā augstākā punkta darba tirgus krīzes periodā 2010. gada martā (tad bezdarba līmenis sasniedza 17,3 %) ir pakāpeniski samazinājies un 2013. gada beigās attiecīgais rādītājs bija nokrities zem 10 %. Vienlaikus šobrīd darba tirgū ir identificējamās vairākas sociālās atstumtības riskam pakļautas iedzīvotāju grupas, kurām nepieciešams īpašs atbalsts, lai veicinātu to ekonomisko aktivitāti un iekļaušanos darba tirgū.

Iekļaujošas nodarbinātības pamatnostādnes (turpmāk – IN pamatnostādnes) ir vidēja termiņa plānošanas dokuments, kas izstrādāts, lai nākamo septiņu gadu laikā sekmētu iekļaujošāka darba tirgus veidošanos, pilnvērtīgi izmantojot Latvijas iedzīvotāju cilvēkresursu potenciālu, tajā skaitā mazinot bezdarba sociālās sekas, atbalstot bez darba palikušo cilvēku atgriešanos darba tirgū un sociālās atstumtības riskam pakļauto grupu pārstāvju pēc iespējas ilgu noturēšanos darba tirgū, kā arī uzlabojot darba vietu kvalitāti.

IN pamatnostādņu ietvaros ir apzināta esošā situācija un izvērtētas problēmas, kuras kavē optimālu darba tirgus funkcionēšanu un iekļaujošu izaugsmi. Atbilstoši mērķim ir izstrādāti pamatprincipi, rīcības virzieni un uzdevumi identificēto problēmu risināšanai. Tāpat IN pamatnostādņu ietvaros uzmanība tiek vērsta uz preventīviem risinājumiem, identificējot iespējamās problēmas, kas var kavēt darba tirgus attīstību nākotnē.

IN pamatnostādņu **mērķis** ir sekmēt iekļaujoša darba tirgus veidošanos, pilnvērtīgi izmantojot Latvijas iedzīvotāju cilvēkresursu potenciālu, tajā skaitā mazinot bezdarba sociālās sekas, atbalstot bez darba palikušo cilvēku atgriešanos darba tirgū un sociālās atstumtības riskam pakļauto grupu pārstāvju pēc iespējas ilgu noturēšanos darba tirgū, kā arī uzlabojot darba vietu kvalitāti.

Iekļautības un ilgtspējas aspekti ir būtiski izaugsmes noturībai, ikvienai personai jābūt iespējām iesaistīties nodarbinātībā, apmācībā, kā arī, ja tas nepieciešams, saņemt atbalstu no sociālās drošības sistēmas. Laikā, kad cilvēki arvien retāk visu savu darba dzīvi nostrādā vienā darba vietā (turklāt darba vietas maiņa ir teju ikviena nodarbinātā karjeras sastāvdaļa), nodarbinātības politikas mērķis ir sekmēt līdzdalību darba tirgū un sniegt atbalstu, nodrošinot drošu pāreju no vienas darba vietas uz nākamo, kas ietver gan adekvātu finansiālu atbalstu, gan pieaugušo izglītības iespējas. IN pamatnostādnes ir vērstas uz aktīvās darba tirgus politikas instrumentu pilnveidi, uzlabojot aktīvās darba tirgus politikas pasākumu ietvaros sniegto atbalstu bezdarbniekiem. Atbalsts darba meklēšanā nodrošina aktīvāku bezdarbnieku iniciatīvu un uzlabo darba tirgus pieprasījuma un piedāvājuma salāgošanas rezultātus. IN pamatnostādnes ir vērstas uz to, lai sekmētu iedzīvotāju līdzdalību darba tirgū, vienlaikus mazinot risku, ka pārejas posms no vienas darba vietas uz citu varētu ieilgt. Savukārt iedzīvotāju grupām, kurām iekļaušanās darba tirgū ir apgrūtināta, IN pamatnostādnes paredz specifisku atbalsta pasākumu īstenošanu, ņemot vērā katras grupas individuālās vajadzības.

Tādējādi tieši ilgstošais bezdarbs ir rādītājs, kas parāda, cik iekļaujošs ir darba tirgus. 2013. gadā no ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem Latvijā ilgstošie darba meklētāji bija 5,8 %¹ (2003. gadā – 4,8 %, vidējais rādītājs Eiropas Savienībā – 5,1 %). No visiem darba meklētājiem 2014. gada 1. ceturksnī ilgstošie darba meklētāji bija

¹ Eurostat, Long-term unemployment rate – % of active population in the same age group, 2013. gads.

43,6 %², Nodarbinātības valsts aģentūrā 2014. gada jūnijā ilgāk par 12 mēnešiem uzskaitē bija 35 %³ no visiem reģistrētajiem bezdarbniekiem.

