



Valsts kanceleja



Sabiedrības integrācijas
fonds



EIROPAS SAVIENĪBA

Ieguldījums Tavā nākotnē!

Pētījums veikts Valsts kancelejas administrētā projektā „Administratīvā sloga samazināšana un administratīvo procedūru vienkāršošana”
Projekta līguma numurs: Nr. 1DP/1.5.1.2.0/08/IPIA/SIF/001
Iepirkuma identifikācijas numurs: MK VK 2014/28 ESF
Projektu 85% apmērā finansē Eiropas Sociālais fonds un 15% Latvijas valsts budžets

„Pētījums par administratīvā sloga samazināšanas iespējām un inovatīvām pieejām ilgstošā bezdarba problēmu risināšanā”

GALA ZIŅOJUMS

Atbilstoši 2015.gada 2.februāra līgumam Nr.14

Izpildītājs:
Nodibinājums „Baltic Institute of Social Sciences”



Rīga, 2015.gada 29. jūlijs

SATURS

IEVADS	5
PĒTĪJUMA METODOLOĢIJA	12
Fokusa grupu diskusiju apraksts	12
Padziļināto interviju apraksts	12
Eiropas Savienības dalībvalstu pieredzes izpētes apraksts	13
PĒTĪJUMA REZULTĀTI	14
1. Ilgstošā bezdarba cēloņu grupas	14
1.1. Ar darbaspēka pieprasījumu saistīto cēloņu grupa.....	14
Ierobežots vakanču skaits	14
Zems atalgojuma līmenis un darbavietu pievilcīgums	19
1.2. Reģionālie un lokālie faktori	23
Transporta pieejamība	23
Mobilitāti ierobežojošie faktori: pieradums dzīvot laukos un lētu mājokļu ierobežotā pieejamība pilsētās	26
1.3. Ar darbaspēka piedāvājumu saistīto cēloņu grupa.....	29
Zema izglītība, profesionālo kompetenču trūkums un darbaspēka pieprasījumam neatbilstoša kvalifikācija	29
Motivācijas strādāt trūkums.....	33
Izvaišanās no kredītsaistībām un alimentu maksāšanas.....	36
Nedeklarētā nodarbinātība un alternatīvie iztikas avoti	39
Atkarības problēmas	44
Invaliditāte un hroniskās slimības	47
Zems pašvērtējums un aizspriedumi.....	52
Aprūpes pienākumu veikšana	57
Sociālā izolētība.....	61
1.4. Kopsavilkums par ilgstošā bezdarba cēloņiem	62
2. Ilgstošajiem bezdarbniekiem pieejamo pakalpojumu atbilstība mērķa grupas vajadzībām un to attīstīšanas iespējas.....	65
2.1. Ilgstošo bezdarbnieku aktivizēšanas problēmjautājumi	65
NVA reģistrēto ilgstošo bezdarbnieku motivēšana	65
NVA neregistrēto ilgstošo bezdarbnieku motivēšana	74
NVA un sociālo dienestu sadarbība un darbinieku noslodze	80

2.2. Izglītības un darbavietu piedāvājuma problēmjaucājumi	85
Apmācību pasākumu piedāvājums	85
Darbavietu piedāvājums un kvalitāte	89
Subsidētā nodarbinātība.....	92
Pagaidu sabiedriskie darbi	94
2.3. Hronisku slimību un atkarību ārstēšanas problēmjaucājumi	95
Darbspēju saglabāšana un nodarbinātība hronisku saslimšanu un invaliditātes gadījumā	95
Atkarību ārstēšana	96
2.4. Reģionālās mobilitātes veicināšana.....	99
2.5. Kopsavilkums: prioritāri risināmie jautājumi	100
3. ES dalībvalstu pieredzes izvērtējums.....	102
3.1. Bezdarbnieku profilēšana un ilgstošo bezdarbnieku kā mērķa grupas definēšana	102
3.2. Nodarbinātības dienestu darbinieki – to specializācija un slodze.....	105
3.3. Pakalpojumi ilgstošo bezdarbnieku integrācijai darba tirgū	107
3.4. Aktīvās darba tirgus politikas pasākumi ilgstošo bezdarbnieku integrācijai darba tirgū	110
Apmācību pieeja	110
Darba pieeja.....	111
3.5. Nodarbinātības dienestu sadarbība darbā ar ilgstošajiem bezdarbniekiem.....	118
Sadarbība ar sociālo pakalpojumu sniedzējiem un pašvaldībām.....	119
Sadarbība ar izglītības un apmācību nodrošinātājiem	121
Sadarbība ar nevalstiskajām organizācijām.....	121
Sadarbība ar ārpakalpojumu sniedzējiem.....	122
Sadarbība ar darba devējiem.....	123
3.6. Ārvalstu labās prakses kopsavilkums.....	125
PRIEKŠLIKUMI ILGSTOŠĀ BEZDARBA SITUĀCIJAS RISINĀŠANAI	
LATVIJĀ	127
1. prioritāte: ilgstošo bezdarbnieku institucionālā atbalsta sistēmas pilnveidošana	127
2. prioritāte: darba ar ilgstošajiem bezdarbniekiem intensificēšana	132
3. prioritāte: NVA sadarbības ar darba devējiem pilnveidošana.....	135
4. prioritāte: NVA pakalpojumu papildināšana atbilstoši mainīgajām klientu vajadzībām	138

5. prioritāte: NVA komunikācijas stratēģijas, tai skaitā, informēšanas par NVA sniegtajiem pakalpojumiem, pilnveidošana	141
6. prioritāte: iedzīvotāju darbaspēju saglabāšana un atkarību ārstēšana	142
1. Pielikums. Diskusiju norises laiks un dalībnieku skaits	144
2. Pielikums. Diskusiju dalībnieku saraksti	144
3. Pielikums. Ilgstošo bezdarbnieku vēlamās un sasniegtās izlases kvotas	150
4. Pielikums. Padziļināto interviju dalībnieku apraksts	152
ANOTĀCIJA	158

IEVADS

Pētījuma par administratīvā sloga samazināšanas iespējām un inovatīvām pieejām ilgstošā bezdarba problēmu risināšanā mērķis ir iegūt informāciju par tiem administratīvajiem šķēršļiem un ierobežojumiem, ar ko saskaras ilgstošie bezdarbnieki un kas ierobežo vai kavē viņu aktivizēšanu, līdzdarbības pienākumu veikšanu, integrāciju darba tirgū vai motivāciju iesaistīties atbalsta pasākumos un darba tirgū, kā arī identificēt nepieciešamo turpmāko rīcību administratīvā sloga un citu šķēršļu mazināšanai ilgstošā bezdarba risināšanai un piedāvāt inovatīvus risinājumus ilgstošo bezdarbnieku atbalsta plānošanā un viņu problēmu risināšanā.

Pētījuma īstenošanā tika noteikti šādi uzdevumi:

- Veikt problēmas priekšizpēti: politikas dokumentu, statistikas un jau veikto pētījumu analīzi par ilgstošā bezdarba problemātiku;
- Izvērtēt administratīvo slogu un šķēršļus, kas ierobežo vai kavē ilgstošo bezdarbnieku aktivizēšanu, integrāciju darba tirgū un motivāciju iesaistīties atbalsta pasākumos vai nodarbinātībā:
 - veicot vismaz 100 padziļinātās daļēji strukturētās intervijas ar ilgstošajiem bezdarbniekiem, veidojot mērķtiecīgo izlasi pēc sekojošām pazīmēm – reģions, dzimums, vecuma grupa, tautība, ilgstošā bezdarba ilgums, izglītība;
 - apzinot ilgstošo bezdarbnieku individuālās izdzīvošanas stratēģijas, tostarp stratēģijas intervijās identificēto administratīvo šķēršļu vai ierobežojumu pārvarēšanā;
 - veicot fokusa grupu diskusijas katrā reģionā ar iesaistīto institūciju un darba devēju pārstāvjiem;
- Balstoties uz kvalitatīvo datu analīzi, identificēt būtiskākās jomas un prioritāri risināmos uzdevumus administratīvā sloga mazināšanā ilgstošā bezdarba problēmu risināšanā;
- Balstoties uz kvalitatīvo datu analīzi un identificēto administratīvā sloga jomu un prioritāšu sarakstu, izvērtēt citu Eiropas Savienības dalībvalstu pieredzi, kuras ir saskārušās ar līdzīgām problēmām ilgstošā bezdarba problēmu risināšanā, norādot kuri īstenotie politikas pasākumi ir nodrošinājuši efektīvu ilgstošo bezdarbnieku integrāciju darba tirgū attiecīgajā Eiropas Savienības dalībvalstī;
- Balstoties uz citu Eiropas Savienības dalībvalstu pieredzes izvērtējumu, sniegt esošajā politiskajā, institucionālajā, finansiālajā un tiesiskajā ietvarā reāli īstenojamus priekšlikumus par iespējamiem risinājumiem un inovatīvām pieejām ilgstošā bezdarba situācijas risināšanai Latvijā;
- Izvērtēt piedāvāto risinājumu potenciālos riskus un ieguvumus īstermiņā un vidējā termiņā attiecībā uz individuālo bezdarbnieku un darba tirgu kopumā, tajā skaitā ņemot vērā pārējā atbalsta esamību un veidus un reģionālo aspektu.

Pētījuma īstenošanas laiks: 2015. gada 3. februāris – 2015. gada 29. jūlijs

Ilgstošā bezdarba Latvijā statistika

Ilgstošo bezdarbnieku mērķa grupas lieluma un problēmas apmēra raksturošanai ir izmantoti trīs datu avoti – NVA, CSP un Eurostat. Tā kā NVA ir iestāde, kas Latvijā nodrošina bezdarba samazināšanas politikas īstenošanu, tad statistikas apskatā pirmie ir aplūkoti NVA dati par tajā reģistrēto bezdarbnieku un darba meklētāju skaitu. NVA darbības plašuma (t.i., aptverto bezdarbnieku un darba meklētāju skaita) noteikšanai turpinājumā ir aplūkoti CSP dati, kuri, balstoties uz Darbaspēka apsekojumu, novērtē kopējo bezdarbnieku un darba meklētāju skaitu valstī. Starpība starp NVA un CSP datiem rāda to iedzīvotāju daļu, kurus nesasniedz šobrīd īstenotā bezdarba samazināšanas politika. Savukārt plašāka Eiropas konteksta iezīmēšanai apakšnodaļas noslēgumā ir aplūkoti Eurostat dati – ES-28 valstu un Latvijas vidējās ilgstošo bezdarbnieku proporcijas salīdzinājums.

2015. gada aprīļa beigās NVA uzskaitē bija 26 281 ilgstošie bezdarbnieki, kas ir 31,7% no kopējā reģistrēto bezdarbnieku skaita. Ilgstošo bezdarbnieku kopskaitā vislielāko īpatsvaru veido bezdarbnieki vecumā 50 gadi un vairāk – 52,1%, tikai 2,9% no ilgstošajiem bezdarbniekiem ir jaunieši vecumā no 15 līdz 24 gadiem. Liels ilgstošo bezdarbnieku īpatsvars ir bezdarbnieki ar invaliditāti – 17,9%.

Vidējais bezdarba ilgums NVA reģistrētajiem ilgstošajiem bezdarbniekiem 2015. gada aprīļa beigās bija 994 dienas jeb ~2,7 gadi. Sadalījumā pa profesijām pēc pēdējās nodarbošanās 2015.gada aprīļa beigās visvairāk no ilgstošajiem bezdarbniekiem ir palīgstrādnieki – 2177, tālāk seko mazumtirdzniecības veikala pārdevēji – 888, apkopēji – 817, sētnieki – 476, aprūpētāji – 379, apkures/ krāšņu kurinātāji – 272, kokapstrādes operatori – 227, gadījuma darbu strādnieki – 213, šuvēji – 211. Lielākais ilgstošo bezdarbnieku īpatsvars ir Latgales reģionā (51,7%), bet mazākais – Rīgas reģionā (15,6%). Salīdzinot ar 2015. gada sākumu, ilgstošo bezdarbnieku skaits samazinājies visos reģionos – par 758 personām jeb 2,8%.¹

Saskaņā ar CSP apkopoto informāciju ilgstošo darba meklētāju skaits 2014.gadā vecuma grupā no 15-74 gadiem bija 46,1 tūkstoši, bet vecuma grupā no 15-64 gadiem – 45,9 tūkstoši. No tiem abās vecuma grupās 57% bija vīrieši un 43% - sievietes.² CSP un NVA datu salīdzinājums rāda, ka tikai nedaudz vairāk kā puse ilgstošo bezdarbnieku ir ilgstoši saglabājuši bezdarbnieka statusu arī NVA, un šis apstāklis ir ņemts vērā, nosakot padziļināto interviju dalībnieku kvotas (sk. 4.pielikumu). Pēc CSP datiem redzams, 2014. gadā 62,1 tūkstotis darba meklētāju, kuri iepriekš bija strādājuši, darbu meklēja līdz 2 gadiem, 10,5 tūkstotši – no 3-4 gadiem, 11,9 tūkstotši 5-8 gadus un 8,5 tūkstotši – ilgāk nekā 8 gadus.³

Aplūkojot ilgstošā bezdarba rādītājus Eiropā, redzams, ka saskaņā ar Eurostat datiem 2014. gadā Latvijā ilgstošā bezdarba vidējais rādītājs bija 4,7%, bet ES vidēji – 5,1%. Pēdējo desmit gadu statistikas datu analīze parāda, ka ilgstošā bezdarba straujš

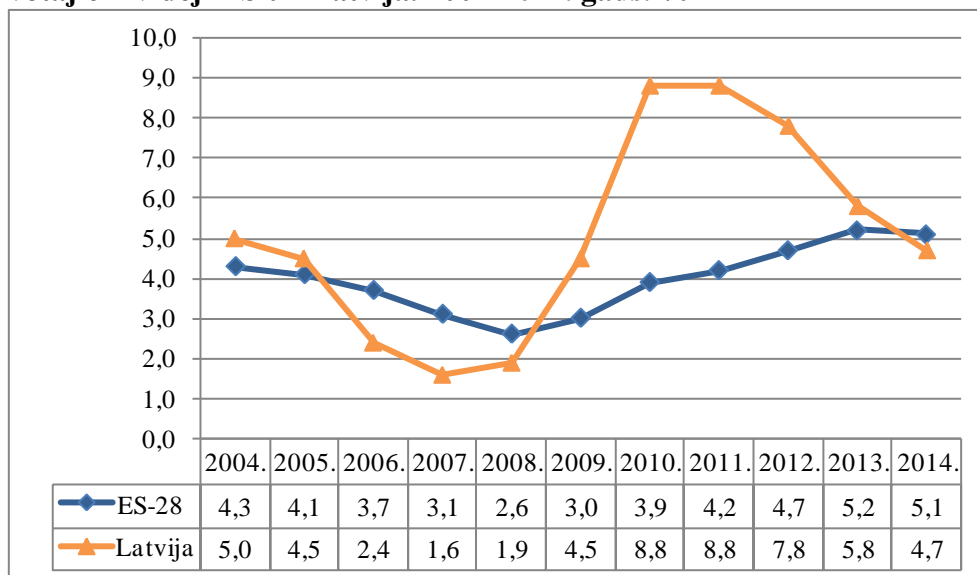
¹ Nodarbinātības valsts aģentūra. Pārskats par bezdarba situāciju valstī. 2015.gada aprīlis, Rīga, 7.-8.lpp.

² Tabula CSP datu bāzē: Iedzīvotāji un sociālie procesi – Ikgadējie statistikas dati – Nodarbinātība un bezdarbs – NBG26. Ilgstošie darba meklētāji pa vecuma grupām un pēc dzimuma

³ Tabula CSP datu bāzē: Iedzīvotāji un sociālie procesi – Ikgadējie statistikas dati – Nodarbinātība un bezdarbs – NBG30. Iepriekš nodarbinātie darba meklētāji sadalījumā pēc laika, kas pavadīts bez darba un pēc dzimuma.

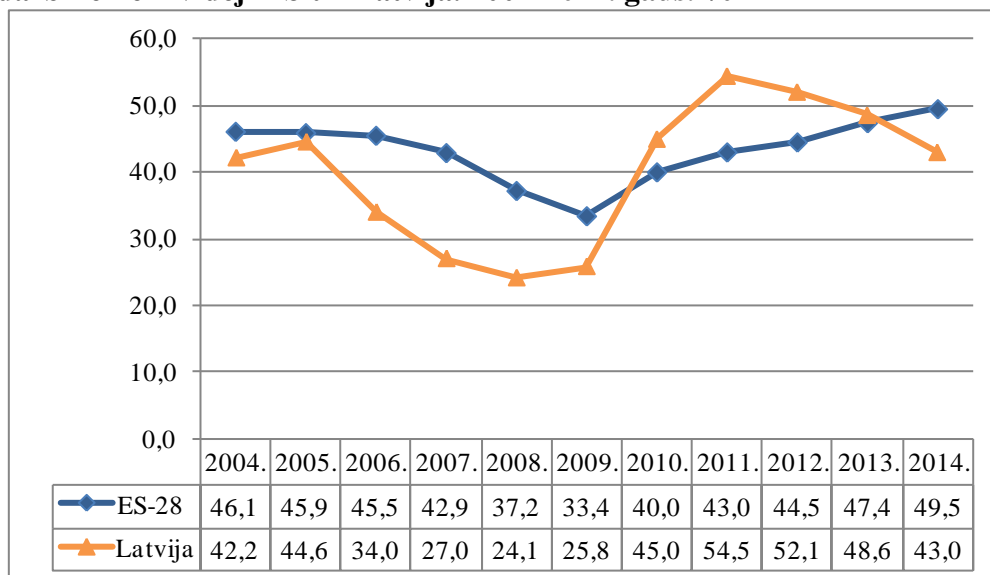
pieaugums Latvijā bija vērojams 2009. un 2010. gadā, sasniedzot 8,8% no visiem ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem. Sākot no 2012. gada, šis rādītājs pakāpeniski samazinās (1. attēls).

1. attēls. Ilgstošo bezdarbnieku proporcija attiecībā pret ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem vidēji ES un Latvijā. 2004-2014. gads. %



Avots: Eurostat dati 2004-2014. Bezdarbnieks – persona vecumā no 15-74 gadiem, kas nav nodarbināta un pēdējo četru nedēļu laikā aktīvi meklē darbu un ir gatava strādāt. Ilgstošais bezdarbnieks – bezdarbnieks, kas nav nodarbināts 12 mēnešus un vairāk. Pieejams: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupBookmark.do>. (Skatīts 05.06.2015.)

2. attēls. Ilgstošo bezdarbnieku proporcija attiecībā pret visiem reģistrētajiem bezdarbniekiem vidēji ES un Latvijā. 2004-2014. gads. %

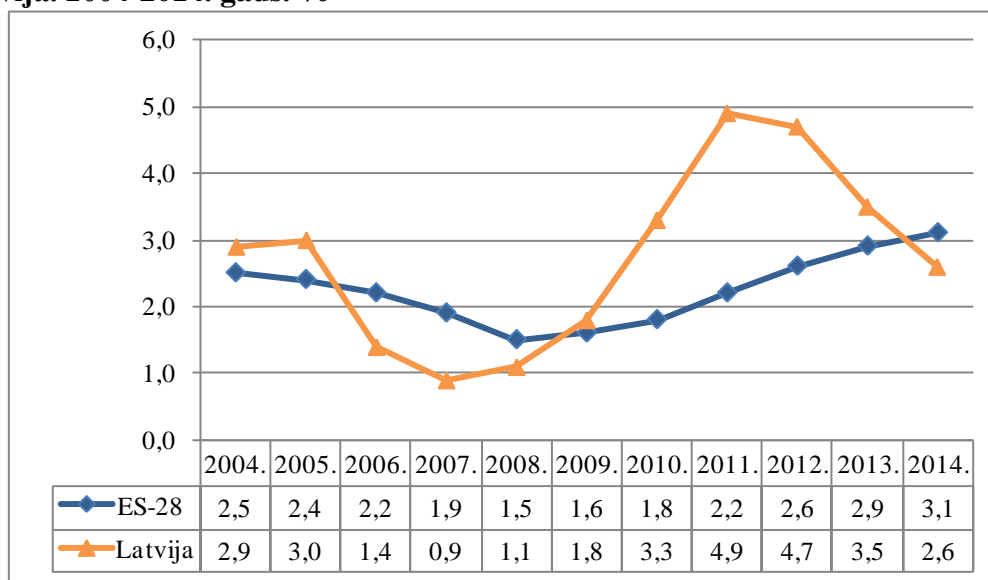


Avots: Eurostat dati 2004-2014. Bezdarbnieks – persona vecumā no 15-74 gadiem, kas nav nodarbināta un pēdējo četru nedēļu laikā aktīvi meklē darbu un ir gatava strādāt. Ilgstošais bezdarbnieks – bezdarbnieks, kas nav nodarbināts 12 mēnešus un vairāk. Pieejams: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupBookmark.do>. (Skatīts 05.06.2015.)

Pēdējo trīs gadu laikā Latvijā vērojama arī tendence, ka samazinās ilgstošo bezdarbnieku īpatsvars kopējo bezdarbnieku vidū. Ja 2011. gadā 54,5% no visiem

bezdarbniekiem Latvijā bija bez darba ilgāk par 12 mēnešiem, tad 2014. gadā – 43% (2. attēls). Savukārt ES vidējie rādītāji līdz pat 2014. gadam turpināja uzrādīt augšupejošu līkni attiecībā uz ilgstošo bezdarbnieku proporciju bezdarbnieku vidū (33,4% 2009. gadā un 49,5% 2014. gadā).

3. attēls. Ilgstošo bezdarbnieku, kas ir bez darba 24 mēnešus un vairāk, proporcija attiecībā pret ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem vidēji ES un Latvijā. 2004-2014. gads. %

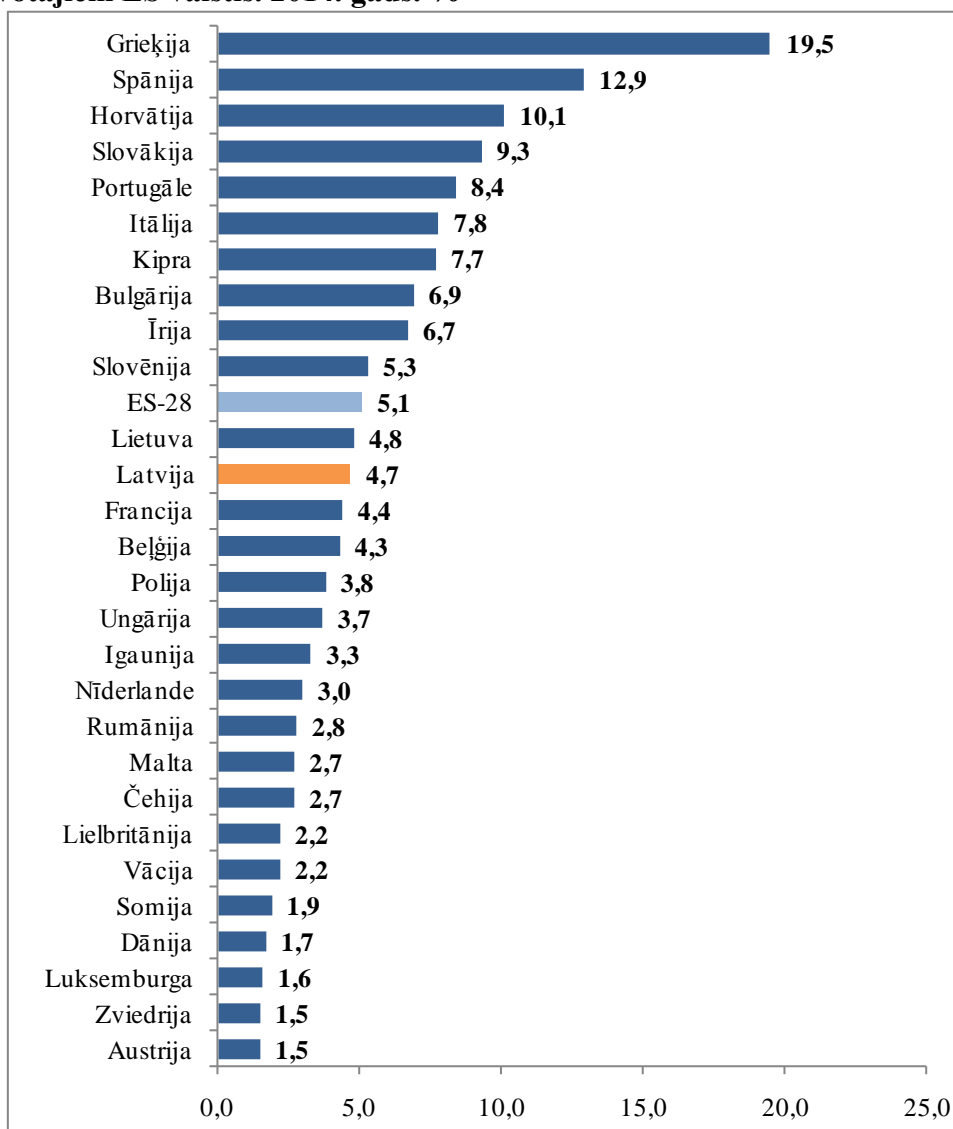


Avots: Eurostat dati 2004-2014. Bezdarbnieks – persona vecumā no 15-74 gadiem, kas nav nodarbināta un pēdējo četru nedēļu laikā aktīvi meklē darbu un ir gatava strādāt. Ilgstošais bezdarbnieks – bezdarbnieks, kas nav nodarbināts 12 mēnešus un vairāk. Pieejams: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupBookmark.do>. (Skatīts 05.06.2015.)

Ilgstošo bezdarbnieku, kas ir bez darba 24 mēnešus un ilgāk, proporcija vidēji ES ir 3,1% no visiem aktīvajiem iedzīvotājiem, bet Latvijā – 2,6% (3. attēls). Līdzīgi kā iepriekš aplūkoti rādītāji, arī šis rādītājs pēdējos trijos gados uzrāda samazināšanās tendences Latvijā, bet nelielu pieaugumu kopumā ES (detalizētāk par citu valstu bezdarba rādītājiem skatīt nodaļā „ES dalībvalstu pieredzes izvērtējums”). Tādējādi pētījuma īstenošanas brīdī Latvijas situācija ilgstošā bezdarba jomā bija labvēlīgāka, salīdzinot ar vidējo ES rādītāju.

Saskaņā ar Eurostat datiem ilgstošā bezdarba vidējais rādītājs 2014. gadā ES bija 5,1%, 2015. gada martā – 4,9%. Visaugstākie ilgstošā bezdarba rādītāji 2014. gadā bija Grieķijā (19,5%), Spānijā (12,9%), Horvātijā (10,1%) un Slovākijā (9,3%), savukārt, viszemākie – Austrijā (1,5%), Zviedrijā (1,5%) un Luksemburgā (1,6%). Kaimiņvalstīs Lietuvā un Igaunijā ilgstošā bezdarba rādītāji ir līdzīgi kā Latvijā, īpaši tas attiecas uz Lietuvu (Lietuvā 4,8%, Igaunijā – 3,3%) (4. attēls).

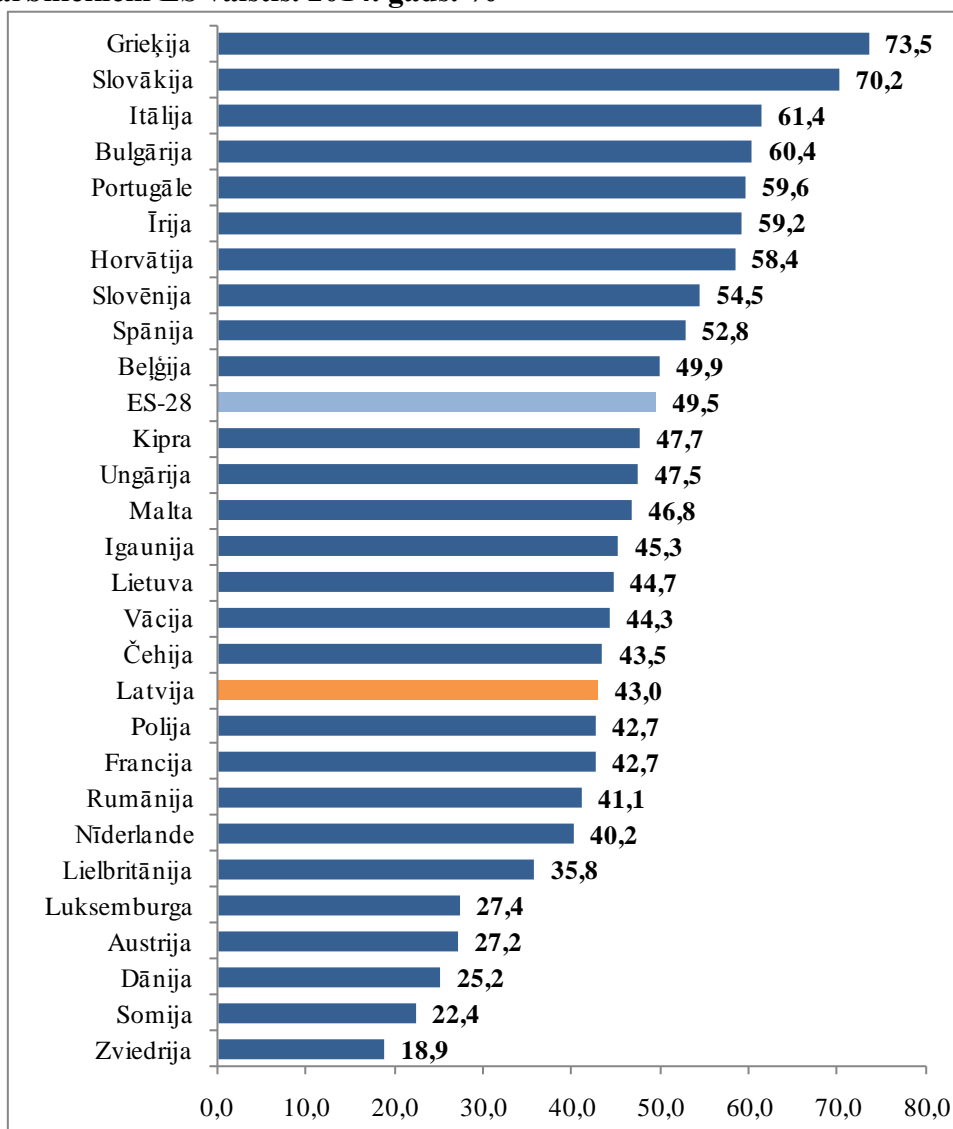
4. attēls. Ilgstošo bezdarbnieku proporcija attiecībā pret ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem ES valstīs. 2014. gads. %



Avots: Eurostat dati 2004-2014. Pieejams: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupBookmark.do>. (Skatīts 05.06.2015.)

Visaugstākais ilgstošo bezdarbnieku īpatsvars attiecībā pret visiem reģistrētajiem bezdarbniekiem ir Grieķijā (73,5%) un Slovākijā (70,2%). Viszemākais – Zviedrijā (18,9%), Somijā (22,4%) un Dānijā (25,2%). Baltijas valstu rādītāji ir salīdzinoši pa vidu: Igaunijā un Lietuvā ilgstošo bezdarbnieku īpatsvars attiecībā pret visiem reģistrētajiem bezdarbniekiem ir 45,3% un 44,7%, Latvijā – 43% (5. attēls).

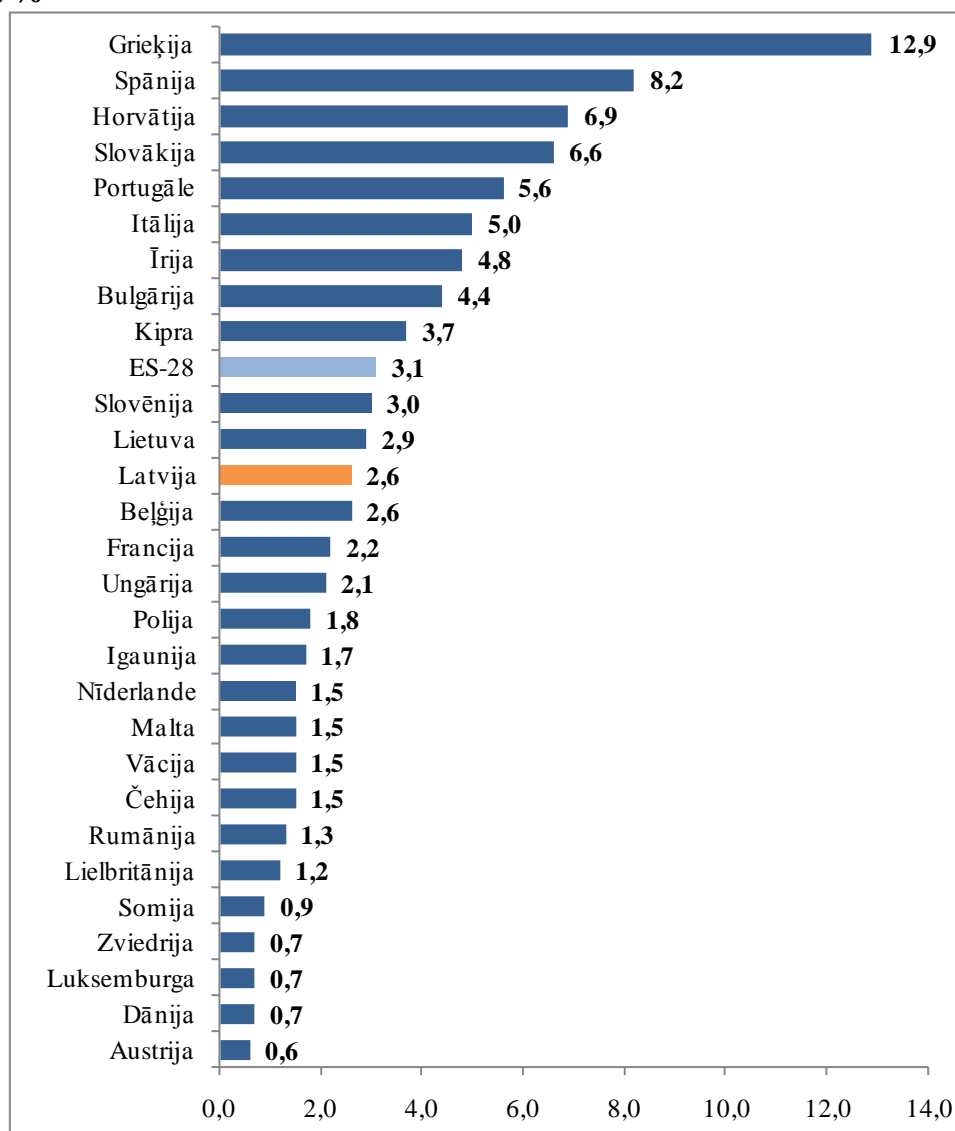
5. attēls. Ilgstošo bezdarbnieku proporcija attiecībā pret visiem reģistrētajiem bezdarbniekiem ES valstīs. 2014. gads. %



Avots: Eurostat dati 2004-2014. Pieejams: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupBookmark.do>. (Skatīts 05.06.2015.)

Statistikas dati par ilgstošo bezdarbnieku, kas ir bez darba 24 mēnešus un vairāk, īpatsvaru ekonomiski aktīvo iedzīvotāju vidū (6. attēls) parāda, ka visproblemātiskākā situācija šajā ziņā ir Grieķijā (12,9%) un Spānijā (8,2%), bet Baltijas valstīs šis rādītājs ir 2,9% Lietuvā, 2,6% Latvijā un 1,7% Igaunijā. Vismazāk ilgstošo bezdarbnieku, kas ir bez darba 24 mēnešus un vairāk, ir Austrijā, Luksemburgā, Dānijā un Zviedrijā.

6. attēls. Ilgstošo bezdarbnieku, kas ir bez darba 24 mēnešus un vairāk, proporcija attiecībā pret ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem ES valstīs. 2014. gads. %



Avots: Eurostat dati 2004-2014. Pieejams: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupBookmark.do>. (Skatīts 05.06.2015.)

Literatūras izpēte parāda, ka katrā ES valstī ir atšķirīgs ilgstošā bezdarba līmenis, kā arī ilgstošo bezdarbnieku profils. Tomēr visās valstīs ir noteiktas iedzīvotāju grupas, kas ir vairāk pakļautas ilgstošā bezdarba riskam, un tās ir – gados vecāki cilvēki, cilvēki ar zemu kvalifikāciju, cilvēki ar darba pieredzi nozarēs, kurās samazinās pieprasījums pēc darbiniekiem, etniskās minoritātes un imigranti. Ilgstošā bezdarba risku pastiprina noteiktas personības īpašības vai sociālā vide, radot kompleksu faktoru grupu, kas apgrūtina iekļaušanos darba tirgū (Duchemin & Manoudi 2014)⁴.

⁴ Duchemin, C.; Manoudi, A. (2014) Peer Review “PES approaches for sustainable activation of the long-term unemployed”. European Commission. Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=105&langId=en&newsId=2056&moreDocuments=yes&tableName=news> (01.06.2015.)

PĒTĪJUMA METODOLOĢIJA

Pētījumā izmantotā ilgstošā bezdarbnieka definīcija nosaka, ka ilgstošais bezdarbnieks ir persona darbības vecumā (15-64 gadi), kas nemācās un neatrodas oficiālās darba attiecībās vismaz gadu, neatkarīgi no tā, vai viņš ir reģistrējies NVA vai nav.

Lai iegūtu informāciju par administratīvajiem šķēršļiem un ierobežojumiem, ar ko saskaras ilgstošie bezdarbnieki un kas ierobežo vai kavē viņu integrāciju darba tirgū, pētījumā tika veiktas vairākas pētnieciskās aktivitātes, no kurām īpaši nepieciešams raksturot trīs:

- 1) fokusa grupu diskusijas;
- 2) padziļinātās intervijas;
- 3) Eiropas Savienības dalībvalstu pieredzes izpēte.

Fokusa grupu diskusiju apraksts

Kopumā tika veiktas desmit fokusa grupu diskusijas – piecas ar darba devējiem, un piecas – ar speciālistiem (t.i., iesaistīto institūciju pārstāvjiem, to vidū, NVA darbiniekiem, pašvaldību sociālo dienestu pārstāvjiem, bezdarbnieku apmācību programmu veidotājiem un pasniedzējiem, motivācijas integrēties darba tirgū celšanas pasākumu īstenotājiem u.c.).

Reģionāli diskusijas tika organizētas šādi: divas diskusijas Rīgas un Pierīgas reģionā, divas diskusijas Vidzemē, divas diskusijas Zemgalē, divas diskusijas Kurzemē un divas diskusijas Latgalē. Lai apzinātu trūkstošos viedokļus, papildu fokusa grupām tika veiktas arī daļēji strukturētās intervijas ar speciālistiem (2) un darba devējiem (61). Diskusiju norises laiks: 2015. gada marts. (1. Pielikumā precīzs katras diskusiju norises laiks, vieta un dalībnieku skaits. 2. Pielikumā diskusiju dalībnieku saraksti).

Padziļināto interviju apraksts

Pētījuma ietvaros kopumā tika veiktas 136 padziļinātās intervijas: 101 padziļinātā intervija ar ilgstošajiem bezdarbniekiem, kas reģistrējušies NVA, un 35 padziļinātās intervijas ar ilgstošajiem bezdarbniekiem, kas nav reģistrējušies NVA. Interviju veikšanas laiks: 2015. gada 5. marts – 31. maijs. Padziļinātās intervijas ar ilgstošajiem bezdarbniekiem tika veiktas, izmantojot padziļinātās daļēji strukturētās intervijas metodi. Intervija tika strukturēta atbilstoši iepriekš izstrādātajām vadlīnijām, vienlaikus intervijas laikā intervētajam bija iespēja uzdot papildu jautājumus, brīvi mainīt jautājumu kārtību un piemērot jautājumu formulējumu intervijas dalībnieka runas veidam un uztverei. Padziļinātās intervijas ar ilgstošajiem bezdarbniekiem tika ierakstītas audio failā, un pēc intervijas tika sagatavoti intervijas transkripti.

Intervijas ar ilgstošajiem bezdarbniekiem, kas reģistrējušies NVA, tika veiktas, izmantojot NVA dotu kontaktu datu bāzi ar 1000 kontaktiem, kas atlasīti, ievērojot proporcionalitāti attiecībā uz ilgstošo bezdarbnieku reģistrāciju dažādās NVA filiālēs

un bezdarba ilgumu. Interviju dalībnieku atlasei tika izmantota kvotu izlase (3. Pielikums), ievērojot šādas pazīmes: reģions, dzimums, vecuma grupa, tautība, ilgstošā bezdarba ilgums, izglītība, valsts valodas grupa, urbanizācijas līmenis. 35 ilgstošo bezdarbnieku, kas nav reģistrējušies NVA, atlase tika īstenota, izmantojot pieejamās izlases principus un cenšoties nodrošināt interviju dalībnieku daudzveidību pēc vecuma, dzimuma, izglītības un dzīves vietas pazīmēm, jo drošticamu statistikas datu par šo grupu nebija pieejami (izvērstis apraksts 3. Pielikumā). 4. Pielikumā ir sniegts īss visu padziļināto interviju dalībnieku apraksts (intervijas numurs, vecums, dzimums, izglītība un dzīves vieta).

Eiropas Savienības dalībvalstu pieredzes izpētes apraksts

Balstoties uz kvalitatīvo datu analīzi un identificētajiem prioritārajiem uzdevumiem ilgstošā bezdarba risināšanai, tika apzināta citu Eiropas Savienības dalībvalstu pieredze. Pieredzes izpētes apkopojumā ir iekļauti, pirmkārt, tie īstenotie pasākumi, kas ārvalstu ekspertu vērtējumā ir nodrošinājuši efektīvu ilgstošo bezdarbnieku integrāciju darba tirgū Eiropas Savienības dalībvalstīs. Otrkārt, uzmanība tika pievērsta tam, lai konkrētie pasākumi vai pieejas būtu nozīmīgas arī Latvijas kontekstā un palīdzētu pilnveidot risinājumus identificēto ilgstošā bezdarba problēmu risināšanā.

ES dalībvalstu pieredzes apraksts ir strukturēts atbilstoši dažādiem atbalsta veidiem, katrā nodaļā aplūkojot tādas dalībvalstis, par kurām ir pieejama pietiekami izvērstā informācija un kuras, raugoties no Latvijas perspektīvas, ir piemērojušas inovatīvus risinājumus. Tāpat uzmanība ir pievērsta tām ES dalībvalstīm, kuras pēc savas sociāli ekonomiskās situācijas ir līdzīgākas Latvijai un kurās ilgstošā bezdarba rādītāji ir zemāki vai līdzīgi Latvijai. Izceltās labās prakses attiecas uz šādiem Latvijā identificētiem nozīmīgiem jautājumiem, kuru risināšanā nepieciešami uzlabojumi: motivācijas veicināšanas un koučinga pakalpojumi; sadarbības ar darba devējiem uzlabošanas iespējas; nodarbinātības dienesta/ pakalpojumu sniedzēju darbinieku pienākumi un slodze, strādājot ar bezdarbniekiem, kam nepieciešams intensīvāks atbalsts un jāsadarbojas arī ar citiem speciālistiem; pakalpojumu deleģēšanas NVO un privātajam sektoram pieredze, lai nodrošinātu iespēju elastīgāk reaģēt uz vajadzībām un nodrošināt pieeju „līdzīgs līdzīgam” un citas.

Eiropas Savienības dalībvalstu, kuras ir saskārušās ar līdzīgām problēmām ilgstošā bezdarba problēmu risināšanā, pieredzes apzināšanā tika izmantoti daudzveidīgi datu avoti – gan statistikas dati, gan analītiski ziņojumi, gan konferenču prezentācijas, gan ES savstarpējās apmaiņas (*mutual learning*) programmas nodarbinātības jomā materiāli. Nozīmīgākie izmantotie informācijas avoti ir:

- 1) ES dalībvalstu pieredzes apzināšanas 2014. gada 10-11. aprīļa semināra Sofijā, Bulgārijā materiāli par publisko nodarbinātības dienestu pieredzi darbā ar ilgstošajiem bezdarbniekiem;
- 2) Eiropas Ekonomikas un Sociālās komitejas 2015. gada 11. martā Zagrebā, Horvātijā organizētās konferences „Aktīvi risināt ilgstošā bezdarba problēmu: nacionālās un Eiropas perspektīvas” materiāli;
- 3) Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD) LEED programmas projekta „Risinot ilgstošo bezdarbu neaizsargātāko grupu vidū” (2011-2012) materiāli.

PĒTĪJUMA REZULTĀTI

1. Ilgstošā bezdarba cēloņu grupas

Tā kā ilgstošā bezdarba cēloņi kopumā meklējami darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma neatbilstībā⁵, šīs nodaļa ir strukturēta trīs apakšnodaļās: (1) ar darbaspēka pieprasījumu saistīto cēloņu grupa, piemēram, vakanču skaits un piedāvātais atalgojums; (2) reģionālie vai lokālie faktori, piemēram, transporta pieejamība, kas dažādās Latvijas vietās ir atšķirīga, un bezdarbnieku gatavība mobilitātei; (3) ar darbaspēka piedāvājumu saistīto cēloņu grupa, piemēram, izglītības līmenis un kvalifikācija, motivācija strādāt, dažādi kavējošie faktori meklēt darbu, tajā skaitā, zems pašvērtējums un sabiedrībā pastāvošie aizspriedumi par noteiktām bezdarbnieku grupām.

Ņemot vērā to, ka daudzos gadījumos ilgstošā bezdarba cēloņi ir vairāku negatīvu faktoru kopums un nav iespējams vienlaicīgi analizēt gan visus cēloņus, gan visas mērķa grupas, atsevišķām nodaļām ir sniegtas iekšējās atsauces, kurā nodaļā par noteiktu problēmu grupu var lasīt papildus.