IN pamatnostādņu mērķis ir nodrošināt, lai ilgstošais bezdarba līmenis līdz 2020. gadam un ilgtermiņā nepārsniegtu 15 % no visiem bezdarbniekiem un 2,5 % no ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem.

Definējot IN pamatnostādņu rīcības virzienus un uzdevumus, tika ņemti vērā arī 2013. gadā pabeigtajā Pasaules Bankas pētījumā "Latvija: kurš ir bezdarbnieks, ekonomiski neaktīvais vai trūcīgais? Pēckrīzes politikas izvēju izvērtējums" akcentētie risināmie uzdevumi, tostarp definēt mērķa grupas, kurām ir nepieciešams atbalsts, lai atgrieztos darba tirgū; paaugstināt ārpus darba tirgus esošo cilvēku motivāciju iesaistīties nodarbinātībā; uzlabot atbilstošu aktīvo nodarbinātības pasākumu ieviešanu.

Galvenās problēmas un izaicinājumi, kas kavē iekļaujoša darba tirgus veidošanos:

1. Līdz ar sabiedrības novecošanos samazinās darbaspējas vecuma iedzīvotāju īpatsvars kopējā struktūrā un pieaug demogrāfiskā slodze. Sagaidāms darbaspējas vecuma iedzīvotāju īpatsvara turpmāks samazinājums. Līdz 2020. gadam paredzamas būtiskas izmaiņas iedzīvotāju vecuma struktūrā par labu augstākām vecuma kohortām, turpināsies darbaspējas vecuma iedzīvotāju īpatsvara samazināšanās, kas ietekmēs darba resursu pieejamību nākotnē.

2. Ekonomika atjaunojas, uzņēmumiem optimizējot procesus un kāpinot darba ražīgumu. Darba vietu skaita pieaugums nav straujš. Uzņēmēju prognozes par sava uzņēmuma preču un pakalpojumu pieprasījuma izmaiņām īstermiņā ir piesardzīgas.

3. Pēc ekonomiski neaktīvo iedzīvotāju īpatsvara pieauguma krīzes laikā joprojām nozīmīgs ir šo iedzīvotāju īpatsvars (tai skaitā tādu, kuri zaudējuši cerības atrast darbu).

4. Daļa reģistrēto bezdarbnieku ir ar darba tirgum nepietiekamu izglītības līmeni. Ekonomiski neaktīvo un darba meklētāju struktūrā augstāks ir tādu iedzīvotāju īpatsvars, kuri ieguvuši pamatizglītību vai kuru izglītības līmenis ir zemāks par pamatizglītību.

5. Bezdarbnieku atgriešanai darba tirgū – ierobežota atbalsta intensitātes diferencēšana dažādām mērķa grupām, kas ļautu operatīvi identificēt klientus, kam primāri nepieciešams atbalsts un iesaiste atbalsta pasākumos.

6. Pilnveidojams atbalsts zemākas produktivitātes kompensēšanai atsevišķām mērķgrupām, ņemot vērā to atšķirīgās vajadzības:

a) gados vecāku iedzīvotāju zemāka produktivitāte saistīta ar pakāpenisku darbaspēju samazināšanos un darba tirgus pieprasījumam neatbilstošām zināšanām un prasmēm;

b) galvenie kavēkli jauniešu integrēšanai darba tirgū ir izglītības un darba pieredzes trūkums. Jauniešu bezdarbnieku darba pieredze lielākoties gūta mazāk kvalificētās profesijās;

c) personu ar invaliditāti darbaspējas ievērojami atšķiras atkarībā no invaliditātes grupas un funkcionālo traucējumu veida.

7. Līdzās tradicionālajām iedzīvotāju grupām, kas tiek saistītas ar sociālās atstumtības riskiem, ir specifiskas grupas, kuru īpatsvars kopējā bezdarbnieku skaitā ir būtisks: gados vecākas personas ar hroniskām slimībām; vecākas personas (50 gadu un vairāk), kam nav veselības problēmu, kas traucētu strādāt; personas vecumā no 20 līdz 39 gadiem, kam ir zems izglītības līmenis.

8. Pilnveidojama elastīga aktīvās darba tirgus politikas pasākumu novērtēšana, lai noteiktu to ietekmi uz klientu darbā iekārtošanos un izmaksu efektivitāti, ja nepieciešams, lemjot par nosacījumu izmaiņām un pielāgošanu mainīgajai darba tirgus situācijai.

² Eurostat, Long-term unemployment (12 months or more) as a percentage of the total unemployment (15–74), 2014. gada 1. ceturksnis.

³ Reģistrētie bezdarbnieki, kuru vecums ir 15 gadu un vairāk (līdz pensijas vecuma sasniegšanai), 2014. gada jūnijs.