Savukārt šajā nodaļā raksturoto problēmu risinājumi sīkāk ir aplūkoti ziņojuma turpinājumā – otrajā nodaļā „Ilgstošajiem bezdarbniekiem pieejamo pakalpojumu atbilstība mērķa grupas vajadzībām un to attīstīšanas iespējas”.

1.1. Ar darbaspēka pieprasījumu saistīto cēloņu grupa

Ierobežots vakanču skaits

Būtiskākais ilgstošā bezdarba cēlonis no darbaspēka pieprasījuma viedokļa ir ierobežots darbavietu (t.i., brīvo vakanču) skaits. Šo problēmu ilgstošie bezdarbnieki un speciālisti visbiežāk uzsver, pārrunājot darba atrašanas iespējas mazpilsētās un lauku teritorijās. Vienlaikus darba devēji sastopas ar grūtībām atrast piemērotus un motivētus darbiniekus, it īpaši, nozarēs, kurām raksturīga sezonālitate pieprasījumā pēc darbaspēka, piemēram, lauksaimniecībā, dārzkopībā, būvniecībā u.tml.

Salīdzinot šos divus pretējos apgalvojumus ar NVA datiem, par tajā reģistrēto brīvo vakanču skaitu, redzams, ka 2015. gada pirmajos četros mēnešos vidēji mēnesī NVA tika reģistrēta 2601 brīva darbavieta, bet konkrēti š.g. aprīlī NVA bija reģistrētas 3549 vakances. Kopumā aprīļa beigās NVA bija reģistrētas 5935 brīvas darbavietas⁶, no tām 4045 Rīgā, 602 Latgales reģionā, 458 Kurzemes reģionā, 452 Zemgales reģionā un 378 Vidzemes reģionā.⁷ Pēc NVA reģistrēto vakanču skaita lielākais darbaspēka pieprasījums 2015. gada aprīlī bija apstrādes rūpniecības, vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības, automobiļu un motociklu remonta, būvniecības,

⁵ Duchemin, C., Manoudi, A. (2014). *Peer Review “PES approaches for sustainable activation of the long-term unemployed”*. European Commission, p.6. Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11811&langId=en> (01.06.2015.)

⁶ Nodarbinātības valsts aģentūra. Pārskats par bezdarba situāciju valstī. 2015. gada aprīlis, Rīga, 11.lpp.

⁷ Nodarbinātības valsts aģentūra. NVA reģistrēto brīvo darba vietu skaita izmaiņas no 2004.-2015.g.

lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības, izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu nozarēs. Vakanču pieaugums vērojams vienkāršās profesijās, bet kritums – augstas kvalifikācijas profesijās (vadītāji, speciālisti).⁸

Salīdzinot reģistrētās vakances ar ilgstošo bezdarbnieku darba (t.sk. neregulārā darba) pieredzi, kopumā būtiska formāla neatbilstība starp pieprasīto un pieejamo kvalifikācijas līmeni nav konstatējama, proti, ilgstošie bezdarbnieki var būt piemēroti darbam vairumā iepriekš minēto nozaru. Analizējot fokusa grupu ar speciālistiem un darba devējiem un padziļināto interviju ar ilgstošajiem bezdarbniekiem rezultātus, redzams, ka iespējas piepildīt brīvās vakances un to skaitu kopumā ietekmē vairāki ar darbaspēka piedāvājumu saistīti (subjektīvie) faktori.

Kopumā reālo darba devēju skaits mazpilsētās un lauku teritorijās praktiski nepalielinās⁹ un jaunu darba devēju ienākšana, kas varētu radīt papildu darbavietas, notiek ļoti reti. Pētījumā intervētie ilgstošie bezdarbnieki un speciālisti darbavietu trūkumu saista arī ar uzņēmumu skaita samazināšanos, optimizāciju vai likvidāciju gan salīdzinājumā ar padomju laikiem tālākā pagātnē (it īpaši lauku teritorijās), gan 2009. gada ekonomiskās krīzes laikā. Uzņēmumu slēgšana notikusi gan ražošanas, gan pakalpojumu jomā, tādējādi skarot visas darbaspējīgo iedzīvotāju grupas neatkarīgi no dzimuma, vecuma, profesionālās kvalifikācijas vai darba prasmēm.

Šī situācija ir par pamatu, lai ilgstošie bezdarbnieki un speciālisti varētu apgalvot, ka brīvu vakanču skaits vairumā Latvijas teritorijas (izņemot Rīgas apkārtni) ir ierobežots. Piemēram, kā intervijās stāstīja pētījuma dalībnieki, darbs ir vienam vai diviem pārdevējiem, veselības aprūpes speciālistam (vietējais feldšeris vai retāk – ģimenes ārsts), ja ir vietējā bibliotēka – bibliotekāram, ja ir skola – tad arī dažiem skolotājiem un atsevišķiem tehniskajiem darbiniekiem, diviem līdz trīs cilvēkiem ir darbs pagasta pārvaldē. Pārējās darbavietas ir atkarīgas no teritorijā strādājošajiem uzņēmumiem un zemnieku saimniecību lieluma. Lielākās saimniecībās, kurās ģimenes locekļi nevar paši nodrošināt saimniecības darbību, tiek meklēti palīgstrādnieki. Tie cilvēki, kuriem ir darbs, cenšas to saglabāt, tāpēc konkurēt ar strādājošajiem esot neiespējami:

Biju bērnudārzā aizgājusi, domāju varbūt par auklīti paņems mani, nu nav, nav! Visas vietas aizņemtas, katrs strādā, katram vajag naudiņas. (R54, 52 gadi, sieviete, vispārējā vidējā izglītība, Latgales reģions)

Kur tad šeit atradīsi darbu? Ja arī vesels būtu, šeit darba nav. [...] Kur tad šeit atradīsi darbu? Te strādā tikai 5 traktoristi, un vasaras periodā viņi vēl savas sievas ņem. Citi tur nekādi netiek. Viss. Viņi arī strādā. Kā bija kolhozā pieci traktoristi, tā viņi strādā. (R52, 58 gadi, vīrietis, vispārējā vidējā izglītība, Latgales reģions)

Es par [pilsētas nosaukums] uzskatu, ka tur ražošanas nav vispār, un darbavietu arī nav. Nopietnākas ražošanas jau mums te nekādas nav! (R86, 29 gadi, sieviete, bakalaura grāds, Vidzemes reģions)

⁸ Nodarbinātības valsts aģentūra. Pārskats par bezdarba situāciju valstī. 2015. gada aprīlis, Rīga, 3., 11.lpp.

⁹ Jāņem vērā, ka CSP dati par uzņēmumu skaita izmaiņām var radīt atšķirīgu priekšstatu, jo juridiski viens darba devējs savu mērķu sasniegšanai vai nodibināt vairākus uzņēmumus, kuros reāli tiek nodarbināti vieni un tie paši strādājošie.

Analizējot ilgstošo bezdarbnieku viedokli par darba atrašanas iespējām un brīvajām vakancēm attiecīgajā teritorijā, iezīmējas vairāki problēmjaudājumi. Pirmkārt, tā ir darba tirgus pieprasījuma samazināšanās pēc mazkvalificēta darbaspēka un no tā izrietošās iespējas nodarbināt ilgstošos bezdarbniekus ar zemu izglītības līmeni un zemām prasmēm. Otrkārt, tas ir šaurais tautsaimniecības nozaru spektrs, kurā pieejamas brīvās vakances. Treškārt, darba atrašanas iespējas samazina ilgstošo bezdarbnieku gaidas attiecībā pret brīvajām vakancēm, kas liecina par sociālo prasmju un izpratnes trūkumu, kas mūsdienu ekonomiskajos apstākļos būtu jādara, lai atrastu darbu.

Runājot par pirmajiem diviem nosauktajiem problēmjaudājumiem, ilgstošo bezdarbnieku pieredze rāda, ka viņu prasmes attiecībā pret mūsdienu darba tirgus prasībām ir novecojušas, piemēram, lauksaimniecībā un mežsaimniecībā tiek izmantota moderna, jaudīga un sarežģīta tehnika, kuras vadība ir jāmācās pilnīgi no jauna un ko ir grūti izdarīt pat tādām ilgstošajām bezdarbniekam, kurš pirms divdesmit gadiem ir strādājis par traktortehnikas vadītāju.

Lielsaimniecības strādā ar ražīgo tehniku, kur tas padomju laiku traktora vadītājs nav vajadzīgs. (Jelgava, speciālistu FG)

Novecojušās zināšanas kopā ar fizisko un intelektuālo spēju samazināšanos, darbaspēkam dabiski novecojot, kombinējas ar vairāk vai mazāk izteiktām atkarības problēmām un zemu motivāciju paaugstināt savu konkurētspēju atbilstoši modernā darba tirgus vajadzībām. Turklāt izveidojusies situācija prasa atzīt, ka ilgstošajam bezdarbniekam, iespējams, ir jāpār kvalificējas pavisam citā jomā, nevis jāpaaugstina kvalifikācija sākotnēji iegūtajā profesijā.

Ilgstošo bezdarbnieku pieredze rāda, ka pieejamās brīvās vakances kopumā ir šauras pēc to profila, piemēram, sievietes skaidro, ka viņu dzīves vietas tuvumā pieejams ir fizisks darbs (gateros, lauku saimniecībās, būvniecībā), kurš ir piemērots tikai vīriešiem (skat. 1. logs. Darbvietu trūkums). Daļa ilgstošo bezdarbnieku atzina, ka nav gatavi strādāt vienkāršus darbus – apkopt apzaļumojumus pilsētā, strādāt par sētniekiem u.tml.:

Nav jau iespēju pagaidām nekur tās darbavietas dabūt, neiesi jau par sētnieku strādāt. [...] Darba iespējas reģionā ir kritiskas. (R77, 31 gads, vīrietis, 2. līmeņa augstākā izglītība, Latgales reģions)

Runājot par trešo problēmjaudājumu, proti, gaidām attiecībā pret piedāvāto darbu, redzams, ka ilgstošajiem bezdarbniekiem trūkst izpratnes par mūsdienu darba tirgus specifiku un prasmes meklēt darbu. Kopumā, lai pamatotu savu pārliecību, ka nav pieejamas tādas darbavietas, kas atbilst viņu vajadzībām, ilgstošie bezdarbnieki norāda, ka viņiem nav pieņemams sezonas darbs vai tāds darbs, kurā nav garantēta stabilitāte u.tml. Daļa interviju dalībnieku uzskata, ka šādu darbu nav vērts uzņemties, jo tas neatrisina kopējo problēmu – pastāvīga darba trūkumu. Vienlaikus tā ir arī atruna un attaisnojums nestrādāšanai:

Neko te nepiedāvā. Kā, piemēram, ziemā iestājies gaterī strādāt, nostrādā mēnešus divus, gateris slēdzas ciet, ej meklē citu darbu. Kāds labums man skraidīt pa gateriem no viena uz otru? Man nekāda labuma nav. (R2, 54 gadi, vīrietis, pamatizglītība, Latgales reģions)

Kā iespējamais darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma noteiktā apvidū neatbilstības problēmas risinājums ir darbaspēka mobilitāte, tomēr, kā rāda ilgstošo bezdarbnieku intervijas, mērķa grupas gatavība tai ir zema (sk. sīkāk 1.2. nodaļu).

Iepriekš minēto un turpmākajās nodaļās analizēto faktoru savstarpējo mijiedarbību ilustrē kādas ilgstošās bezdarbnieces dzīvesstāsts un ilgstošā bezdarba situācijas raksturojums (skat. 1. logs. Darbavietu trūkums). Lai gan galvenais ilgstošā bezdarba iemesls intervijas dalībnieces vērtējumā ir piemērotu darbavietu trūkums, intervijā paustā attieksme rāda, ka iespējas atrast darbu samazina gan zemais izglītības līmenis, gan ierobežotās mobilitātes iespējas, gan arī zemās sociālās prasmes, kas izpaužas izvēlētajās darba meklēšanas stratēģijās un attieksmē pret pārkvalificēšanos.

1. logs. Darbavietu trūkums

R56. Sieviete, 40 gadi, Latgales reģions, lauki. Dzimtā valoda – krievu. Nozīmīgākā darba pieredze: darbs kolhozā (slaucēja). Galvenais bezdarba iemesls (pašvērtējums): darbavietu trūkums. Citi būtiski faktori: mazi bērni, transporta problēmas, zema izglītība, latviešu valodas zināšanu trūkums.

Darbavietu trūkums: uzskata, ka tuvākajā apkārtnē nav sievietēm piemērotu darbavietu:

Atbraucu uz biržu, un man saka: „Meklējiet darbu.” Nu, kur lai to darbu atrod? Nu, nav kur. Prasīju mums Sašam, rentniekam, viņš tāds labs un stiprs: „Nem mani darbā!” Viņš saka: „Uz tehnikas tu nestrādā. Uz mežu arī tevi nevaru paņemt. Sievietes es neņemu.” Ja viņš ņem darbā, tad oficiāli, kā pienākas. Bet viņš saka: „Ko tu pie manis darīsi? Nav man tev darba.” Būtu kāda ferma, saimniecība, tad pieteiktos.

Mazi bērni: 9 un 11 gadus veci bērni, uz ilgu laiku vienus nevar atstāt, jākurina māja, jāgatavo pusdienas.

Transports: sabiedriskais transports reti kursē, grūtības nokļūt uz tuvākajām pilsētām:

Problēmas ir ar transportu, lai kaut kur nokļūtu, ja es atrastu darbu. Nav iespējas atgriezties uz mājām. Visas grūtības ir to saistītas. [..] Nav transports, kas ietu vēlu vakarā. Jo cilvēki strādā līdz 6 -7, bet mums pēdējais autobuss no [pilsētas nosaukums] ir 4 pēcpusdienā. Nu, kā iekārtoties darbā? Darbā vajag agri braukt un vēlu atgriezties, bet nav ar ko.

Izglītība: iegūta tikai pamatizglītība:

Man nav zināšanu un nekādas specialitātes. Tajā laikā, kad mēs mācības pabeidzām, es aizgāju strādāt uz fermu par slaucēju. Kurš gan agrāk prasīja dokumentus – pabeidzi tu vai nepabeidzi? Mēs vienkārši strādājām, pēc tam tā sanāca, un viss, tā arī palikām, tā arī sēžam.

Izdzīvošanas stratēģijas: saņem GMI, atlaidi malkas iegādei, bērnu pabalstu un brīvpusdienas, vīra nopelnītais gadījuma darbos, palīdz vīra māte, audzē dārzeņus, iznomā zemi kaimiņam, lasa un pārdod ogas, sēnes.

NVA pieredze: reģistrējusies, regulāri strādā pagaidu sabiedriskajos darbos.

NVA pieredzes vērtējums: sūdzas, ka NVA nepiedāvā tādus kursus, kādus vēlas:

Prasīju, gribēju kaut kādus frizieru vai pārdevēju kursus. Man teica, ka tuvākā nākotnē netiek plānoti un tādu kursu nav. Sēžam un gaidām.

Vienlaikus ar ilgstošo bezdarbnieku pārliecību, ka brīvo vakanču skaits viņu dzīvesvietas apkārtnē ir ierobežots, darba devēju gaidas un priekšstati, ka viņiem nepieciešamais darbaspēks tuvākajā apkārtnē nav pieejams, var radīt pretēju efektu. Proti, darba devēju fokusa grupu diskusijas rāda, ka šādi priekšstati var būt iemesls ierobežot savas uzņēmējdarbības apmēru un attiecīgi – jaunu darbavietu radīšanu. Tādējādi arī darba devēji ir pielāgojušies apkārtnē pieejamajai darbaspēka struktūrai, un jaunu vakanču radīšanai būtu nepieciešama arī darba devēju mobilizācija.

Vasarā es ar uguni meklēju cilvēkus, kas man kaut ko izdarīs. Es varētu paņemt vasarā vēl kādu [darba] apjomu klāt, bet es to vienkārši pēdējos gados neņemu, jo es saprotu, ka reāli nav cilvēku, kas var un spēj to izdarīt. (Cēsis, darba devēju FG)

Kā cits jaunu darbavietu radīšanas šķērslis var būt vietējo iedzīvotāju pretestība jaunu lauksaimniecības vai ražošanas uzņēmumu izvietošanai viņu pašvaldību teritorijā, kas var mainīt ierasto ainavu un dzīves ritmu. Šīs problēmas risināšanai nepieciešama aktīva pašvaldību iesaiste, veidojot dialogu ar sabiedrību par šādu jaunu uzņēmējdarbības iniciatīvu priekšrocībām un trūkumiem.

Intervijas ar ilgstošajiem bezdarbniekiem rāda, ka arī pati mērķa grupa var būt resurss uzņēmējdarbības attīstībai. Pozitīvs piemērs ir kāda ilgstošā bezdarbnieka Latgales reģionā pieredze, kurš, iegūstot nepieciešamās zināšanas NVA piedāvātajos uzņēmējdarbībasursos, izstrādājis biznesa plānu un šobrīd mēģina izveidot savu uzņēmumu – galdniecību (skat. 2. logs. Uzņēmējdarbība ilgstošo bezdarbnieku vidū). Tas ir viens no risinājumiem situācijā, kad trūkst darba piedāvājumu vai arī tie ilgstošajam bezdarbniekam šķiet nepieņemami. Vienlaikus aplūkots piemērs rāda, ka šīs iespējas produktīvi spēj izmantot ilgstošie bezdarbnieki ar augstāku kvalifikāciju un sociālajām prasmēm – intervijas dalībniekam ir pieredze zemākā līmeņa vadītāja amatā (maiņas vadītājs un struktūrvienības vadītājs).

2. logs. Uzņēmējdarbība ilgstošo bezdarbnieku vidū

R85. Vīrietis, 42 gadi, Latgales reģions. Nozīmīgākā darba pieredze: maiņas vadītājs kokskaidu plātņu ražošanā (2 gadi) un maiņas vadītājs, struktūrvienības vadītājs galdniecības uzņēmumā, kur izgatavo koka mājas un logus (2 gadi). Bezdarba iemesls – darbavietu trūkums, uzskata, ka pilsētā trūkst darbavietas.

Ir uzrakstījis biznesa plānu un saņēmis finansējumu, mēģina izveidot savu galdniecību. Šobrīd nevienu nenodarbina, strādā viens pats:

Darbiniekus atrast nav vienkārši, uzticamus un kas kaut ko arī darītu, bet pagaidām es viens pats ņemos. Kad man viss aizies, varētu būt, ka būtu vajadzīgs viens darbinieks. Augstas kvalifikācijas. Otrs [ir] noieta tirgus. Pirkspēja cilvēkiem, jo Latgalē te ir ļoti vāji. [...] Pamazītiņām veidošu klientu loku. Cilvēki interesējas, zvana.

NVA pieredze: reģistrējies nepilnus divus gadus, izgājis projektu vadības kursu
NVA pieredzes vērtējums: kursus vērtē pozitīvi, iegūtās zināšanas palīdzēja uzrakstīt biznesa plānu.

Zems atalgojuma līmenis un darbavietu pievilcīgums

Otrs būtiskākais ilgstošā bezdarba cēlonis no darbaspēka pieprasījuma viedokļa ir zemais atalgojuma līmenis pieejamajās vakancēs. Darbavietas, kurās darba atalgojums ir zems, nav pievilcīgas darba ņēmējiem – to norāda gan paši ilgstošie bezdarbnieki, gan speciālisti fokusa grupu diskusijās, un atzīst arī darba devēji. Saskaņā ar CSP datiem 2015. gada februārī minimālo darba algu vai mazāk saņēma 27% Latvijas darba ņēmēju. Kopumā 45,1% darba ņēmēju neto darba alga bija līdz 500 EUR¹⁰.

Lai gan pēdējo piecu gadu laikā vidējā neto alga Latvijā katru gadu pieaug, pieaugums ir neliels. CSP dati liecina, ka vidējā neto alga Latvijā 2014. gadā bija 560 EUR (salīdzinoši 2013. gadā – 516 EUR, 2012. gadā – 488 EUR, 2011. gadā – 470 EUR, 2010. gadā – 450 EUR)¹¹.

Salīdzinoši visaugstākais vidējais neto atalgojums 2014. gadā bija Rīgā – 633 EUR, viszemākais Latgales reģionā – 388 EUR¹², kur arī ir visaugstākais ilgstošā bezdarba rādītājs. Kopumā darba algu oficiālā statistiska liecina, ka Latvijā darba algu līmenis ir zems (salīdzinot ar vidējām algām citur ES/EEZ valstīs), un vairāk nekā viena ceturtda daļa darba ņēmēju saņem minimālo darba algu vai mazāk. Par Latviju zemākas darbaspēka izmaksas no ES valstīm ir tikai Lietuvā, Bulgārijā un Rumānijā, atbilstoši šajās valstīs ir arī zemākie iedzīvotāju ienākumi no darba algas un lielākā iedzīvotāju proporcija ar zemiem ienākumiem¹³.

Analizējot ilgstošo bezdarbnieku, speciālistu un darba devēju viedokli par pieejamo darba vietu pievilcīgumu, īpaši atalgojuma līmeni, var identificēt šādus problēmjautājumus. Pirmkārt, strādāšana algotā darbā pati par sevi rada izmaksas, piemēram, transporta izdevumi, lai nokļūtu uz darbu, ēšanas ārpus mājas izdevumi, kas, saņemot minimālo algu vai algu, kas tuva minimālajai algai, ir neproporcionāli lieli un tādēļ mazina motivāciju meklēt darbu. Otrkārt, daļai ilgstošo bezdarbnieku ir ierobežotas iespējas atrast darbu par atalgojumu, kas būtu būtiski lielāks par minimālo algu, jo viņu kvalifikācija un prasmes, kā arī norādītā vēlamā darba vieta ir vienkāršās profesijas – apkopējas, dežuranti, sargi, palīgstrādnieki (Profesiju klasifikatora 9. grupa. Vienkāršās profesijas), kas Latvijas darba tirgū ir vienas no viszemāk apmaksātajām (darba tirgus pieprasījumam neatbilstoša kvalifikācija un prasmes ir aplūkotas nodaļā „Zema izglītība, profesionālo kompetenču trūkums un darbaspēka pieprasījumam neatbilstoša kvalifikācija”). Treškārt, labāk apmaksātas darba vietas darba meklētāji nevar atrast arī tādēļ, ka konkrētajā nozarē vai apdzīvotajā vietā nav šādu darbavietu (detalizēti šī tēma aplūkota nodaļā „Ierobežots vakancu skaits”). Ceturtkārt, darba tirgū pieejamās vakances bieži vien ir nepievilcīgas tādēļ, ka tiek

¹⁰ Centrālā statistikas pārvalde. [Darba ņēmēju skaita sadalījums pēc darba ienākumiem \(EUR\)](http://www.csb.gov.lv/statistikas-temas/darba-samaksa-galvenie-raditaji-30270.html). Pieejams: <http://www.csb.gov.lv/statistikas-temas/darba-samaksa-galvenie-raditaji-30270.html> (01.06.2015.)

¹¹ Centrālā statistikas pārvalde. Dsg01. Strādājošo mēneša vidējā darba samaksa (euro). Pieejams: http://data.csb.gov.lv/pxweb/lv/Sociala/Sociala_ikgad_dsamaksa/DS0010_euro.px/table/tableViewLayout1/?rxid=89fa53c2-5ff7-456f-aae4-c4274cf3b2aa (01.06.2015.)

¹² Centrālā statistikas pārvalde. Dsg10. Strādājošo mēneša vidējā darba samaksa Latvijas statistiskajos reģionos (euro). Pieejams: http://data.csb.gov.lv/pxweb/lv/Sociala/Sociala_ikgad_dsamaksa/DS0100_euro.px/table/tableViewLayout1/?rxid=89fa53c2-5ff7-456f-aae4-c4274cf3b2aa (01.06.2015.)

¹³ Eurostat. Wages and labour costs. Estimated hourly labour costs, 2014. Pieejams: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Wages_and_labour_costs (08.07.2015.)

piedāvāts fiziski un psiholoģiski grūts darbs par neadekvāti mazu atalgojumu, bieži vien darba devējiem ir grūtības nodrošināt stabilu darbu (īpaši tas attiecas uz mazajiem uzņēmumiem vai nozarēm, kam raksturīga sezonālitate). Piektkārt, jāatzīmē, ka ES pastāv brīvā darbaspēka kustība un darba ņēmējiem no Latvijas ir iespēja strādāt arī citās ES valstīs, kur ir ievērojami augstāka minimālā alga. Ja Latvijā 2015. gadā minimālā bruto alga ir noteikta 360 EUR apmērā, tad Lielbritānijā tā ir 1378,87 EUR, Vācijā - 1473 EUR, bet Īrijā¹⁴ - 1461,85 EUR. Līdz ar to daudzi Latvijas iedzīvotāji darba meklējumos ir emigrējuši uz citām ES valstīm¹⁵. Salīdzinājumā ar darba vakancēm turīgajās ES valstīs, Latvijas darba devēju piedāvātās darba vietas nav tik pievilcīgas, īpaši tas attiecas uz atalgojuma līmeni, bet ne tikai. Lai gan arī dzīvošanas izmaksas daudzās turīgajās ES valstīs ir augstākas, piemēram, mājokļa izmaksas, kopumā tomēr iedzīvotāju aptauju rezultāti rāda, ka, salīdzinot Latvijas iedzīvotāju un Latvijas emigrantu apmierinātību ar darbu un dzīves līmeni, Latvijas emigranti ir ievērojami apmierinātāki ar savu darbu nekā strādājošie Latvijas iedzīvotāji¹⁶. Trīs ceturtdaļas Latvijas emigrantu, kas emigrējuši pēc 2000. gada, norāda, ka ar savu pašreizējo darbu emigrācijas mītnes valstī ir apmierinātāki, salīdzinot ar darbu Latvijā, apmēram piektā daļa ir tikpat apmierināti, bet tikai nepilni 5% ir neapmierinātāki ar savu darbu ārzemēs, salīdzinot ar pieredzi Latvijā¹⁷.

Runājot par pirmo problēmjautājumu, gan speciālistu, gan darba devēju diskusijās tika pausts viedoklis, ka minimālās algas apmērs nemotivē bezdarbniekus meklēt darbu, jo, strādājot rodas ar darbu saistītās izmaksas, piemēram, transporta izdevumi, lai nokļūtu uz darbu, ēšana ārpus mājām un tml., un daudzos gadījumos, īpaši tiem, kas dzīvo laukos, šīs izmaksas ir pārāk augstas:

Cilvēkiem nav izdevīgi strādāt. Parēķina, cik ir tava minimāla alga, par kuru tu vari atļauties strādāt tajā vietā, kur tu dzīvo, uz to bērnu skaitu, kas tev ir, jo braukt un strādāt kaut ko maksā. Tas nav bezmaksas izpriecās darbs. (Cēsis, speciālistu FG)

Man apkopēja, kas pie mums strādāja, teica, ka viņai paliek 200 eiro uz rokas. Ja viņa būs vienkārši bezdarbnieks, tad viņai pienāksies maznodrošinātā statuss, viņai atvedīs malku, samaksās par elektrību, un viņai būs nevis 200 eiro, bet 380 eiro! (Rīga, darba devēju FG)

Padziļinātās intervijas ar ilgstošajiem bezdarbniekiem parāda, ka zems atalgojuma līmenis mazina motivāciju meklēt darbu gan tiem, kas dzīvo laukos, gan arī tiem, kas dzīvo pilsētās, arī rīdziniekiem. Tiem, kas dzīvo laukos un izmanto savu privāto transportu, galvenā problēma ir transporta izdevumi – benzīna izmaksas un mašīnas amortizācija, lai nokļūtu uz darbu, savukārt rīdzinieki sūdzas par sabiedriskā transporta dārdzību.

¹⁴ Eurostat apkopotie dati par minimālajām algām ES 2015. gadā. Pieejams <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00155&plugin=1> (08.07.2015).

¹⁵ Vairāk nekā 10% Latvijas valstspiederīgo dzīvo ārpus Latvijas, un to skaits turpina pieaugt. Avots: ESF projekts „Latvijas emigrantu kopienas: nacionālā identitāte, transnacionālās attiecības un diasporas politika”. Pētījuma rezultātu prezentācija. Pieejams: www.migracija.lv (08.07.2015).

¹⁶ ESF projekts „Latvijas emigrantu kopienas: nacionālā identitāte, transnacionālās attiecības un diasporas politika”. Pirmo pētījuma rezultātu apkopojums. 29. attēls. Pieejams: <http://www.slideshare.net/lufsi/latvijas-emigrantu-kopienas-pirmo-ptjuma-rezulttu-apkopojuums> (08.07.2015).

¹⁷ Turpat. 31. attēls.

Es laukos mēģināju, bija tur kaut kur kaut kāds darbs, bet tur ir [zema] alga. Ja es braukāju uz darbu, man sanāk benzīnā [atdot] gandrīz divas trešdaļas no algas. Un man paliek kādi piecdesmit, sešdesmit eiro. Ja to mašīnas amortizāciju vajag un ja rēķina vēl kaut kādas pusdienas, tad man vispār sanāk, ka gandrīz pašam jāpiemaksā, lai es strādātu. Tur tā problēma drīzāk. Tā alga ir neadekvāta. (R36, 58 gadi, vīrietis, pamatizglītība ar specializāciju, Zemgales reģions)

Gan fokusa grupu diskusijās, gan intervijās paustais liecina, ka daļa ilgstošo bezdarbnieku rūpīgi izvērtē to, cik izmaksās ceļš līdz darbavietai, kā arī ēšanas izdevumi, un ir spiesti secināt, ka strādāt par minimālo algu finansiāli viņiem nav izdevīgi un citas izdzīvošanas stratēģijas, kas aizvieto ieņēmumus no darba algas, ir pievilcīgākas par piedāvātajām darba vietām ar zemu atalgojumu. To ilustrē kādas Vidzemes pilsētā dzīvojošas ilgstošās bezdarbnieces ar augstāko izglītību situācijas raksturojums (skat. 3. logs. Zems atalgojuma līmenis), kas parāda vairāku faktoru mijiedarbību, no kuriem jāuzsver ir gan ierobežotais darba piedāvājums konkrētajā pilsētā, kas saistīts ar izglītības iestāžu optimizāciju, gan zemais atalgojuma līmenis, ko piedāvā darba devēji tuvākajā lielākajā pilsētā, jo prognozētās transporta izmaksas uz pilsētu 50 km attālumā veidojas pārāk lielas attiecībā pret ienākumiem no darba algas.

3. logs. Zems atalgojuma līmenis

R20. Sieviete, 50 gadi, Vidzemes reģions. Dzimtā valoda – latviešu. Augstākā izglītība. Specializācija – pedagogija. Nozīmīgākā darba pieredze: pedagogs profesionālajā izglītības iestādē (20 gadi). Galvenais bezdarba iemesls (pašvērtējums): zems atalgojums un darba vietu trūkums. Citi būtiski faktori: transports, vecums. Uzskata, ka novadā nav piemērotu darbavietu par atbilstošu atalgojumu un atbilstoši izglītības līmenim:

„Nu, es teiktu diezgan švaki [ar darbavietām novadā]. Tādas darba vietas, kādas es vēlētos, atbilstoši izglītībai... Un, ja ir, tad arī tas atalgojums nav atbilstošs. [...] Un visu principā tikai likvidē un likvidē. Protams, kaut kādas ražošanas, zāģēšanas un kaut kas tāds ir, nu vairāk tādi vīriešu darbi, varētu teikt. Fiziski darbi.”

Transports: meklēt darbu citā pilsētā nav izdevīgi, jo zemo algu dēļ nevar atļauties maksāt par sabiedrisko transportu

„[Pilsētas nosaukums] ir 50 km, tur atkal uzreiz ir, ka darbavieta apmierina, neapmierina atalgojums, jo tomēr jā rēķina visus ceļa izdevumus un no kaut kā jāpārtiek.”

Vecums: darba devēji nevēlas pieņemt darbā gados vecus darbiniekus

Izdzīvošanas stratēģijas: strādā pagaidu darbus, iztiku palīdz nodrošināt ģimene, audzē dārzenus savām vajadzībām, lasa sēnes, ogas, ko pēc tam pārdod

NVA pieredze: reģistrējusies divus gadus, strādājusi pagaidu sabiedriskajos darbos.

Arī darba devēji atzīst, ka zemais atalgojuma līmenis ir būtisks faktors, kas, no vienas puses, apgrūtina viņiem atrast darbiniekus, bet, no otras puses, demotivē darba meklētājus, tai skaitā, ilgstošos bezdarbniekus, meklēt darbu. Jāsecina, ka tie uzņēmumi, kas nespēs pārveidoties un piedāvāt konkurētspējīgāku atalgojumu,

pakāpeniski likvidēsies, jo darbiniekus, kas būtu gatavi strādāt par zemu atalgojumu, atrast ir grūti:

Ja mūsu laikos Latgalē būtu algas krietni lielākas [..], un tas minimums būtu 1000 eiro, tad viņi strādātu. (Rēzekne, darba devēju FG)

Pagastā ir uz pusi mazāk iedzīvotāju nekā bija pirms padsmīti gadiem. Apkārtnē un reģionā ar visiem kaimiņu pagastiem... Es jau kādu laiku esmu vadājis [darbiniekus] diezgan tālu pat, un varu dot, kur dzīvot. Tas viss nelīdz. Un skaidri zinu caur Cēsu uzņēmēju klubu un caur paziņām pa visu šo laiku, ka jebkurā uzņēmumā trūkst strādnieku, nerunājot par laukiem. (Cēsis, darba devēju FG)

Gan atsevišķi darba devēji fokusa grupu diskusijās, gan ilgstošie bezdarbnieki neizslēdz, ka paši varbūt pārcelsies dzīvot un strādāt uz kādu citu ES valsti, jo citu emigrantu stāstītais liek domāt, ka tur ir vieglāk nopelnīt iztikai. Būtiski, ka to norāda arī darba devēji:

Mazie uzņēmēji ir tik ļoti noguruši no savām problēmām, ka viņi nespēj veidot organizāciju, kas ietu un cīnītos. Kaut vai pēdējais absurds par mikrouzņēmuma statusu. Tagad mums grāmatvežiem to ņems nost! [..] Es kā augsti kvalificēts cilvēks jau sāku domāt, ka laikam tiešām no šīs valsts ir jāceļo prom kaut vai uz to pašu Norvēģiju, kur mums viena pazīstama grāmatvede divu gadu laikā ir apguvusi valodu un grāmatvedību, un viņa tagad cepuri kuldama lielu māju īrē, veiksmīgi iet uz pasākumiem baudīt kultūru un ceļo. (Cēsis, darba devēju FG)

Visi man Anglijā, visi bērni arī. Es vispār uz Angliju varbūt taisos braukt. Ja nekas vairs akurāt nebūs, tad uz to Angliju braukšu. (R83, 59 gadi, vīrietis, pamatizglītība, Kurzeme)

Atalgojuma līmenis ir ļoti būtisks darbavietas pievilcīguma aspekts, bet nav vienīgais. Gan darba devēji, gan ilgstošie bezdarbnieki norāda, ka daudzas vakances nav pievilcīgas arī citu faktoru dēļ, piemēram, darba devēji zemnieku saimniecībās atzīst, ka, lai piesaistītu darbiniekus, ir nepieciešams pilnveidot darba apstākļus, nodrošinot darbiniekiem modernas dušas, tualetes un ģērbtuves.

Ģērbtuvēm ir jābūt ar skapīšiem, normālām un siltām. Man ir interesējusies viena jauna sieviete [ilgstošā bezdarbniece] no blakus pagasta. Viņa ir ar mieru nākt, bet es saprotu, ja viņai nebūs, kur pārgērbties, viņa nenāks. Viņai ir jāpārgērbjas un jābrauc mājās tīrās drēbēs, lai vīrs viņu no mājām neizmet ārā. (Cēsis, darba devēju FG)

Savukārt ilgstošie bezdarbnieki intervijās norāda, ka nereti piedāvātā vakance ar atalgojumu minimālās algas apmērā (vai tuvu tam) paredz arī grūtu un nogurdinošu darbu, piemēram, viena no ilgstošajām bezdarbniecēm, kas pabeigusi apmācību, lai kļūtu par sociālo aprūpētāju, atzīst, ka šādu darbu tomēr nav gatava veikt, jo viņai ir psiholoģiski grūti strādāt ar veciem un slimiem cilvēkiem, citi ilgstošie bezdarbnieki norāda, ka piedāvāto vakancu darba grūtības pakāpe un atalgojums nav adekvāts:

Galvenā problēma ir zemas algas, principā galvenais ir ļoti zema alga, un darbs ir nestabils. Vajadzīgi darbinieki ir „Maximā”, „Drogās”, bet cilvēki tur ilgi nestrādā tāpēc, ka darbs ir grūts un samaksa zema. (R84, 53 gadi, sieviete, vispārējā vidējā izglītība, Rīga)

Latvijas ekonomiskajā situācijā bez tā, ka darbs daudzos gadījumos ir zemi apmaksāts un grūts, raksturīgs, ka mazo uzņēmumu darba devējiem ir grūtības nodrošināt darba un atalgojuma stabilitāti, uzņēmumi bieži likvidējas vai spēj piedāvāt darbu tikai kampaņveidīgi (kad ir liels pasūtījums vai projekts) vai sezonāli.

1.2. Reģionālie un lokālie faktori

Transporta pieejamība

Gan fokusa grupu diskusijās, gan padziļinātajās intervijās ar ilgstošajiem bezdarbniekiem kā viens no šķēršļiem atrast darbu un ilgstošā bezdarba cēloņiem tika minēts sabiedriskā transporta pieejamības trūkums. Normatīvi sabiedriskā transporta pakalpojumus Latvijā nosaka Sabiedriskā transporta pakalpojumu likums, tā 2. pants par likuma mērķi nosaka nodrošināt iedzīvotājiem pieejamus sabiedriskā transporta pakalpojumus, savukārt 4. panta pirmajā daļā ir noteikts, ka valsts pārvaldi sabiedriskā transporta nozarē īsteno Satiksmes ministrija, Sabiedriskā transporta padome, kā arī Satiksmes ministrijas institūcijas, plānošanas reģioni un republikas pilsētu pašvaldības¹⁸. Likuma 6. panta ceturtajā daļā ir noteikts, ka sabiedriskā transporta maršrutu tīklu veido tā, lai apmierinātu iedzīvotāju pieprasījumu pēc sabiedriskā transporta pakalpojumiem un nodrošinātu maršruta tīklā iespēju apmeklēt izglītības iestādes, ārstniecības iestādes, **darbavietas, valsts un pašvaldību institūcijas, to normālajā (vispārpieņemtajā) darba laikā**. Šajā pašā pantā ir arī norādīts, ka sabiedrisko transportlīdzekļu izmantošanas prioritāti nosaka pēc šādiem kritērijiem: ekonomiskie rādītāji (izdevumi, efektivitāte) un pasažieru plūsma. Arī "Transporta attīstības pamatnostādnes 2014.-2020. gadam" ir uzsvērts, ka „valsts pasūtījums jāveido, balstoties uz nepieciešamā maršrutu tīkla apjoma noteikšanas metodiku reģionālajiem starppilsētu un vietējas nozīmes maršrutiem, ņemot vērā iedzīvotāju vajadzības pārvietoties, lai nokļūtu uz darbu, skolu, ārstniecības un valsts iestādēm un citur”¹⁹. Vienlaikus šajā dokumentā ir identificēti draudi, ka iedzīvotāju skaita samazināšanās valstī kopumā un atsevišķos reģionos veicinās pieprasījuma pēc transporta pakalpojumiem samazināšanos, kā rezultātā samazināsies transporta izmantošanas intensitāte un sabiedriskā transporta rentabilitāte²⁰. Pamatnostādnes ir atzīts, ka līdz ar finansiālo krīzi ir mazinājies sabiedriskā transporta reisu apjoms, un valsts budžeta dotācijas reģionālajiem starppilsētu, vietējās nozīmes un pilsētu nozīmes maršrutiem 2012. gadā, salīdzinot ar 2008. gadu, ir samazinātas par 38%, bet, salīdzinot ar 2011. gadu, tās tika samazinātas par 10%²¹.

Ekonomikas doktors A. Vēveris, raksturojot pirmās atziņas no pētījuma par sabiedrisko transportu²², kas vēl tiek veikts, norāda, ka kopš 2010. gada, neraugoties

¹⁸ Sabiedriskā transporta pakalpojumu likums. Pieņemts Saeimā 14.06.2007. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=159858> (10.07.2015).

¹⁹ Transporta attīstības pamatnostādnes 2014.-2020.gadam, pieņemtas Ministru Kabinetā 27.12.2013, 163. lpp. Pieejams: <http://polsis.mk.gov.lv/view.do?id=4607> (10.07.2015).

²⁰ Transporta attīstības pamatnostādnes 2014.-2020.gadam, pieņemtas Ministru Kabinetā 27.12.2013, 26. lpp. Pieejams: <http://polsis.mk.gov.lv/view.do?id=4607> (10.07.2015).

²¹ Turpat, 128-129. Lpp.

²² Vēveris, Armands (2015) Sabiedriskajam transportam vajadzīgi kompleksi risinājumi. Atziņas no vēl nepublicēta pētījuma. Publicēts portālā „Delfi”. Publicēšanas datums 29.06.2015. Pieejams: <http://www.delfi.lv/news/comment/comment/armands-veveris-sabiedriskajam-transportam-vajadzigi-kompleksi-risinajumi.d?id=46148365> (08.07.2015.).

uz ekonomikas kāpumu, sabiedriskā transporta izmantošana ne tikai nepalielinās, bet turpina samazināties (izņemot pilsētas transportu). Saskaņā ar Valsts Autotransporta direkcijas datiem, 2014. gadā, salīdzinot ar 2010. gadu, pasažieru skaits pilsētas autobusos ir palielinājies par 11%, bet visos citos pārvadājumos tas ir būtiski samazinājies: reģionālajos vietējos autobusu maršrutos par 12%, starppilsētu autobusos par 11%, bet iekšzemes vilcienos par 6%. Pats būtiskākais, uz ko norāda A. Vēveris, izvērtējot sabiedriskā transporta maršruta pārklājumu, ir tas, ka transporta pieejamība dažādās valsts vietās (pilsētās, ciemos, pagastos) ir ļoti atšķirīga. Ja var teikt, ka sabiedriskais transports ir samērā labi nodrošināts lielo pilsētu tuvumā un starp pilsētām (bijušajiem rajonu centriem) un Rīgu, tad pilnīgi cita situācija ir mazākās apdzīvotās vietās, un jo īpaši pagastos – pat gluži netālu no pilsētām, jo tur autobusi bieži vien brauc tikai vienu vai dažas reizes nedēļā, kas nenodrošina regulāras satiksmes iespēju. Ievērojot, ka laukos (ārpus pilsētām) dzīvo teju trešdaļa Latvijas iedzīvotāju, šāda situācija samazina arī kopējo pārvadājumu apjomu, jo, ja viens no potenciālajiem maršruta galapunktiem atrodas vietā, kur sabiedriskais transports nav ērts, tad šo transportu izmantot nevar. Tajā pašā laikā nepietiekamas mobilitātes iespējas kavē arī plašu valsts teritoriju attīstību²³.

Gan Transporta attīstības pamatnostādņēs 2014.-2020. gadam, gan ekonomikas doktora A. Vēvera pētījumā identificētās problēmas plaši atbalsojas fokusa grupu diskusijās un intervijās ar ilgstošajiem bezdarbniekiem. Pirmkārt, cilvēkiem, kas dzīvo mazākās apdzīvotās vietās un kuriem nav savs privātais transports, ir ļoti sarežģīti atrast piemērotu darbu, jo uz pilsētām, kur ir vairāk darbavietu piedāvājumu, viņi nevar ar sabiedrisko transportu tikt:

Par tiem, kas ir no dziļajiem laukiem. Tur ir problēmas ar pašu transportu. Tā kā viņi ir trūcīgie, viņiem nav privātais transports, bet sabiedriskais transports ir tikai divreiz dienā. Pēdējais autobuss ir pustrijos dienā. Ja viņš atrod darbu Liepājā, tad viņš vienkārši nevar izbraukāt. (Liepāja, speciālistu FG)

Otrkārt, problēmas ilgstošajiem bezdarbniekiem sagādā transporta dārdzība, jo cilvēkiem ar zemiem ienākumiem transporta izdevumi var veidot neproporcionāli lielu daļu no visiem ienākumiem, kas mazina viņu motivāciju meklēt darbu. Pārvietošanās izmaksas īpaši sadārdzinās, ja ceļā nepieciešams izmantot vairākus transportus, jo Latvijā jāmaksā atsevišķi par katra konkrētā transportlīdzekļa pārvadājumu, nevis par kopējo nobraukto attālumu, neatkarīgi no transporta veida, kā tas ir daudzviet Rietumeiropā, kur cena nav atkarīga no pārsēšanās reižu skaita²⁴. Kā atzina padziļināto interviju dalībnieki, ja ceļa izdevumiem ir jānovirza puse vai vairāk no algas, tad viņi nav ieinteresēti šādu darbu pieņemt:

Tās pilsētas jau ir tālu. Pilsētās varbūt darbu kādos veikalos var atrast, bet tās izbraukāšanas jau ir trakas. Biļešu cenas jau ir dārgas. Tad kādā jēga tur braukāt par kaut kādu apkopēju uz [pilsētas nosaukums] veikalā, ja pusalga visa ir jāatdod biļešu cenās, tad vēl rēķini visi jāsamaksā, no naudas pāri nekas nepaliek. (R7, 50 gadi, sieviete, pamatizglītība, Vidzemes reģions).

²³ Vēveris, Armands (2015) Sabiedriskajam transportam vajadzīgi kompleksi risinājumi. Atziņas no vēl nepublicēta pētījuma. Publicēts portālā „Delfi”. Publicēšanas datums 29.06.2015. Pieejams: <http://www.delfi.lv/news/comment/comment/armands-veveris-sabiedriskajam-transportam-vajadzigi-kompleksi-risinajumi.d?id=46148365> (08.07.2015.).