9. Ekonomiskā aktivitāte būtiski atšķiras starp reģioniem. Darba vietu nozīmīgākais īpatsvars koncentrējas Rīgas un Pierīgas reģionos, kamēr citos reģionos darba vietu skaits ir ievērojami mazāks. Ārpus ekonomiskās attīstības centriem ir ierobežota darba vietu pieejamība.

10. Šobrīd nepastāv tiesiskais un institucionālais ietvars sociālo uzņēmumu darbībai. Sociālie uzņēmumi ir viens no iespējamiem atbalsta mehānismiem sociālās atstumtības riskam pakļauto grupu integrācijai darba tirgū.

11. Darba tirgū pastāv būtiska dzimumu segregācija gan attiecībā uz vīriešu un sieviešu sadalījumu dažādās nozarēs, gan profesijās. Atšķirības starp sievietēm un vīriešiem vērojamas arī attiecībā uz darba samaksu.

12. Samērā liela daļa iedzīvotāju ir pakļauta nabadzības riskam. Ne visi, kas vēlas, spēj atrast pilnas slodzes darbu.

13. Ienākumu testēto pabalstu saņēmēji, iesaistoties darbā, saskaras ar augstām izmaksām (iepriekš saņemto pabalstu samazinājumu), kas neveicina finansiālo motivāciju uzsākt darbu.

14. Statistikas dati liecina, ka joprojām darba vietās notiek daudz nelaimes gadījumu un nodarbinātajiem tiek konstatētas arodslimības, ko rada darba vietās pastāvošie kaitīgie darba vides faktori, nedroši darba apstākļi, nepietiekama veselības aizsardzība, nepietiekama nodarbināto apmācība un neatbilstošs darba aprīkojums.

15. Pastāv atšķirības starp Darba likumā noteikto regulējumu un faktisko elastdrošības situāciju Latvijas darba tirgū.

Lai tiktu sasniegts izvirzītais mērķis atbilstoši konstatētajām problēmām, noteikti šādi **rīcības virzieni**:

● Iekļaujošs darba tirgus

Rīcības virziena ietvaros sasniedzamie politikas apakšmērķi:

- Paplašināt pakalpojumu nodrošināšanu reģistrētajiem bezdarbniekiem atbilstoši profilēšanas rezultātā identificētajām individuālajām vajadzībām
- Paaugstināt karjeras pakalpojumu izmantošanas intensitāti karjeras plānošanas procesā
- Palielināt riska grupu bezdarbnieku iesaisti darba tirgū, risinot būtiskākos bezdarba iemeslus
- Attīstīt sociālo uzņēmējdarbību
- Palielināt reģionālās mobilitātes iespējas ekonomiskās aktivitātes veicināšanai

● Līdzsvarots darba tirgus

Rīcības virziena ietvaros sasniedzamie politikas apakšmērķi:

- Paplašināt informācijas pieejamību par darba tirgus aktualitātēm
- Uzlabot darba tirgus situācijas analīzes efektivitāti
- Pilnveidot sadarbības mehānismu labāku darba tirgus rezultātu nodrošināšanai
- Paaugstināt bezdarbnieku konkurētspēju, pilnveidojot darba tirgum nepieciešamās zināšanas un prasmes
- Palielināt pašnodarbinātības un uzņēmējdarbības iespējas reģistrētajiem bezdarbniekiem
- Veicināt darba vietu kvalitātes uzlabošanu

• Nodarbinātību sekmējoša vide

Rīcības virziena ietvaros sasniedzamais politikas apakšmērķis:

– Iekļaujošai nodarbinātībai draudzīgākas darbaspēka nodokļu un pabalstu sistēmas attīstība

IN pamatnostādnes tiks īstenotas daļēji no valsts budžeta līdzekļiem, lielāko finansējuma daļu piesaistot no Eiropas Savienības struktūrfondu 2014.–2020. gada plānošanas perioda līdzekļiem.

IN pamatnostādņu izstrādē tika nodrošināta sabiedrības līdzdalība, tai skaitā diskusija Nodarbinātības politikas koordinācijas padomes sēdē (2013. gada 5. decembrī). Pirms izsludināšanas Valsts sekretāru sanāksmē tās publicētas Labklājības ministrijas mājaslapā. Informācija par IN pamatnostādņu izstrādi sniegta arī plašākai sabiedrībai – Latvijas Vēstneša portālā un reģionālajos semināros sociālajiem darbiniekiem (2014. gada 24. septembrī – Vidzemes reģionā, Cēsis, 1. oktobrī – Latgales reģionā, Daugavpilī, 8. oktobrī – Rīgas reģionā, Rīgā, 15. oktobrī – Zemgales reģionā, Jelgavā, 22. oktobrī – Kurzemes reģionā, Saldū).

Labklājības ministrs *Uldis Augulis*