²⁴ Turpat.

Transporta pieejamības grūtības skar ne tikai tos, kuriem būtu iespēja strādāt tuvējā pilsētā, bet arī tos, kuriem ir nepieciešams mainīt kvalifikāciju, apgūt jaunas darba prasmes. Ja apmācības nav pieejamas dzīves vietā, bet uz tām ir jādodas, ne vienmēr uz mācību norises vietu ir iespējams nokļūt savlaicīgi. Padziļinātā intervija ar ilgstošo bezdarbnieci (42 gadi) no Zemgales reģiona parāda, ka transporta saraksta izmaiņas bija iemesls darba zaudēšanai, kā arī tam, kādēļ sieviete nevar tikt uz apmācībām Rīgā (skat. 4. logs. Lauki un transports).

Kā rāda citu pētījumu pieredze²⁵, ir lauku teritorijas, kur aktīvākie iedzīvotāji kopīgi risina transporta problēmas – apvienojas mazās grupās un izmanto privāto transportu, kopīgi sedzot automašīnas degvielas izdevumus ceļam uz pilsētu, vai pat kopīgi iegādājoties automašīnu tieši šādiem mērķiem. Taču tas nav sistēmisks problēmas risinājums.

4. logs. Lauki un transports

R26. Sieviete, 42 gadi, lauki, Zemgales reģions, iegūta profesionālā izglītība bez vidējās izglītības. Nozīmīgākā darba pieredze: virtuves strādniece. Galvenais bezdarba iemesls (pašvērtējums): transports. Citi būtiski faktori: izglītība, nepilngadīgi bērni.

Transports: no pēdējās darba vietas aizgāja, jo nevarēja izbraukāt no mājām, kas atrodas laukos, uz darba vietu pilsētā, arī citās pilsētās darba piedāvājumus nevar pieņemt sabiedriskā transporta laika grafika dēļ:

Nē, es biju apmierināta ar darbu, bet es vairāk tad nevarēju izbraukāt. [...] Tad, kad es to gadu strādāju, tad man bija pirmais autobuss pirms septiņiem no rīta, jo man vajadzēja astoņos būt darbā. Un pēc tam pirmais autobuss bija jau tikai astoņos. Un tad priekšniecība tur sāka teikt, ka es kavēju vai ko, un tad es pateicu, ka es pēc savas vēlēšanās aizeju projām. [...] Man arī NVA piedāvāja Rīgā šūšanas cehā apmācības, bet tas ir Rīgā. Astoņos izbrauc autobuss uz to Rīgu, bet man pirmais autobuss no šejienes ir tikai astoņos.

Nepilngadīgi bērni: var strādāt ierobežotu darba laiku, jo jāaprūpē bērni:

Bet man uz to laiku jau jābūt mājās. Uz pieciem jau bērni nāk mājās. Man ir jābūt bērniem jau paēst uztaisīts. Un kamēr bija tie aukstumi, vajadzēja izkurināt māju, vai ne?

Izdzīvošanas stratēģijas: vīra alga, bērnu pabalsti, audzē dārzenus savām vajadzībām, strādā gadījuma darbus.

NVA pieredze: reģistrējusies 3-4 gadus, strādājusi pagaidu sabiedriskajos darbos, uz piedāvātajiem angļu valodas kursiem nevarēja atļauties aizbraukt:

Man piedāvāja kursus. Ļoti sen jau piedāvāja kursus, bet arī tādi laiki bija, kad es nevarēju izbraukāt, jo man sanāk uz autobusu līdz Jelgavai un atpakaļ, tas ir trīs eiro. Ja man katru dienu jābraukā... Man tad tādas naudiņas nebija.

²⁵ Sorosa fonda – Latvija iniciatīvas „Pārmaiņu iespēja skolām” ietekmes novērtējums (2011). Rīga: SFL, BISS, 11.lpp. Pieejams: http://www.sfl.lv/upload_file/2011%20gads/Parmainu_skolas_ietekmes_novertejums.pdf (skatīts: 28.04.2015.)

Mobilitāti ierobežojošie faktori: pieradums dzīvot laukos un lētu mājokļu ierobežotā pieejamība pilsētās

Ņemot vērā to, ka Rīgā un citās lielajās pilsētās ir lielākas iespējas atrast piemērotu darbu nekā mazapdzīvotās vietās, gan fokusa grupu diskusijās, gan padziļinātajās intervijās ar ilgstošajiem bezdarbniekiem tika apspriesta ilgstošo bezdarbnieku gatavība mobilitātei valsts iekšienē. Būtiski uzsvērt, ka reģionālās mobilitātes veicināšana ir viens no NVA īstenotajiem pasākumiem – komersantu nodarbināto personu reģionālās mobilitātes veicināšana, kurā 2014. gadā tika iesaistītas 205 personas²⁶. NVA pasākums reģionālās mobilitātes veicināšanai paredz finansiālu atlīdzību transporta un dzīvojamās telpas īres izdevumu segšanai pirmos četrus mēnešus pēc darba tiesisko attiecību uzsākšanas. Pasākumu īsteno darba vietās Latvijas Republikas administratīvajā teritorijā, izņemot Rīgu, kur ir konkrētās personas iegūtajai izglītībai un profesionālajai pieredzei atbilstošs pieprasījums. Izņēmums attiecībā uz Rīgu 2014. gadā netika piemērots, ja darba devējs piedāvā uzsākt darba tiesiskās attiecības vienlaicīgi ar vismaz 25 NVA reģistrētiem bezdarbniekiem (atbilstoši MK noteikumiem Nr. 264, kas pieņemti 26.05.2015., kas nosaka grozījumus MK 2011.gada 25. janvāra noteikumiem, izņēmums attiecībā uz Rīgu turpmāk netiks piemērots, ja darba devējs piedāvā uzsākt darba tiesiskās attiecības vienlaicīgi ar vismaz 10 NVA reģistrētiem bezdarbniekiem²⁷).

Gan fokusa grupu diskusiju, gan padziļināto interviju ar ilgstošajiem bezdarbniekiem analīze parāda, ka vienu daļu ilgstošo bezdarbnieku no mobilitātes, lai atrastu darbu, pirmkārt, attur pieradums dzīvot laukos, īpaši, ja ir arī piemājas saimniecība. Otrkārt, problēmjautājums ir salīdzinoši lētu mājokļu pieejamība pilsētās, jo uz pašvaldību dzīvokļiem, pat ja uz tiem var pretendēt (ir atbilstošs statuss), daudzviet ir rindas, savukārt īpašumā esošos dzīvokļus vai mājas laukos ir grūti pārdot par tādu cenu, lai pēc tam varētu iegādāties dzīvokli pilsētā.

Runājot par nevēlēšanos mainīt savu dzīves vietu, ilgstošie bezdarbnieki laukos to pamato gan ar augstajām dzīvesvietas izmaksām pilsētās, gan ar savu nepatiku:

Lai šajā laikā es ietu dzīvoklī? Tad man bez bīksēm jāpaliek. Nav par ko maksāt. Jo gads, jo vairāk. (R2, 54 gadi, vīrietis, pamatizglītība, Latgales reģions)

Nē, es negribu pilsētā. Es tur Rīgā padzīvoju mēnesi. Tas nav priekš manis. (R7, 50 gadi, sieviete, pamatizglītība, Vidzemes reģions)

Ilgstošo bezdarbnieku laukos vai ciematos apgūtās izdzīvošanas stratēģijas ir saistītas ar izveidoto saimniecību un iekopto dārzu, kas ir būtiski pārtikas nodrošinājumam, un tiek uzsvērts, ka pilsētā vairs nebūs iespējams apgādāt sevi ar pašizaudzēto pārtiku:

No laukiem braukt prom – noteikti nē. Šeit dārzu sastādīju. Ziemā visi būs paēduši. Kartupeļi, kāposti, salāti. Un ko pilsētā? [...] Es vispār laikam esmu

²⁶ Nodarbinātības valsts aģentūra. 2014. gada Publiskais pārskats. Pieejams: http://www.nva.gov.lv/docs/1_5592529a22b0c7.25041857.pdf (08.07.2015).

²⁷ MK noteikumi Nr. 264, kas Grozījumi Ministru kabineta 2011.gada 25.janvāra noteikumos Nr.75 "Noteikumi par aktīvo nodarbinātības pasākumu un preventīvo bezdarba samazināšanas pasākumu organizēšanas un finansēšanas kārtību un pasākumu īstenošanu izvēles principiem". Pieņemti 26.05.2015. Pieejams: <http://likumi.lv/ta/id/274652-grozijumi-ministru-kabineta-2011-gada-25-janvara-noteikumos-nr-75-noteikumi-par-aktivo-nodarbinatibas-pasakumu-un-preventivo-be...> (17.07.2015.)

lauku cilvēks. Aizbraucu uz pilsētu uz divām stundām, man līdz vakaram sāp galva. (R56, 40 gadi, sieviete, 8 klašu izglītība, Latgales reģions)

Pieķeršanās vecāku mājām, pieradums pie savas dzīves vietas un nevēlēšanās to mainīt ir saistīta arī ar dažādiem praktiskiem apsvērumiem, piemēram, rūpēm par vecākiem vai bērniem, bērnu uzsāktajām skolās gaitām:

Nē, man te ir vecāku mājas. Vecāki šeit dzīvo. Vairs nav viņi jauni. Es arī rūpējos bišķi par viņiem. (R57, 42 gadi, vīrietis, pamatizglītība, Rīgas reģions)
Es nevaru tāpēc, ka man ir mazs bērns, kas iet vēl skolā. Gribētos, lai būtu kaut kas tepat blakus, labprāt tad strādātu un staigātu uz darbu. (R11, 42 gadi, sieviete, profesionālā vidējā izglītība, Latgales reģions)

Otrkārt, ilgstošie bezdarbnieki padziļinātajās intervijās atklāj, ka dzīvokļus vai mājas laukos ir grūti pārdot par tādu cenu, lai pēc tam varētu iegādāties dzīvokli pilsētā. Ir tādi, kas norāda, ka – ja man iedos tādu pašu dzīvokli kā šeit, tad pārvāksos:

Cik es gribēju dzīvokli pārdod, man ir četrastabu dzīvoklis ar stiklotu balkonu. Es nevaru pārdot... Mēs divatā ar sievu, un mums 4 istabas. Pat to pārdot nevar. (R12, 59 gadi, vīrietis, pamatizglītība, Vidzemes reģions)

Mobilitāti ierobežo arī tas, ka salīdzinoši lētu mājokļu pieejamība pilsētās ir ļoti ierobežota. Vairāki ilgstošie bezdarbnieki norāda, ka viņiem piemērota būtu kopmītņu tipa dzīves vieta, bet tāda konkrētajā pilsētā nav pieejama (vai arī viņš nav informēts par tās pieejamību):

Nav jau vairāk kaut kur padomijas laiku kopmītnes, kur varēja dzīvot. (R112, 60 gadi, vīrietis, profesionālā vidējā izglītība, Zemgales reģions)
Ja tikai būtu uz vietas, kur to nedēļu nodzīvot, lai man nebūtu diendienā jābraukā. Man taču nav jāskrien mājās, man taču te neviena nav. Es ar mieru, palieku uz vietas visu to nedēļu un sestdien, svētdien braucu mājās. [...] Nu, esmu zvanījis [par darbu citā pilsētā], bet nav uz vietas kur dzīvot. Es braukāt katru dienu [par] trīs eiro nevaru. (R131, 51 gads, vīrietis, profesionālā vidējā izglītība, Vidzemes reģions).

Lētu un relatīvi kvalitatīvu mājokļu pieejamība Latvijas lielākajās pilsētās ir uzskatāma par būtiski kavējošu faktoru ilgstošo bezdarbnieku mobilitātei un darba atrašanai, jo līdzšinējie mājokļu tirgus izvērtējumi liecina, ka situācija ar mājokli ir „problemātiska ne tikai nabadzīgākajām mājāsaimniecībām (1. kvintile), bet arī tām mājāsaimniecībām, kurās ienākumi ir relatīvi vidēji (2. un 3. kvintiles mājāsaimniecības)”²⁸. Problēmas rada gan cenu pieaugums mājokļiem un pakalpojumiem, kas saistīti ar mājokli – elektroenerģijai, gāzei, siltumenerģijai, ūdens piegādei, gan arī tas, ka ilgtermiņā nav veicināta īres dzīvojamā fonda attīstība par samērīgu īres maksu. Ilgstošo bezdarbnieku grupa lielākoties nav tā, kas varētu pretendēt uz mājokļa iegādi, ņemot kredītu, bet arī iedzīvotāju ar vidējiem ienākumiem iespējas sakrāt līdzekļus pirmajai iemaksai tiek vērtētas kā zemas²⁹. Uz

²⁸ Labklājības ministrija. Sociālās iekļaušanas politikas koordinācijas komiteja. 2013. gads. Mājokļa pieejamība iedzīvotājiem. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/sabiedrības_līdzdalība/sipkk/lm_majokla_pieejamiba.pdf (08.07.2015).

²⁹ Latvijas Komerčbanku asociācijas padomnieks Kazimirs Šļakota: Vidēji 14% jeb 120 000 no visām Latvijas mājāsaimniecībām vēlētos tuvākajos piecos gados paņemt kredītu mājokļa iegādei, tomēr tikai 1% līdz 2% šo mājāsaimniecību ir līdzekļi 20% pirmās iemaksas veikšanai, savukārt, lai sakrātu līdzekļus iemaksas veikšanai par divistabu dzīvokli, Latvijas ģimenei ar vidējiem ienākumiem šobrīd

salīdzinoši lētākajiem pašvaldību dzīvokļiem, kas pieejami noteiktām iedzīvotāju grupām (bāreņiem, maznodrošinātiem invalīdiem, pensionāriem un daudz bērnu ģimenēm) daudzās lielajās pilsētās ir jāgaida rindā. Īpaši gara šī pašvaldību dzīvokļu rinda ir Rīgā, kur uz pašvaldības dzīvokļiem 2015. gada sākumā rindā gaidīja 4657 rīdzinieku³⁰, bet uz pašvaldību dzīvokļiem rindā gaida arī citu pilsētu iedzīvotāji, piemēram, Daugavpilī rindā uz iespēju īrēt pašvaldības dzīvokli gaida 168 pretendenti³¹. Jāuzsver, ka pašvaldības pienākums ir palīdzēt savā teritorijā deklarētajiem iedzīvotājiem, un katras pašvaldības saistošajos noteikumos ir paredzēts, kādos palīdzības piešķiršanas gadījumos (iekļaušanai dzīvokļu rindā, reģistrā) ir noteikts deklarēšanas termiņš attiecīgās pašvaldības teritorijā (dažādās pašvaldībās tas ir atšķirīgs), piemēram, Rīgā palīdzības saņemšanai reģistrē maznodrošinātas daudz bērnu ģimenes un ģimenes ar bērnu invalīdu, kuram nav nodrošināta atsevišķa istaba, ja tām vismaz pēdējos piecus gadus pastāvīgā dzīvesvieta ir deklarēta Rīgā un ģimenes uz īres līguma pamata lieto dzīvojamo telpu Rīgā.

Katrā no lielajām pilsētām ir izveidojušās savas dzīvojamā fonda īpatnības, bet kopumā situācija ir tāda, ka izmaksu ziņā lētu mājokļu pieejamība lielajās pilsētās, īpaši Rīgā, ir ļoti zema, lai gan tieši lielākajās pilsētās ir salīdzinoši lielāks brīvo vakanču skaits un labākas iespējas atrast darbu (arī aizņemto darba vietu īpatsvars vislielākais ir Rīgas reģionā un veido divas trešdaļas no visām darba vietām Latvijā)³².

Jāsecina, ka lētu mājokļu pieejamības trūkums lielajās pilsētās kombinācijā ar sabiedriskā transporta nodrošinājuma trūkumu, lai nokļūtu uz darbavietu turp un atpakaļ normālā (vispārpieņemtajā) darba laikā, kā arī sabiedriskā transporta dārdzība ir galvenie problēmjautājumi, kas mazina ilgstošo bezdarbnieku, kas dzīvo mazapdzīvotās vietās, mobilitātes iespējas un darba atrašanu.

vajadzētu 11 gadus. Avots: <http://nra.lv/latvija/106370-atzinigi-verte-ierosinajumu-pieskirt-valsts-atbalstu-gimenem-majokla-iegadei.htm> Publicēts: 21.11.2013. (08.07.2015).

³⁰ Latvijas namu pārvaldītāju un apsaimniekotāju asociācijas mājas lapa. Raksts: Mājokļi un vide: ko sola rīdziniekiem? Publicēts 13.03.2015. Pieejams: <http://kopaa.lv/pasvaldibas/majokli-un-vide-ko-sola-ridziniekiem.html> Skatīts 26.06.2015.

³¹ Daugavpils pilsētas pašvaldības videoportāls. DzKSU saved kārtībā pašvaldību dzīvokļus. Publicēts 30.04.2015. Pieejams: <http://tv.daugavpils.lv/18481> (08.07.2015).

³² 2013. gadā – 68,5% visu aizņemto darba vietu bija Rīgas reģionā. Avots: Ekonomikas ministrija. 2014. Informatīvais ziņojums par darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozēm. Pieejams: https://www.em.gov.lv/files/tautsaimniecibas_attistiba/dsp/EMZino_04_150814.pdf (08.07.2015).

1.3. Ar darbaspēka piedāvājumu saistīto cēloņu grupa

Zema izglītība, profesionālo kompetenču trūkums un darbaspēka pieprasījumam neatbilstoša kvalifikācija

Nepilna ceturtdaļa (24%) ilgstošo bezdarbnieku saskaņā ar NVA apkopoto informāciju ir personas ar pamata izglītību vai nepabeigtu pamata izglītību³³. Daudziem ilgstošajiem bezdarbniekiem iegūtā kvalifikācija vairs neatbilst darba tirgus prasībām³⁴. Daļai ilgstošo bezdarbnieku trūkst noteiktas prasmes, piemēram, latviešu valodas zināšanu, lai atrastu darbu. Visas šīs problēmas tika norādītas fokusa grupu diskusijās ar speciālistiem un atklājās padziļinātajās intervijās ar ilgstošajiem bezdarbniekiem kā ilgstošā bezdarba cēloņi. Vienlaikus iegūtās informācijas analīze parāda, ka šobrīd, pateicoties NVA īstenotajiem pasākumiem, daļa minēto problēmu tiek risinātas. NVA statistika liecina, ka 2014. gadā darbā iekārtojušies 17 852 ilgstošie bezdarbnieki, no kuriem 12 955 (72,6%) ilgstošie bezdarbnieki ir iekārtojušies darbā, pēc kāda aktīvā pasākuma pabeigšanas (izņemot KPP informatīvās dienas)³⁵. NVA nodrošina tādas apmācību iespējas kā profesionālo apmācību, pārkvalifikāciju, kvalifikācijas paaugstināšanu vai apmācību ar kuponu metodi, konkurētspējas paaugstināšanas pasākumus (KPP īsie pasākumi), neformālo apmācību vai neformālo apmācību ar kuponu metodi.

Analizējot fokusa grupu diskusiju un padziļināto interviju datus, tika identificēti šādi ar zemu izglītību, neatbilstošu kvalifikāciju un kompetenču trūkumu saistīti galvenie problēmjaucājumi, kuru risināšanu būtu nepieciešams pilnveidot: pirmkārt, fokusa grupu diskusijās tika norādīts, ka ir nepieciešams tuvināt apmācību un darba vidi, lai sagatavotu darbaspēku ar darba tirgus prasībām atbilstošām zināšanām, prasmēm un kompetencēm tautsaimniecībai būtiskās nozarēs; otrkārt, padziļināto interviju analīze parāda, ka nepieciešams pilnveidot ilgstošo bezdarbnieku iespējas apmeklēt apmācību kursus, nodrošinot transporta izmaksas kursu apmeklēšanai; treškārt, joprojām aktuāla problēma ir latviešu valodas zināšanu, kā arī citu profesionālo kompetenču trūkums, kas ierobežo iespējas atrast darbu.

Attiecībā uz pirmo problēmjaucājumu par apmācību tuvināšanu darba videi, var izšķirt vairākus problēmu lokus. Akcentējot uzmanību uz ilgstošajiem bezdarbniekiem un to iesaisti darba tirgū, fokusa grupu diskusijās tika uzsvērts, ka apmācību īstenošanā būtu vēlams vairāk piesaistīt darba devējus:

Varbūt, ka tiem bezdarbniekiem vajadzētu arī garākus teorijas kursus, bet lai viņi uzreiz kooperējas ar darba devēju un tūlīt arī notiek kārtīga prakse tajā darbavietā, kur viņš strādās. Ja NVA rīko celtniecības kursus, tad uzreiz ir jābūt pretī darba devējam, kur to praksi iziet, mācoties. Un kārtīgi iziet! (Cēsis, darba devēju FG)

Jāuzsver, ka jau šobrīd darba devējiem ir iespēja veikt bezdarbnieku apmācību 6 mēnešu garumā, piedaloties NVA pasākumā „Apmācība pie darba devēja” un

³³ NVA apkopotā statistika par ilgstošajiem bezdarbniekiem. 2014. gada decembra dati.

³⁴ Ekonomikas ministrija. 2014. Informatīvais ziņojums par darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozēm. Pieejams: https://www.em.gov.lv/files/tautsaimniecibas_attistiba/dsp/EMZino_04_150814.pdf (08.07.2015).

³⁵ NVA mājas lapa. Pārskats par bezdarba situāciju valstī 2014. gada decembrī. Pieejams: <http://www.nva.gov.lv/index.php?cid=6&mid=470&txt=483&t=stat> (08.07.2015).

saņemot no NVA dotāciju, kuras apmērs ir līdz 50% no izmaksām, kas nepieciešamas jauna darbinieka apmācībai³⁶. 2014. gadā apmācība tika organizēta pēc 39 darba devēju pieprasījumiem un apmācībā tika iesaistīti 173 bezdarbnieki (apmācību programmas: dažādu kategoriju auto un traktortehnikas vadītāji, pasta operators, pavārs, konditors, būvstrādnieks, bruģētājs, elektromontieris, elektriķis, bruģētājs, lokmetinātājs (MAG), zviedru valoda (ar priekšzināšanām), AutoCAD u.c.)³⁷. Iespējams, galvenā problēma, kādēļ tikai 173 bezdarbnieki ir apmācīti pēc darba devēju pieprasījuma, ir darba devēju pasivitāte vai intereses trūkums izmantot piedāvātās iespējas. Daļai darba devēju, kas pārstāv mazos vai vidējos uzņēmējus, iespējams, nav kapacitātes izmantot šādu piedāvājumu.

Otrs apspriestais darbības virziens, lai tuvinātu apmācību un darba vidi, ir saistīts ar vidējās profesionālās izglītības pilnveidošanu un preventīvu bezdarba mazināšanu, kur viens no piemērotākajiem risinājumiem varētu būt duālās izglītības attīstīšana Latvijā³⁸, nodrošinot darba vidē balstītu apmācību profesionālajās izglītības iestādēs:

Es arī 5 gadus biju kā pasniedzējs [profesionālās izglītības iestādes nosaukums]. Skolā viennozīmīgi es nevaru iemācīt to, ko var uzņēmumā. [...] Arodskolā vajadzētu vairāk to praktisko pusi. Nepietiek ar to, ko izlasa no grāmatas, vai tas pasniedzējs izstāsta. (Cēsis, darba devēju FG)
Faktiski vajadzētu paņemt no Vācijas, kur ļoti labi strādā šis rīks - duālā izglītība, un pārceļt to šeit uz Latviju. (Jelgava, darba devēju FG)

Jāatzīmē, ka darba devēji paši atzīst, ka duālās izglītības ieviešanu kavē ne tikai atbilstoša normatīvā regulējuma trūkums, bet arī tas, ka daudzās jomās nav spēcīgu uzņēmēju, kas varētu nodrošināt kvalitatīvas prakses iespējas. Tas nozīmē, ka duālo izglītību Latvijā ir iespējams attīstīt tikai dažās nozarēs:

Tagad šobrīd tieši tas Profesionālās izglītības likums tiek mainīts, un pareizi tiek mainīts. [...] Lai šo duālās izglītības sistēmu ieviestu Latvijā, kas tiek jau daļēji daudzās jomās ieviesta un jau strādā, [...] ir jābūt ļoti spēcīgiem uzņēmumiem, kuros tu vispār vari apmācīt. [...] Pēc duālās izglītības būtu tā, ka viņš iet tajā praksē un teorētiski apmācās uzreiz uzņēmumā, bet problēma ir tāda, ka Latvijā dārzkopības uzņēmumu, kas būtu pietiekami universāli un aptvertu visas dārzkopības jomas, faktiski neeksistē. Neeksistē arī šīs te sistēmas, kādā veidā darba devējs tiek ieinteresēts to darīt, lai ne tikai domātu par sevi. (Jelgava, darba devēju FG)

Otrkārt, gan fokusa grupu diskusijās ar speciālistiem tika minēts, gan padziļināto interviju analīze parāda, ka nepieciešams pilnveidot ilgstošo bezdarbnieku iespējas apmeklēt apmācību kursus, nodrošinot transporta izmaksu segšanu kursu apmeklēšanai (pētījuma veikšanas brīdī šis jautājums praktiski vēl nebija atrisināts, jo transporta kompensācijas tika nodrošinātas tikai Jauniešu garantijas programmā³⁹):

³⁶ NVA mājas lapa. Ziņa „Darba devēj! Apmāci sev nepieciešamo darbinieku, saņemot mērķdotāciju no NVA!” Publicēts 01.07.2015. Pieejams: <http://www.nva.gov.lv/index.php?cid=2&mid=2&txt=4036&from=0> (08.07.2015).

³⁷ Nodarbinātības valsts aģentūra. 2014. gada Publiskais pārskats. Pieejams: http://www.nva.gov.lv/docs/1_5592529a22b0c7.25041857.pdf (08.07.2015).

³⁸ Izglītības un zinātnes ministrija. 2014. Informatīvais ziņojums „Par darba vidē balstītu mācību īstenošanas iespējām Latvijas profesionālās izglītības attīstības kontekstā”. Pieejams: <http://tap.mk.gov.lv/mk/tap/?pid=40319533> (08.07.2015).

³⁹ Ministru kabineta 26.05.2015 noteikumi nr.264 „Grozījumi Ministru kabineta 2011.gada 25.janvāra noteikumos Nr.75 „Noteikumi par aktīvo nodarbinātības pasākumu un preventīvo bezdarba

Ar apmācību jau tieši tas pats ir. Viņš pat nevar atnākt uz turieni, jo apmācības ir katru dienu. Ja viņam trīs līdz četri eiro aiziet vien ceļā, tad ar to arī viss beidzas. (Liepāja, speciālistu FG)

Cilvēks ir dabūjis kursus un sāk mācīties, bet man ir vairāki cilvēki, kas nevar pirmos 2 mēnešus izbraukāt, jo tikai pēc 2 mēnešiem viņi saņem pirmo naudiņu. Viņam nav par ko tos 2 mēnešus atbraukt. Man tādi ir bijuši ļoti spēcīgi cilvēki, kuri varētu turpināt, bet viņiem ir divi varianti – vai nu ģimenei ēst, vai tad braukt. (Cēsis, speciālistu FG)

Treškārt, padziļinātās intervijas ar ilgstošajiem bezdarbniekiem parāda, ka, neskatoties uz latviešu valodas kursu pieejamību, joprojām aktuāla problēma ir nepilnīgas latviešu valodas zināšanas, kas ierobežo iespējas atrast darbu ilgstošajiem bezdarbniekiem ar dzimto valodu krievu valodu. Svarīgi uzsvērt, ka latviešu valodas apguvi visvairāk kavē pašu cilvēku negatīvā attieksme pret latviešu valodu: pirmkārt, aizvainojums par to, ka Latvijā tiek prasītas latviešu valodas zināšanas, un, otrkārt, nostāja, ka es nevaru latviešu valodu iemācīties:

Tas ļoti traucē atrast darbu. (..) Es saprotu, ja es būtu te atbraukusi. Bet es te esmu dzimusi. Latvija ir mana dzimtene. Te ir manas saknes, šeit. Tas ir aizvainojoši, ka latviešu valodas dēļ neko nevar. Visur, kur aizej, prasa, vai zināt latviešu valodu. Nē? Nu, tad atvainojiet. (R56, 40 gadi, sieviete, astoņu klašu izglītība, Latgales reģions)

Man nav reāli to [latviešu valodu] iemācīties, jo man nepadodas tā valoda. Es saprotu, bet to, ko nesaprotu, to pajautāju, bet, lai nokārtotu uz trešo kategoriju... (R71, 37 gadi, sieviete, pamatizglītība, Rīga)

Padziļināto interviju analīze parāda, ka līdzīgi kā citas ilgstošā bezdarba cēloņu grupas, arī zema izglītība un profesionālo kompetenču trūkums pats par sevi nav uztverams kā atsevišķs ilgstošā bezdarba cēlonis, bet ir jāskata kopsakarībās un izvērtējot katra konkrētā ilgstošā bezdarbnieka situāciju. To labi ilustrē padziļinātā intervija ar 39 gadus vecu sievieti, kas dzīvo Rēzeknē un ir piecu bērnu mamma. Bērnu piedzimšana viņas gadījumā ir kavējusi iegūt pat pamatizglītību, jo pirmais bērns piedzimis 15 gadu vecumā, viņai nav nekādas kvalifikācijas, un viņa jau 10 gadus ir NVA reģistrēta bezdarbiece. Lai gan viņa ir apmeklējusi gan datorkursus, gan angļu valodas un pavāra palīga kursus, darbu līdz šim nav atradusi, un, iespējams, nav arī motivēta meklēt, jo ir veselības problēmas un plāno iesniegt dokumentus, lai iegūtu invaliditātes grupu (skat. 5. logs. Septiņu klašu izglītība). Šajā gadījumā var redzēt, kā savstarpēji sasaistās vairākas ilgstošā bezdarba cēloņu grupas: pirmkārt, zema izglītība, otrkārt, aprūpes pienākumi (rūpes par bērniem), treškārt, veselības problēmas, un, ceturtkārt, iespējams, arī motivācijas problēmas meklēt darbu.

5. logs. Septiņu klašu izglītība

R58. Sieviete, 39 gadi, Rēzekne. Dzimtā valoda – krievu. Nozīmīgākā darba pieredze: palīgdarbi govju kūtī un gaterī. Galvenais bezdarba iemesls (pašvērtējums): izglītība, veselība.

Izglītība: nepabeigta pamatizglītība, jo 15 gadu vecumā piedzima pirmais bērniņš:

samazināšanas pasākumu organizēšanas un finansēšanas kārtību un pasākumu īstenotāju izvēles principiem”, kas paredz reģionālās mobilitātes atbalsta paplašināšanu uz aktīvās nodarbinātības pasākumiem, stājās spēkā ar 16.06.2015.

Pieredzes man nav nekādas, jo man ir 5 bērni. Man jau 15 gadus piedzima. Bērni dzima viens pēc otra. Es dzīvoju laukos. Es nepabeidzu astoņas klases.

Veselība: mugurkaula trūce, kuras dēļ nevar veikt fizisku darbu, vēlas iegūt invaliditātes grupu.

Izdzīvošanas stratēģijas: civilvīra ienākumi, bērnu pabalsts un alimenti, piešķirts maznodrošinātās persona statuss, saņem dzīvokļa pabalstu un atlaidi par apkures maksājumiem

NVA pieredze: reģistrējusies NVA apmēram 10 gadus, trīs reizes strādājusi pagaidu sabiedriskajos darbos, apmeklējusi datorkursus, angļu valodas un pavāra palīga kursus.

Daļa ilgstošo bezdarbnieku saskaras ar to, ka viņu iepriekšējā kvalifikācija šobrīd darba tirgū vairs netiek atzīta, un viņiem ir grūtības iegūt kvalifikāciju apstiprinošus dokumentus. Uz šo problēmu norādīja gan fokusa grupu diskusijās ar speciālistiem, gan paši ilgstošie bezdarbnieki:

Ir vēl viena iedzīvotāju grupa, kur pamatā vecums ir 50+, kuriem varbūt pamatā ir ļoti labas profesijas kādreiz bijušas (piemēram, augstas kategorijas atslēdznieks, montieris, metinātājs), bet visos šajos pārmaiņu laikos viņi ir zaudējuši kvalifikāciju. Viņu dokumenti praktiski vairs nav derīgi un viņi it kā pat būtu ar mieru kaut ko darīt, ja viņus paņemtu bez tiem papīriem. Protams, ka neviens darba devējs viņus neņem. Tai pat laikā pārkvalificēties viņiem ir diezgan pagrūti, jo, ja NVA nevar piedāvāt neko tādu, tad viņiem nav naudas, lai apmaksātu kvalifikācijas celšanas kursus. (Cēsis, speciālistu FG)

Teorētiski apmācību nodrošinātāji piedāvā kārtot valsts kvalifikācijas eksāmenus, bet praksē ir daudz ierobežojošo faktoru, kādēļ tas tik sekmīgi neveicas. Pirmkārt, diskusijā tiek norādīts, ka valsts kvalifikācijas eksāmenu kārtošana ir maksas pasākums, ko ilgstošie bezdarbnieki nevar atļauties; otrkārt, sagatavošanās apmācības bezdarbniekiem no attālākām vietām ir grūtības apmeklēt transporta problēmu dēļ, treškārt, padziļinātās intervijas ar ilgstošajiem bezdarbniekiem liecina, ka vairāki ilgstošie bezdarbnieki ir saskārušies ar situāciju, kad NVA pakalpojumu ietvaros pārkvalifikācijas kursi nav notikuši, jo nav bijis iespējams nodrošināt apmācību grupu (skat. 6. logs. Zaudēta kvalifikācija); ceturtkārt, iespējams, daudzos gadījumos pašiem ilgstošajiem bezdarbniekiem vairs nav motivācijas ieguldīt naudu un pūles, lai atjaunotu kvalifikāciju, jo viņi vairs nesaredz iespēju strādāt šajā profesijā (skat. 6. logs. Zaudēta kvalifikācija):

Šobrīd ir laba iespēja nokārtot eksāmenus – ja tev nav papīru, bet tev ir praktiskās zināšanas, tu vari nokārtot valsts kvalifikācijas eksāmenu. Ja viens cilvēks liek eksāmenu, tad tas maksā 300 eiro, bet ja 5-6 liek, tad tas maksā 75 eiro. Tas nav nemaz tik dārgi. Plus mēs piedāvājam nelielas apmācības šiem cilvēkiem, kas grib likt. Nevis tos garos kursus, bet nelielas apmācības tieši par tēmām, kas viņiem pietrūkst, lai noliktu eksāmenu. Un te šie cilvēki virs 50 gadiem varētu arī šo iespēju izmantot. (Cēsis, speciālistu FG)

6. logs. Zaudēta kvalifikācija

R28. Vīrietis, 58 gadi, Ventspils. Dzimtā valoda – latviešu. Nozīmīgākā darba pieredze: palīgstrādnieks celtniecībā un galdniecībā. Galvenais bezdarba iemesls (pašvērtējums): zaudēta kvalifikācija un vecums.

Es esmu profesionāls elektromontieris. Tikai man tagad nav attiecīgu papīru, jo krievu laiku diploms neder nekur vairs. Bija reiz tie kursi, lai uztaisītu jaunus papīrus, bet es tikai viens pats biju pieteicies. Viena cilvēka dēļ kursi nenotiek. [...] Man jau ir 58 gadi. Es vairs nevaru komisijas iziet, it neko.. Kad es biju jauns, tad strādāju. [...] Tas bija smags darbs. Bet šodien tik smagu darbu es vairs nevaru pastrādāt. Un es nemaz nevaru iziet to komisiju, lai tiktu. [...] Kad es 45 gados gāju, man pateica: „Kur tad Jūsu vecumā!” 45, kad man bija, bet tagad, kad man ir 58, tur vispār nav ko darīt.

Uzskata, ka pilsētā nav piemērotu un stabilu darba vietu vienkāršiem strādniekiem:

Tā kā es parasts strādnieks, nu tādu nav. Reti, kad ir, ļoti reti. Inženiertehniskie, sievietēm - šuvēji, pārdevēji, tādi darbi. [...] Ir avīzē, ka vajag tur un tur. Pats aizej, labi, mēs tevi uz līguma pieņemam uz diviem, trim mēnešiem, uz sezonu. Un tad ir viss. Vairāk viņiem nevajag.

Izdzīvošanas stratēģijas: strādā gadījuma darbus celtniecībā, audzē dārzenus, ogo un sēņo savām vajadzībām, palīdz brālis.

NVA pieredze: reģistrējies četrus gadus, bija pieteicies uz kursiem, bet tie nenotika, strādā pagaidu sabiedriskajos darbos:

No NVA mani nosūtīja uz kursiem par elektriķi, jo tie mani krievu papīri neder. Vajag latviešu papīrus, Eiropas standartu. Tie kursi nenotika, es viens pats cilvēks tikai biju. Viena cilvēka dēļ viņi kursus netaisa.

Motivācijas strādāt trūkums

Speciālistu un darba devēju fokusa grupu diskusijās kā viens no galvenajiem ilgstošā bezdarba cēloņiem tika minēts motivācijas strādāt trūkums, un to netieši apstiprina arī padziļinātās intervijas ar ilgstošajiem bezdarbniekiem. NVA veiktā bezdarbnieku profilēšana parāda, ka ļoti lielai daļai bezdarbnieku trūkst motivācijas meklēt darbu. No 96 121 bezdarbnieka, kas izgājuši profilēšanu līdz 2014. gada 31. martam, 34 603 jeb 36% valstī reģistrēto bezdarbnieku bija augsts darba atrašanas iespēju līmenis, bet trūka motivācijas meklēt darbu⁴⁰. NVA veiktās profilēšanas rezultātā bezdarbnieki ir sadalīti 13 tipiskās motivācijas un prasmju pašvērtējuma grupās (vērtējums tiek noteikts ar speciāli izstrādātās anketas palīdzību, kas satur vairākus jautājumus, lai noteiktu, vai konkrētie rādītāji ir augsti, vidēji vai zemi), un saskaņā ar apkopoto informāciju 2014. gadā vislielākais bezdarbnieku skaits bija tajās grupās, kur motivācija meklēt darbu ir zema vai vidēji zema), konkrēti šeit jāmin 13. grupa (motivācija meklēt darbu – zema; motivācija sadarboties ar NVA – vidēji zema;

⁴⁰ Leta. 2014. gada 21. aprīlis. NVA: Vairāk nekā 34 000 bezdarbnieku trūkst motivācijas meklēt darbu. Pieejams: <http://zz.diena.lv/ekonomika/darba-tirgus/nva-vairak-neka-34-000-bezdarbnieku-trukst-motivacijas-meklet-darbu-177841> (10.07.2015.)

prasmju pašvērtējums – zems). Vismazākais bezdarbnieku skaits bija 1. grupā (motivācija meklēt darbu – augsta; motivācija sadarboties ar NVA – augsta; prasmju pašvērtējums – augsts)⁴¹.

Jānorāda, ka NVA pakalpojumu klāstā konkurētspējas paaugstināšanas pasākumos jau šobrīd tiek nodrošinātas individuālas konsultācijas un grupu nodarbības (kursi, semināri, lekcijas) darba meklēšanas metožu apguvei, psiholoģiskam atbalstam un darba tirgum nepieciešamo pamatprasmju un iemaņu apguvei. 2014. gadā kursus „Pašapziņas celšana un savas individualitātes apzināšanās, sevis pasniegšana” apmeklēja 807 bezdarbnieki, semināros „Kā efektīvi atrast darbu – psiholoģiskās barjeras pārvarēšana, darba meklēšana, darba piedāvājumu izvērtēšana un darba attiecību uzsākšana” piedalījās 4782 bezdarbnieki, un individuālās psihologa konsultācijas saņēma 1290 bezdarbnieki (norādītais pakalpojumu saņēmēju skaits attiecas uz visiem bezdarbniekiem, ne tikai ilgstošajiem)⁴².

Arī pašvaldību sociālie dienesti tiem noteikto funkciju ietvaros vairāk vai mazāk strādā ar ilgstošo bezdarbnieku motivēšanu atgriezties darba tirgū. Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma 12. pantā ir noteikts, ka pašvaldības sociālā dienesta pienākumi ir „sniegt personai psihosociālu vai materiālu vai psihosociālu un materiālu palīdzību, lai sekmētu krīzes situācijas pārvarēšanu un veicinātu šīs personas iekļaušanos sabiedrībā”. Daudzviet Latvijā tas arī tiek īstenots, piemēram, Rīgas sociālais dienests sadarbībā ar iepirkuma procedūrā noskaidrotu pakalpojumu sniedzēju sniedz pakalpojumu „Psihosociālās rehabilitācijas pakalpojums ilgstošiem bezdarbniekiem 2014. gadā”. Pakalpojuma primārais uzdevums ir intensīvi stiprināt un attīstīt personības psihosociālos resursus, lai klients būtu spējīgs un gatavs iesaistīties darba tirgū – ir vēlēšanās strādāt, ir motivācija meklēt darbu, ir prasmes un stiprināti resursi pastāvīga darba strādāšanai. Mērķa sasniegšana tika nodrošināta ar regulāru un kompleksu psiho sociālās rehabilitācijas pasākumu palīdzību 2 mēnešu garumā (aktivitātes katru darba dienu). Galvenās pakalpojuma komponentes – individuālas psihoterapeita konsultācijas, karjeras konsultācijas grupā, atbalsta/izglītojošas grupas un darba terapija, iesaistoties biedrību un nodibinājumu organizētā brīvprātīgo darbā⁴³. Savukārt Daugavpilī 2014. gadam tika izstrādāta „Sociālās atstumtības riska grupu motivācijas programma”, kura paredz psihologa nodarbības, sociālā darbinieka nodarbības, jurista nodarbības, informatīvo atbalstu, tai skaitā arī uzlabot klientu saskarsmes spējas un zināšanas par veselības aprūpi⁴⁴.

Tomēr speciālistu un darba devēju fokusa grupu diskusijās izskanēja viedoklis, ka darbu ar ilgstošo bezdarbnieku motivēšanu ir nepieciešams pilnveidot, īpaši tas

⁴¹ Labklājības ministrijas. Informatīvais ziņojums „Par darba tirgus īstermiņa prognozēm 2015. gadam un bezdarbnieku un darba meklētāju prioritārajiem apmācību virzieniem”. Ievietots e-portfelī 05.06.2015. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/lmzino_14052015.pdf (10.07.2015.)

⁴² Nodarbinātības valsts aģentūra. 2014. gada Publiskais pārskats. Pieejams: http://www.nva.gov.lv/docs/1_5592529a22b0c7.25041857.pdf (08.07.2015.)

⁴³ Atskaite par Rīgas pilsētas pašvaldībā sniegtajiem sociālajiem pabalstiem un sociālajiem pakalpojumiem 2014.gadā. 18.-19.lpp. Pieejams: <https://www.riga.lv/NR/rdonlyres/0AB6F18E-528B-40AB-93D8-1C9768B3D3C6/56549/Atskaite.pdf> (skatīts 25.06.2015.)

⁴⁴ Daugavpils pilsētas domes Sociālo lietu pārvaldes Sociālo pakalpojumu nodaļa pilngadīgām personām. Sociālās atstumtības riska grupu motivācijas programma. Pieejams: http://socpl.lv/Media/Default/SOC_REHAB_PROGR/Motiv%C4%81cijas%20programma%202014.pdf (08.07.2015.)

attiecas uz to darba daļu, kas saistīta ar individuālām psihologa konsultācijām un individuālu sociālo darbu, proti, būtu nepieciešams izvērst darbu ar klientu individuāli, strādājot ar psihosociālā darba metodēm. Galvenā problēma, kas tika uzsvērtā fokusa grupu diskusijās, ir tā, ka, ilgstoši esot bez darba, daudzi cilvēki pierod pie situācijas, ka viņi nestrādā, viņiem izveidojas noteikts dzīvesveids, uzvedības modeļi, kurus ir ļoti grūti mainīt:

Ilgstoši esot bez darba, viņiem tiešām ir jāsāk no sākuma mācīties dzīvot. Viņiem ir zudušas iemaņas. Viņiem pat arī vēlēšanās ir zudusi. Mums ir zāģētava, kur malku gatavo. Es saku vienam vīrietim, 35-gadīgam, ka vajag kaut ko domāt, bet viņš prasa, kā līdz turieni tikt!? Tur ir 5 km. Tās ir tavas problēmas. Viņam nav vēlēšanās. Viņš kaut kur pahalturē, saņem tos 50 eiro, un tā viņš garu velk. Viņš kaut kur tantei paskalda [malku], kur viņu pabaro un vēl iedod cigaretēm. Viņam ir labi. Priekš kam tagad uzņemt rūpes, katru rītu celties un vēl braukt 5 km? (Rēzekne, speciālistu FG)

Gan speciālisti, gan darba devēji atzīst, ka ļoti grūti ir cilvēku motivēt atrast darbu, ja ilgstošais bezdarbnieks ir pieņēmis savu situāciju kā nemaināmu un samierinājies ar esošo dzīves kvalitāti:

Es nezinu, kādam brīnumlīdzeklim ir jābūt, lai cilvēkam vispār atjaunotu šo cilvēcisko un pienākuma apziņu strādāt. (Rēzekne, darba devēju FG)

Noteikta ilgstošo bezdarbnieku grupa ir atradusi veidu, kā pielāgoties pastāvošajiem nosacījumiem, izmantojot pieejamos pabalstus, gadījuma darbus, iespēju kaut ko saņemt četrus mēnešus gadā pagaidu sabiedrisko darbu programmā, un nesaredz iespēju kaut ko mainīt. Vienlaikus ilgstošo bezdarbnieku vidū ir arī tādi, kam nav nepieciešamības, bet kas varētu strādāt un kas ar savu kvalifikāciju speciālistu vērtējumā varētu salīdzinoši viegli atrast darbu, ja vien to vēlētos:

Paanalizējot tos cilvēkus, kas ir bezdarbniekos, mēs vispār nesaprotam, kāpēc viņi tur ir, jo tur ir situētu kungu sievas un tādi, kuriem nebūtu problēmas atrast darbu. (Cēsis, speciālistu FG)

Šīs grupas gadījumā reģistrēšanos NVA kā bezdarbniekam nosaka vēlme izmantot NVA piedāvātās apmācības iespējas:

Man arī ir pazīstama dāma, kuru vīrs šobrīd pietiekoši nodrošina un labi pelna, un viņa negrib strādāt. Viņa ir ilgstošais bezdarbnieks, bet viņa negrib [strādāt], un liekat jūs man svētu mieru! Viņa atrod visādus argumentus, lai atteiktos. Viņa ir reģistrējusies, un ir izmantojusi angļu valodas, vadības, grāmatvedības kursus. N-tos kursus! (Rīga, darba devēju FG)

Padziļinātajās intervijās ar ilgstošajiem bezdarbniekiem motivācijas strādāt trūkums ir saskatāms netieši, kad cilvēki norāda, ka viņi neredz jēgu meklēt darbu, jo darba jau tāpat nav, vai arī viņi nevēlas strādāt piedāvātajās darba vietās. Piemēram, 54 gadus vecs vīrietis no Latgales norāda, ka labāk kaut kā iztiek, saņemot sociālo pabalstu no pašvaldības, nekā meklēt darbu, jo darba vietām raksturīga nestabilitāte:

Baigi riskanti tagad. Es labāk uz sociālajiem dzīvoju, nekā skraidu un visur kur prasu. Vienā dienā nostrādā, otrā tevi izmet ārā. Tagad jau visur skatās pēc deguniem, ko ņemt, ko neņemt. (R2, 54 gadi, vīrietis, pamatizglītība, Latgales reģions)

Savukārt 52 gadus vecs vīrietis Kurzemē nemeklē algotu darbu, jo ir aizņemts dažādās aktivitātēs kā brīvprātīgais (skautu nometnēs), kā arī piestrādā kā fotogrāfs. Šajā gadījumā cilvēks ir aktīvs un arī strādā, bet vienlaikus ir reģistrējies NVA kā bezdarbnieks un algotu darbu nemeklē (skat. 7. logs. Motivācijas meklēt darbu trūkums). Pārsvārā ilgstošie bezdarbnieki darba nemeklēšanu pamato ar noteiktiem iemesliem: slimība, invaliditāte, mazi bērni, kas jāpieskata, nav pieejams transports un citi.

7. logs. Motivācijas meklēt darbu trūkums

R49. Vīrietis, 52 gadi, Kurzeme. Dzimtā valoda – latviešu. Nozīmīgākā darba pieredze: strādnieks kolhozā un vecākais pionieru vadītājs. Galvenais bezdarba iemesls (pašvērtējums): darbvietu samazināšanas dēļ zaudēja darbu, bet šobrīd jaunu darbu aktīvi nemeklē, jo piepelnās gadījuma darbos (ir sava foto studija) un ir aktīvi uzņēmies dažādus brīvprātīgus pienākumus:

Man nemaz nav laika to darīt [meklēt darbu]. Es esmu, teiksim tā, daudz ko apņēmis darīt to, par ko nemaksā. Nu, brīvprātīgi. Vienkārši patīk to darīt un pie tam sevišķi vasarā laika nav.

Izdzīvošanas stratēģijas: piepelnās kā fotogrāfs (sava foto studija), iznomā zemi.

NVA pieredze: reģistrējies daudzus gadus, regulāri strādā pagaidu sabiedriskajos darbos.

NVA pieredzes vērtējums: sūdzas, ka NVA kursi tiek piedāvāti, ņemot vērā pilsētās dzīvojošo iespējas:

Kursi, kursi... Tie tiek piedāvāti tādā veidā, es teikšu tā: pilsētniekiem. Pilsētas variants. Es jau neesmu pilsētnieks. Es jau braukāju tur. [...] Jā, un tie kursi visi ir tādiem pilsētniekiem domāti un, lai tos izmantotu laucinieks, tad viņam jādzīvo ir pilsētā.

Brīvā laika pavadīšana: popularizē skautu aktivitāti, dažādi brīvprātīgi darbi/pienākumi, spēlē sintezatoru.

Izvairšanās no kredītsaistībām un alimentu maksāšanas

Gan fokusa grupu diskusiju viedokļu analīze, gan informācija, kas iegūta padziļinātajās intervijās ar ilgstošajiem bezdarbniekiem, atklāj, ka viena ilgstošo bezdarbnieku grupa ir parādnieki, kas reģistrētu algotu darbu nemeklē parādsaistību dēļ:

Ir jau arī tāda cilvēku kategorija, kas ir kredītu atkarīgie, kuri grib algu saņemt konvertā un dzīvot uz pabalstiem. Un tad ir - paldies par piedāvājumu [darba piedāvājumu], jo viņi tad zaudēs vairāk, nekā strādājot par to minimālo algu. [...] Viņi abi ar sieviņu strādā pie manis tikai tos četrus mēnešus [algotos pagaidu darbos]. (Liepāja, pašvaldības aģentūras „Nodarbinātības projekti” pārstāvis, darba devēju FG)

Saskaņā ar spēkā esošo regulējumu, kas noteikts Civilprocesa likuma 594. pantā, šobrīd ieturējuma apmērs no parādnieka darba samaksas un tai pielīdzinātajiem maksājumiem tiek piedzīts:

- 1) uzturlīdzekļu piedziņas lietās nepilngadīgu bērnu uzturam vai Uzturlīdzekļu garantiju fonda administrācijas labā – saglabājot parādniekam darba samaksu un tai pielīdzinātos maksājumus 50 procentu apmērā no minimālās mēneša darba algas un saglabājot uz katru apgādībā esošo nepilngadīgo bērnu līdzekļus valsts sociālā nodrošinājuma pabalsta apmērā (valsts sociālā nodrošinājuma pabalsts ir 64,03 eiro);
- 2) piedzenot uzturlīdzekļus, atlīdzinot zaudējumus sakarā ar personisku aizskārumu, kura rezultātā radies sakropļojums vai cits veselības bojājums vai iestājusies personas nāve, vai atlīdzinot zaudējumu, kas nodarīts, izdarot noziegumu, – 50 procentus, saglabājot parādniekam darba samaksu un tai pielīdzinātos maksājumus minimālās mēneša darba algas apmērā un saglabājot uz katru apgādībā esošo nepilngadīgo bērnu līdzekļus valsts sociālā nodrošinājuma pabalsta apmērā;
- 3) pārējos piedziņu veidos, ja likumā nav noteikts citādi, – 30 procentus, saglabājot parādniekam darba samaksu un tai pielīdzinātos maksājumus minimālās mēneša darba algas apmērā un saglabājot uz katru apgādībā esošo nepilngadīgo bērnu līdzekļus valsts sociālā nodrošinājuma pabalsta apmērā.

Līdz ar to daļai parādnieku, kas nespēj tikt galā vai arī nevēlas tikt galā ar savām saistībām, nav intereses meklēt darbu, kas oficiāli pārsniegtu minimālo algu, vai arī nav intereses meklēt darbu vispār. Uzturlīdzekļu piedziņas lietās nepilngadīgu bērnu uzturam vai Uzturlīdzekļu garantiju fonda administrācijas labā parādniekam tiek saglabāta darba samaksa un tai pielīdzinātie maksājumi tikai 50 procentu apmērā no minimālās mēneša darba algas. Kā liecina statistiskā informācija, 2015. gada jūnijā Uzturlīdzekļu garantiju fonda administrācija maksāja uzturlīdzekļus 29 738 parādnieku vietā. Kopumā parādnieku skaitam pēdējo gadu laikā ir tendence palielināties⁴⁵. Jelgavas darba devēju diskusijā tika norādīts, ka tie nav motivēti darbinieki, jo viņus vairāk interesē iespējas strādāt nedeklarēti dažādus gadījuma darbus:

Tad ir kombinācijas – tāds, kurš negrib alimentus maksāt. Es tādus daudzus zinu, tieši laukos vairāk. Viņš nestrādā oficiālus darbus, bet vienkārši iet un kaut kur kaut ko meklē uz vietas. (Jelgava, darba devēju FG)

Pētījumā veikto padziļināto interviju vidū bija divi ilgstošie bezdarbnieki, kas nav reģistrējušies NVA, kas šobrīd izvairās no parādu maksāšanas. Vīrietis no Latgales tieši pirms krīzes bija paņēmis kredītu mašīnas iegādei un palicis bez darba (kredīts GE Money 6000 (nav zināms vai EUR vai LVL), un apmēram tikpat liela summa ir parāds par nemaksātiem uzturlīdzekļiem bērniem:

Bet tajā krīzes mirklī viss nogriezās. Pilnīgi. Deviņiem cilvēkiem algas nebija. Tikko biju mašīnu paņēmis, lai cilvēkus vestu, kredītos ielīdu. Vēl ar sievu izšķīros, alimenti jāmaksā. Būtībā, ja es oficiāli pasāku, kad viss caur pārskaitījumiem iet, tad mani vienkārši nožņaudz... [...] Tikko man ieskaita

⁴⁵ Uzturlīdzekļu garantiju fonda administrācijas mājas lapa. 2015. Uzturlīdzekļu garantiju fonda administrācijas darbības rādītāji par 2015. gada jūniju. Pieejams: http://www.ugf.gov.lv/lat/publikacijas_un_statistika/darbibas_raditaji_skaitlos/darbibas_raditaji_skaitlos_-_2015.gads/?doc=1229 (10.07.2015.)

algu, man paliek tikai 20 lati, kad vēl latos bija. Man visu nograuz. (R127, 40 gadi, vīrietis, profesionālā vidējā izglītība, Latgales reģions)

Nemot vērā to, ka šobrīd konkrētais intervijas dalībnieks nesaredz iespēju atrast darbu, kur varētu nopelnīt pietiekami, lai nomaksātu parādus, viņš strādā nedeklarēti zemnieku saimniecībā, kur arī dzīvo, bet tā nav viņa saimniecība:

Es dzīvoju pie saimnieka, es viņam mājā palīdzu ar darbiem, pabraucu ar traktoru, vārdu sakot lauksaimniecību. [...] [Viņš] iedod pabalstus. Nav nekas liels, bet iedod. Maizei iedod. Cigaretei iedod. Esmu apmierināts. (R127, 40 gadi, vīrietis, profesionālā vidējā izglītība, Latgales reģions)

Kādas ilgstošas bezdarbnieces, kas nav reģistrējusies NVA, gadījumā kredītus uz sievas vārda ir paņēmis un arī iztērējis šobrīd jau šķirtais vīrs (skat. 8. logs. Izvairīšanās no kredītu maksāšanas). Arī viņa neredz iespējas saviem spēkiem samaksāt šos kredītus. Sieviete ir trīs bērni, un viņa vēlētos, lai valsts pabalsts par bērniem netiktu iekļauts tajā summā, kas tiek rēķināta kā viņas ienākumi, jo tā, viņasprāt, ir bērnu nauda:

Un lai vismaz bērnu nauda - alimenti, [pabalsts], ko valsts dod pa 8 eiro vai kaut kā tā, lūk, šī nauda, kaut vai limitā netiktu iekļauta. Lai šī nauda ietu atsevišķi. Lai 360 eiro mēs varētu kā algu saņemt, bet bērnu nauda vispār ietu atsevišķi un to vispār neaiztiktu. Jo tā ir nauda bērniem. Lūk, kā man piedzima trešais bērns, no manis 400 latus paņēma. Bet par ko lai es bērnu ratiņus nopērku? Gultiņu? Nepadomāja valsts! (R111, 30 gadi, sieviete, profesionālā vidējā izglītība, Rīga)

8. logs. Izvairīšanās no kredītu maksāšanas

R111. Sieviete, 30 gadi, Rīga. Dzimtā valoda – krievu. Latvijas nepilsoņe. Nozīmīgākā darba pieredze: trolejbusa vadītāja (3 gadi). Trīs mazi bērni (8, 7 un 3 gadus veci). Nezina latviešu valodu. Darbu atrast traucē latviešu valodas zināšanu trūkums, uz kursiem nevar aiziet, jo jāpieskata bērni.

Kredītsaistību un alimentu dēļ nevēlas strādāt deklarēti, jo kontā ienākošā nauda tiek novirzīta kredīta dzēšanai:

Oficiāli es nevaru strādāt, jo man uz kontu nāk alimenti, bet dēļ parādiem, kopā tikai 360 varu saņemt. Man nav jēgas iet oficiāli strādāt tāpēc, ka man jau tā 260 ir. Un par 100 eiro man strādāt veselu mēnesi, bērnus atstāt? 50 eiro bērnu dārzam atdod! Un ko man 50 eiro paliek visam pārējam? Tā arī es nevaru!

Izdzīvošanas stratēģijas: alimenti par bērniem, palīdz draugs un vectēvs, gadījuma darbi:

Bet es tagad mēģinu piestrādāt tur, kur es braucu uz laukiem, tur tagad varbūt būs kaut kāds darbiņš. [...] Nu, tur zemenes, nu, es nezinu tieši. Tur kaut kas bija teikts par nezāļu ravēšanu, 1,50 stundā. Kaut kas varbūt uz vasaras laiku atradīsies.

NVA pieredze: bija reģistrējusies pirms diviem gadiem, piedāvātos latviešu valodas kursus nevarēja apmeklēt, jo bija jāpieskata bērns:

Nu kā, latviešu valodas man nebija. Man kursus piedāvāja, bet atkal bērns

bija, nebija ar ko atstāt, un es nevarēju apmeklēt kursus.

Uzskata, ka NVA nepalīdz atrast darbu:

Nu, es biju NVA, tur neko tādu nepiedāvāja, es no turienes aizgāju un meklēju darbu caur paziņām.

Kopumā galvenie problēmjaucējumi, kas tika aktualizēti saistībā ar šo ilgstošo bezdarbnieku grupu – parādniekiem, ir, pirmkārt, tas, ka daļa no viņiem nevēlas un neplāno atdot savu parādu, lai gan parādu atdošana normalizētu viņu situāciju. Iespējams, galvenais iemesls tam, ka viņi nevēlas atdot parādu, ir grūtības viņiem Latvijā atrast labi apmaksātu darbu, kas ļautu īsā laika periodā atrisināt parādsaistības. Otrkārt, intervijās sniegtā informācija par viņu situāciju ir neprecīza un atšķiras no šobrīd spēkā esošā normatīvā regulējumā noteiktās kārtības, tātad, vai nu cilvēki nezina spēkā esošo normatīvo regulējumu un kļūdaini to interpretē, vai nu nesniedz korektu informāciju. Treškārt, padziļinātā intervija ar parādnieci, kas ir trīs bērnu māmiņa, parāda, ka cilvēki uzskata, ka ir netaisnīgi pie darba samaksas un tai pielīdzinājumiem maksājumiem ieskaitīt arī tos ienākumus, kas rodas no bērnu pabalstiem, jo tie ir līdzekļi, kas paredzēti bērnu uzturēšanai. Jāuzsver, ka jau šobrīd tiek saglabāti uz katru apgādībā esošo nepilngadīgo bērnu līdzekļi valsts sociālā nodrošinājuma pabalsta apmērā (64,03 eiro), tomēr, iespējams ienākumu izvērtējumā nebūtu pamatoti ņemt vērā arī ģimenes valsts pabalstu.

Nedeklarētā nodarbinātība un alternatīvie iztikas avoti

Nedeklarētā nodarbinātība un alternatīvi iztikas avoti gan fokusa grupu diskusijās, gan padziļinātajās intervijās ar ilgstošajiem bezdarbniekiem tiek minēti kā viens no cēloņiem, kādēļ ilgstošie bezdarbnieki nemeklē darbu. Saskaņā ar jaunākā pētījuma datiem par ēnu ekonomiku Latvijā⁴⁶, 2014. gadā Latvijas ēnu ekonomikas apjoms no iekšzemes kopprodukta (IKP) bija 23,5%. Salīdzinājumam Igaunijas un Lietuvas 2014. gada ēnu ekonomiku veido 12,5-13,2% no IKP. Lielāko ēnu ekonomikas daļu Latvijā veido neuzrādītie uzņēmējdarbības ienākumi, proti, izvairīšanās no nodokļu maksāšanas, kas 2014. gadā veidoja aptuveni 46% no visas Latvijas ēnu ekonomikas. Otrs lielākais īpatsvars Latvijas ēnu ekonomikā ir aplokšņu algām. Aplūkojot ēnu ekonomikas īpatsvaru dažādās nozarēs, redzams, ka viena no nozarēm, kur ir vislielākais ēnu ekonomikas īpatsvars, ir būvniecība (ēnu ekonomikas īpatsvars ir 48,9% jeb gandrīz puse).

Padziļinātās intervijas ar ilgstošajiem bezdarbniekiem, jo īpaši intervijas ar ilgstošajiem bezdarbniekiem, kas nav reģistrējušies NVA, tieši sasaucas ar minētā pētījuma datiem. Nedeklarētās nodarbinātības vai nedeklarētās uzņēmējdarbības pieredze ir sastopama lielākajā daļā veikto padziļināto interviju šajā mērķa grupā. Jāpiebilst, ka Stokholmas ekonomikas augstskolas Rīgā un SEB bankas pētījums atklāj, ka neregistrētie uzņēmumi veido aptuveni 5-8% no visiem uzņēmumiem Latvijā, un visizplatītākie tie ir būvniecības nozarē. Arī saskaņā ar interviju dalībnieku

⁴⁶ Stokholmas ekonomikas augstskola Rīgā, SEB banka (2015) Baltijas valstu ēnu ekonomikas indekss. Publiskots 13.05.2015. Pieejams: <http://www.sseriga.edu/en/news-and-events/news/shadow-economy-index-2009-2014.html> (10.07.2015.)

teikto, nozare, kurā nedeklarētā uzņēmējdarbība un nedeklarētā nodarbinātība tiek uzskatīta par normu, viņuprāt, ir būvniecība. To spilgti ilustrē 32 gadus vecā būvnieka – jumta un logu licēja stāsts, kurš lielāko dzīves daļu ir strādājis nedeklarēti un kuram nav pašam savas dzīves vietas, jo viņš dzīvo pie celtniecības objektiem (skat. 9. logs. Nedeklarētās nodarbinātības pieredze celtniecībā).

9. logs. Nedeklarētās nodarbinātības pieredze būvniecībā

R106. Vīrietis, 32 gadi, bez noteiktas dzīves vietas, dzīvo pie celtniecības objekta, kur strādā. Situācija šobrīd: nedeklarēti nodarbināts celtniecībā, liek jumtu. Nozīmīgākā darba pieredze: trīs gadus logu montāžas darbi (daļēji reģistrētā nodarbinātība, oficiāli vienu stundu mēnesī). Bijusi darba trauma: nozāgēts pirksts.

Strādā nedeklarēti, jo uzskata, ka, oficiāli strādājot, nevar daudz nopelnīt, nākotnē plāno izveidot savu firmu:

Es celtniecībā, principā, gandrīz visu daru, izņemot elektrību un santehniku. Principā es jau līdz tam Latvijā esmu nonācis, ka nevis es darbu meklēju, bet darbs meklē mani. [...] Zvana man un prasa: „Vai tu gribi strādāt, vai tu vari to un to izdarīt par tik un tik naudu?” Tas vienmēr ir neoficiāli. [...] Pēdējais – trīs gadus nostrādāju uz logiem. Tur jau mēs paši nopirkām savu busu, savus instrumentus un divatā strādājām. Sanāca, ka no vairākām firmām ņēmām pasūtījumus, bet tas bija viss, tā teikt, neoficiāli. Mēs atbraucam, paņemam pasūtījumu, aizbraucam, uztaisām. Paņemam skaidro naudu, paņemam, cik pienākas mums un aizvedam pārējo. [...] Man ir doma ar tiem logiem – paņemt uztaisīt sev firmiņu nelielu. Es nemaz netaisos tur baigi lielo kaut kādu. Es zinu, kā es varu teikt, tanī lietā esmu profesionālis. To es zinu no A līdz Z, pilnībā visu. Un arī cilvēki zina. [...] Principā Latvijā var nopelnīt ļoti labi uz tiem logiem. Tieši vasaras sezonā man pat sanāca 2,5-3 tūkstoši eiro. [...] Es strādāju pa 16 stundām.

Ekonomiskās recesijas laikā bija spiests aizbraukt strādāt uz ārzemēm. Tajā laikā izjuka ģimene, pēc tam darbā zaudēja pirkstu. Ļoti negatīvas emocijas par pieredzēto:

Es par bezdarbnieku sevi nekad neesmu uzskatījis. Es uzskatu, ka ja cilvēkam ir rokas un galva, viņš vienmēr sev darbu atradīs. Principā palīdzība tur nekāda. Jo es jau sen esmu zaudējis uzticību mūsu valstij, kādreiz biju patriots. Kad krīzē mūs visus piespieda pie zemes... Man jau pirms krīzes piedāvāja braukt uz ārzemēm par ļoti lielām summām, es nebraucu, es teicu, ka es tepat ļoti labi jūtos. Bet kad man nācās aizbraukt, tad man bija baigi grūti. Tad arī mana ģimene izjuka dēļ tā.

NVA pieredze: nav izmantojis NVA pakalpojumus. Pēc draugu stāstītā uzskata, ka nav jēgas reģistrēties, jo NVA nepiedāvā plašas darba iespējas, pats vienmēr darbu atradis ar paziņu un ieteikumu palīdzību:

Pēc armijas vienreiz biju aizgājis, un sapratu, ka tur galīgi nekas... [...] Ļoti maz atalgotus darbus piedāvā. Piemēram, tādiem cilvēkiem, kam nav nekādu profesionālu iemaņu, varbūt tos kursus iziet ir labi, bet par pašu darbu... Darba devēji varbūt 10% dod tur darba sludinājumus, jo principā jau... Manā jomā, celtniecībā viss notiek caur pazīšanām un kāda galvojuma.

Nedeklarētās nodarbinātības vai nedeklarētās uzņēmējdarbības paveidi ir arī daudzās citās jomās, piemēram, pētījumā veikto interviju dalībnieki nedeklarēti ir nodarbināti IT pakalpojumu sniegšanā, masiera pakalpojumu sniegšanā, zemnieku saimniecībā. Pārsvārā nedeklarētajai nodarbinātībai vai nedeklarētajai uzņēmējdarbībai priekšroka tiek dota tādēļ, ka tā ir iespēja gūt lielākus ienākumus:

Ja masieris grib strādāt oficiāli un strādāt kādā salonā, tad viņam piedāvā ne vairāk par 30 % no tās kopējās masāžas summas. Nu, diemžēl tas ir par maz. Tas ir ļoti maz. Jā, un darbs ir smags, un [..], man tā kā negribētos strādāt par pusvelti. (R108, 37 gadi, vīrietis, vidējā izglītība, Rīga)

Sociālie darbinieki par savu klientu nedeklarēto nodarbinātību secina tikai netieši, sastopoties ar to, ka klientiem ir grūtības veikt līdzdarbības pienākumus un viņi saka, ka viņiem nav laika, jo ir „haltūra”:

Otra galējība ir nelegālā nodarbinātība. Tas arī ir akūts jautājums. [..] Cik plaši tas ir, es nezinu, bet, ja es aicinu kaut kur iesaistīties, tad man pretī stāsta, ka viņš tagad haltūrē. (Jelgava, speciālistu FG)

Daļa nedeklarēti nodarbināto apzinās, ka būtu labi juridiski sakārtot savu nodarbošanos, piemēram, kļūstot par pašnodarbināto, bet līdz šim nav tam veltījuši laiku un uzskata, ka tas ir sarežģīti:

Domāju nodarbināties kā pašnodarbinātais, tas ir uz nākotni. Protams, tas atkal prasa kaut kādas darbības, prasa tādas darbības, ar kurām es neesmu saskāries. Tās ir kaut kādas ikgadējās, ikmēneša atskaites, un atkal tas viss prasa laiku un... Un, cik es zinu, cik es esmu runājis ar saviem darba kolēģiem, tad viņi paši ar to netiek galā, viņi ņem grāmatvedī, kuram viņi maksā arī naudu, kas visu, teiksim, viņiem to lietu nokārto. Nu, tas prasa arī kaut kādas savas iemaņas un kaut kādus savus knifus, un zināšanas, un pieredzi. Un, ja es sāku ar to nodarboties, teiksim, nu, no pirmās reizes es varu arī netikt galā ar to visu. Un tas atkal prasa kaut kādus izdevumus un laiku... Un tas arī bremzē, principā tas arī bremzē. (R108, 37 gadi, vīrietis, vidējā izglītība, Rīga)

Interviju dalībnieku teiktas atklāj, ka viņi neaizsargāti jūtas gan deklarētās darba attiecībās (darba devēji arī deklarētās darba attiecībās kavējas ar atalgojuma izmaksu vai dažkārt arī nesamaksā par darbu), gan nedeklarētās darba attiecībās, bet nedeklarētās saskata lielāku rīcības brīvību (iespēju izvēlēties strādāt vai nestrādāt konkrētajā situācijā) un lielākus ienākumus.

Tomēr vairāki interviju dalībnieki ir saskārušies ar situācijām, kad būtu bijis labāk, ja viņi būtu bijuši deklarēti nodarbināti, un ar briedumu cilvēki sāk novērtēt deklarētās nodarbinātības priekšrocības. Būvniecībā strādājošajiem pārdomas par nepieciešamību strādāt deklarēti rada iegūtas darba traumas, jo nedeklarēti strādājošajam nav nekādu sociālo garantiju. Kļūstot vecākiem un domājot par tuvojošos pensijas vecumu, pārdomas rada arī prasība, ka, sākot no 2025. gada 1. janvāra, lai pretendētu uz vecuma pensiju, jābūt nostrādātiem 20 gadiem⁴⁷. Vēlmi strādāt deklarēti pauž arī 38 gadus vecs datorspeciālists, kurš krīzes laikā zaudēja darbu firmā, bet tagad labprāt vēlētos atkal kļūt par algotu darbinieku, lai darbs būtu

⁴⁷ Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras mājas lapa. Par vecuma pensijām. Pieejams: <http://www.vsaa.lv/lv/pakalpojumi/pensionariemsenioriem/vecuma-pensija> (15.07.2015.)

darba dienās darba laikā, un būtu iespēja celt savu kvalifikāciju (10. logs. Nedeklarētās nodarbinātības pieredze datortehnikas jomā).

10. logs. Nedeklarētās nodarbinātības pieredze datortehnikas jomā

R130. Vīrietis, 38 gadi, Rīga. Dzimtā valoda – krievu. Latvijas nepilsonis. Nozīmīgākā darba pieredze: uzņēmumi, kas sniedz datortīkla izveidošanas un uzturēšanas pakalpojumus (6-7 gadi). Nedeklarēti sāka strādāt krīzes laikā, jo štatu samazināšanas dēļ bija jāpamet iepriekšējā darba vieta, šobrīd plāno meklēt pastāvīgu darbu, jo vēlas stabilitāti, lielākus ienākumus un tirgū pieprasītāki ir oficiālie pakalpojumu sniedzēji:

Oficiāli nestrādāju jau piecus gadus. Nodarbojos? Strādāju firmā, kura piedāvā interneta tehniku. Lieku kabeļus, ierīkoju cilvēkiem internetu. Strādāju arī vienkārši par datoru tehniķi, bet pamatā veicu sīkus pasūtījumus firmām, kuras nevar atļauties uzturēt pastāvīgu tīklu administratoru-tehniķi. Tad, ja viņiem kaut kas notiek, viņi man zvana, tad es braucu un laboju. Viņi man samaksā. [...] Vienkārši arī ir apnicis – te ir darbs, te nav. Gribas kaut ko stabilāku, kad zini, ka no pirmdienas līdz piektdienai esi aizņemts un brīvdienas tev ir brīvas. Šeit sanāk, ka dažreiz visu nedēļu nosēdi mājās, pēc tam kaut kas uzgāžas, un sestdiena, svētdiena, kad būtu laiks kaut kur aiziet ar dēlu, tu nevari. Tu nevari iepriekš plānot savu brīvo laiku.

Zaudēta kvalifikācija: pēdējos gadus strādājot nedeklarēti, zaudētas darba tirgū pieprasītās zināšanas un prasmes:

Darba pieredze jau ir liela, bet tāda, ka ar tām zināšanām, kas man ir, šobrīd ir par maz. Kaut vai, lai ietu par to pašu sistēmu administratoru, vajadzētu papildināt zināšanas, jo daudz kas ir noticis pa šiem 5 gadiem, baidos, ka šobrīd es nekotējos tirgū.

Uzskata, ka NVA viņam nevar sniegt nekādu palīdzību:

Neesmu pārliecināts, ka mani tur vispār ņems tagad – reģistrēs uzskaitē. Tāpēc, ka jau pieci, seši gadi ir pagājuši, un teiks, kāpēc vispār šeit esi atnācis. Varbūt kļūdos. Es neredzu reālu iemeslu, kāpēc, lai viņi man palīdzētu.

Nedeklarētā nodarbinātība ir viena no ienākumu gūšanas stratēģijām ilgstošo bezdarbnieku vidū, bet tā tiek kombinēta arī ar citām izdzīvošanas stratēģijām. Daļai ilgstošo bezdarbnieku ienākumu būtisku daļu veido invaliditātes pensija vai dažādi pabalsti, piemēram, pabalsts garantētā minimālā ienākuma līmeņa nodrošināšanai, bērnu pabalsts vai bērna invalīda kopšanas pabalsts.

Patiesību sakot, mazākajiem bērniem ir grupa. Invalīdi no bērnības. Nu, pati invaliditātes pensiju saņemu! (R42, 52 gadi, sieviete, profesionālā vidējā izglītība, Latgales reģions)

Vienīgais variants – kopš esam NVA, ejam uz mūsu sociālo [dienestu], man kā maznodrošinātai dod trūcīgā izziņu, plus vēl kaut kādi pabalsti, un viss. (R14, 52 gadi, sieviete, pamatizglītība, Rīga)

Uz ilgstošo bezdarbnieku ienākumu gūšanas stratēģijām var attiecināt arī dalību pagaidu sabiedrisko darbu programmā, un apmācību kursu apmeklēšanu, kur kursu

laikā tiek saņemta stipendija. Jāpiebilst, ka ilgstošo bezdarbnieku vidū ir liels pieprasījums pēc pagaidu sabiedriskajiem darbiem. Ilgstošie bezdarbnieki intervijās norāda, ka viņi vēlētos veikt pagaidu sabiedriskos darbus, bet rindas uz tiem ir garas, un viņi nezina, kad pienāks viņu kārta. Kā netaisnība tiek uztverts tas, ka kāds tos veicis vairākkārt, bet citam nav pat piedāvāta šāda iespēja.

Tur lielas rindas, un tagad man [trūcīgā] statusa nav, nezinu, gaidīšu cik vēl ilgi. Kam trūcīgais statuss, tiem ir priekšroka. Man pateica tā kā uz rudens pusi. Skatos - citi iet pat divas reizes, nezinu, kā te daļa un kas te vispār ir. To es nesaprotu. (R73, 51 gads, sieviete, vispārējā vidējā izglītība, Latgales reģions)

Vasaras un rudens sezonā ienākumi tiek gūti, lasot ogas un sēnes. Daļa ilgstošo bezdarbnieku salasīto nodod uzpircējiem, bet daļa to realizē draugu, paziņu un kaimiņu lokā.

Mums te sagādes mašīna brauc. Ejam uz mežu, vācam ogas un sēnes. Pa vasaru diezgan labi sanāk – kaut kādām drēbēm, apaviem, skolai burtnīcām. (R56, 40 gadi, sieviete, astoņu klašu izglītība, Latgales reģions)

Man ir savas kundes, kas jau gaida mani, kad nāksu ar ogām. Ar to mēs iztikam, un ziemai arī tas jau mums kā krājums nāk. (R65, 55 gadi, sieviete, 8 klašu izglītība, Vidzemes reģions)

Ir ilgstošie bezdarbnieki, kas kaut ko nopelna ar rokdarbiem, piemēram, ar cimdu un zeķu adīšanu. Citi finanšu resursus gūst, iznomājot īpašumā esošo lauksaimniecības zemi vai saņemot par savu zemi lauksaimniecības platībmaksājumus. Daži ilgstošie bezdarbnieki atzīst, ka sevis un savas ģimenes nodrošināšanai lombardā ieķīlājuši rotaslietas, mobilo telefonu vai citas mantas. Viens no ienākumu avotiem ir arī uzturlīdzekļi bērnam jeb alimenti.

Daļai ilgstošo bezdarbnieku viņu mājsaimniecības ienākumus galvenokārt veido dzīvesbiedra ienākumi (darba alga, invaliditātes pensija vai kāds no sociālajiem pabalstiem) vai vecāku ienākumi (galvenokārt vecuma pensija). Finansiālu atbalstu ilgstošie bezdarbnieki saņem arī no saviem bērniem, kā arī no brāļiem un māsām, ir arī tādi atsevišķi ilgstošie bezdarbnieki, kas dzīvo no saņemtā mantojuma vai iekrājumiem, tai skaitā, no iekrājumiem 3. pensiju līmenim. Ir arī tādi ilgstošie bezdarbnieki, kas cenšas gūt ienākumus, profesionāli spēlējot datorspēles (nodrošinot citiem spēlētājiem interaktivitāti, viņu spēļu partneri, kas maksā par konkrētām iespējām spēlēt un tādējādi rada ienākumus, lielākoties dzīvo ASV vai Japānā) vai spēlējot pokeru internetā:

Ir cilvēki, kas strādā, lai varētu uzspēlēt. Es esmu izgājis uz otru principu – spēlēju, lai nevajadzētu strādāt. [...] Es tā rēķinu, ka man vienam pietiek – pieticīgam cilvēkam 600 eiro mēnesī. Tā ir tā summa, kas man it kā ir jāizspēlē [jānopelna, spēlējot pokeru internetā]. (R110, 45 gadi, vīrietis, augstākā izglītība – maģistra grāds, Rīga)

Daļai ilgstošo bezdarbnieku nozīmīga ir iespēja izaudzēt kaut ko savā saimniecībā un/vai dārzā. Lielākoties izaudzētais tiek izmantots savām vajadzībām, tikai retais ar to nopelna, piemēram, pārdodot izaudzēto tīrgū:

Nesēžam bez darba, turam gan vistiņas, gan trušus, tīri priekš sevis. Dārziņš, protams, ir. Govs, cūkas. (R11, 43 gadi, sieviete, profesionālā vidējā izglītība, Latgales reģions)

Bet visu, ko varam, apgādājam paši – kartupeļus, burkānus, bietes, gurķus, zemenes, avenes, jāņogas, upenes. [...] Kaut ko uz tirgu aizved, ķirbjus un zemenes, nu kaut ko, kas paliek pāri. (R103, 61 gads, sieviete, profesionālā vidējā izglītība, Zemgales reģions)

Nozīmīgs atbalsts mājsaimniecībām ir sociālā dienesta atbalsts malkas iegādei. Saņemot trūcīgā vai maznodrošinātā statusu, var saņemt arī atlaidi par patērēto elektrību:

Tā kā es esmu trūcīga, man ir atlaide. Agrāk bija mazāk, bet tagad ar jauno tarifu, man ir papīrs ar summu pāri 10 EUR. [...] Man pagājušā gadā sagatavoja malku. Nevis pašvaldība, bet gan sociālais dienests⁴⁸. Lai man būtu malka. (R35, 58 gadi, sieviete, pamatizglītība ar specializāciju, Zemgales reģions)

Katru gadu malkai ir pabalsts 70 eiro. Nu, par elektrību tagad cik tur atlaide ir. (R36, 58 gadi, vīrietis, pamatizglītība ar specializāciju, Zemgales reģions)

Ir ilgstošie bezdarbnieki, kas saņem palīdzību no kādas NVO vai baznīcas – galvenokārt apģērbu, kas ziedots humānajai palīdzībai. Ilgstošie bezdarbnieki, kuru ģimenēs ir mazi bērni, atzīst, ka viņu bērniem bērnudārzā vai skolā ir nodrošinātas brīvpusdienas. Savukārt vēl citi atzīst, ka ir izmantojuši zupas virtuves pakalpojumus vai saņēmuši pārtikas pakas trūcīgajiem. Padziļinātām intervijām ar ilgstošajiem bezdarbniekiem raksturīgs, ka informāciju par izdzīvošanas stratēģijām ir grūti iegūt, interviju dalībnieki sniedz savas atbildes tikai tincināšanas rezultātā, ja viņiem atbildes saka priekšā un piedāvā dažādus atbilžu variantus. Piemēram, sākumā tiek apgalvots, ka viņš vai viņa nekādu atbalstu no pašvaldības vai valsts nesaņem, bet tincināšanas rezultātā izrādās, ka saņem GMI, malku, elektrības atlaidi un brīvpusdienas bērniem.

Kopumā var secināt, ka ilgstošie bezdarbnieki izmanto daudzveidīgas gan ienākumu gūšanas, gan izdevumu samazināšanas stratēģijas, bet tās nodrošina lielākoties vien ļoti zemu dzīves līmeni un pašu primārāko vajadzību apmierināšanu.

Atkarības problēmas

Būtisks ilgstošā bezdarba cēlonis, kas tika apspriests visās fokusa grupu diskusijās, un netieši izrietēja arī no informācijas vairākās padziļinātajās intervijās ar ilgstošajiem bezdarbniekiem, ir atkarības problēmas, un no tām Latvijā nozīmīgākā problēma ir alkoholisms, jo alkohola lietošana ir viens no galvenajiem riska faktoriem, kas negatīvi ietekmē iedzīvotāju veselību⁴⁹, kā arī iespējas iekļauties darba tirgū.

Atsaucoties uz Slimību profilakses un kontroles centra 2011. gada pētījuma rezultātiem, alkohola atkarības risks pēc *CIDI (Composite International Diagnostic Interview)* diagnostiskā testa kritērijiem ir 12,5% Latvijas iedzīvotāju vecumā no 15-

⁴⁸ Intervijas dalībniece acīmredzot nezina, ka sociālais dienests ir pašvaldības iestāde.

⁴⁹ Veselības ministrija. Sabiedrības veselības pamatnostādnes 2014.–2020. gadam. Apstiprinātas 14.10.2014. Pieejams: <http://polsis.mk.gov.lv/view.do?id=4965> (15.07.2015).

64 gadiem (saskaņā ar DSM-IV klasifikāciju pozitīvi 3 diagnostiskie kritēriji)⁵⁰. 2012. gadā alkoholu pārmērīgi lietojuši 42,7% Latvijas iedzīvotāju vecumā no 15-64 gadiem⁵¹.

Atkarību problēmu mazināšanā Latvijā galvenais uzsvars tiek likts uz preventīviem pasākumiem, īpaši jauniešu vidū, un ar to nodarbojas vairākas iestādes, tai skaitā, Veselības ministrija, Slimību profilakses un kontroles centrs, Izglītības un zinātnes ministrija, izglītības iestādes, pašvaldību sociālie dienesti utt.⁵²

Attiecībā uz ilgstošajiem bezdarbniekiem, kas jau ir kļuvuši atkarīgi no alkohola, nozīmīgs jautājums ir dažādu ārstniecības pakalpojumu pieejamība. Pirmkārt, jānorāda, ka ilgstošajiem bezdarbniekiem (tāpat kā plašākai sabiedrības daļai) ir pieejama narkoloģiskā medicīniskā palīdzība par valsts budžeta līdzekļiem vispārējā kārtībā⁵³. Tomēr sociālo dienestu pārstāvju sniegtā informācija fokusa grupu diskusijās un 2012. gadā veiktais pētījums „Administratīvo prasību analīze un kontrolējošo institūciju darbības novērtējums veselības aprūpes pakalpojumu jomā”⁵⁴ rāda, ka arī šo programmu pieejamība ir ierobežota. Šīs palīdzības sniegšanai katram sekundārās ambulatorās veselības aprūpes speciālistam tiek piešķirta kvota, kas neatbilst pakalpojuma pieprasījumam, tāpēc pacientam, kuri vēlas saņemt valsts apmaksātos veselības aprūpes pakalpojumus, ir jāgaida rindā vairākus mēnešus. Otrkārt, šobrīd NVA pakalpojumu klāstā kā atbalsta pasākums bezdarbniekiem ar atkarības problēmām tiek nodrošināta iespēja saņemt atbalstu 12 soļu Minesotas programmā. Aktivitātē var piedalīties NVA reģistrētie bezdarbnieki vecumā no 18 gadiem, kuriem bezdarbnieka statuss ir vismaz trīs mēnešus vai kas bezdarbnieka statusā ir mazāk par trīs mēnešiem, bet iepriekš vismaz sešus mēnešus nav bijuši nodarbināti (strādājuši); ir narkologa atzinums par alkohola, narkotisko vai psihotropo vielu atkarību. Kopš 2012. gada decembra šādu iespēju NVA piedāvāja Eiropas Sociālā fonda (ESF) projekta „Kompleksi atbalsta pasākumi” ietvaros, bet tagad tas ir valsts finansēts „Atbalsta pasākums bezdarbniekiem ar atkarības problēmām”. ESF projekta „Kompleksi atbalsta pasākumi” ietvaros ārstēšanos no atkarībām bija uzsākuši 356, bet ārstniecības kursu pabeiguši 330 bezdarbnieki⁵⁵.

⁵⁰ Slimību profilakses un kontroles centrs (2012) Atkarību izraisošo vielu lietošana iedzīvotāju vidū 2011. Pētījuma rezultāti. Pieejams: <http://www.spkc.gov.lv/atkaribu-slimibu-petijumi-un-zinojumi/> (15.07.2015)

⁵¹ Slimību profilakses un kontroles centra mājas lapa (2015) Par Latvijas veselības platformu 2015 – 2065. Pieejams: <http://www.spkc.gov.lv/latvijas-veselibas-platforma-2015-2065/> (15.07.2015)

⁵² Veselības ministrija. Sabiedrības veselības pamatnostādnes 2014.–2020.gadam. Apstiprinātas 14.10.2014. Pieejams: <http://polsis.mk.gov.lv/view.do?id=4965> (15.07.2015).

⁵³ Narkoloģiskā medicīniskā palīdzība par valsts budžeta līdzekļiem, paredz pacienta līdzmaksājumu - par valsts apmaksātu narkologa konsultāciju jāmaksā pacienta iemaksa EUR 4,27, par narkoloģisku ārstēšanu diennakts stacionārā EUR 7,11, sākot ar otro diennakti. Pēc psihoterapeitiskās ārstēšanas saņemšanas ar iespējams saņemt valsts apmaksātu sociālo rehabilitāciju (Avots: <http://www.vm.gov.lv/tava-veseliba/narkologiska-palidziba>).

⁵⁴ Baltic Institute of Social Sciences (2012). Pētījums: Administratīvo prasību analīze un kontrolējošo institūciju darbības novērtējums veselības aprūpes pakalpojumu jomā. 1. aktivitāte: No regulējuma izrietošo prasību analīze attiecībā uz veselības aprūpes pakalpojumu sniedzēju darbības uzsākšanu un tālāku darbības nodrošināšanu. Starpziņojums, 173.lpp.

⁵⁵ NVA mājas lapa. Ziņa „NVA arī šogad piedāvā iespēju ārstēties no atkarībām”. Publicēta 23.01.2015. Pieejams: <http://www.nva.gov.lv/index.php?cid=2&mid=2&txt=3889&from=55> (15.07.2015.)

Fokusa grupu diskusijās ar speciālistiem tika identificēti trīs galvenie problēmjautājumi, kas attiecināmi uz atkarības problēmu ārstniecību. Pirmkārt, šobrīd narkoloģiskā medicīniskā palīdzība bezdarbniekiem tiek nodrošināta pēc Minesotas 12 soļu programmas un ārstniecība ilgst 28 dienas, bet daudzos gadījumos netiek nodrošināts pietiekams tālākais atbalsts, lai sasniegtie rezultāti saglabātos ilgākā laika periodā. Otrkārt, pieejamais pakalpojumu klāsts attiecībā uz narkoloģisko medicīnisko palīdzību par valsts budžeta līdzekļiem ir ierobežots un nepietiekams (uz pakalpojumu jāgaida rindā). Treškārt, daļa bezdarbnieku ar atkarības problēmām neatzīst, ka viņiem ir šāda problēma un ka viņiem būtu nepieciešama ārstēšana.

Rīgas speciālistu diskusijā bija pārstāvētas divas no trīs institūcijām, kas vispār īsteno Minesotas programmu Latvijā – Rīgas psihiatrijas un narkoloģijas centrs un SIA „Akrona 12” (trešā ir slimnīca „Ģintermuiža” Jelgavā; NVA pasākumu īsteno divas ārstniecības iestādes – SIA „Akrona 12” Rīgā un VSIA slimnīca „Ģintermuiža” Jelgavā). Šo speciālistu vidū bija vienota attieksme, ka ilgstošā bezdarba gadījumā, ja cilvēkam ir atkarības problēmas, vispirms ir jārisina tieši šī atkarības problēma, un tikai tad ir vērts interesēties par kvalifikācijas celšanu, karjeras plānošanu un pārējiem jautājumiem:

Atkarība ir primārā slimība. Ar to ir jātiek galā vispirms, pirms sāk domāt par kādu kursu apmeklēšanu vai ko tamlīdzīgu. (Rīga, speciālistu FG)

Speciālisti, kas tieši saistīti ar Minesotas programmas īstenošanu, pozitīvi raksturo programmas sasniegumus bezdarba problēmas risināšanā, norādot, ka vairāk nekā 40% dalībnieku pusgada laikā pēc ārstēšanas uzsākšanas iekļaujas darba tirgū. Galvenā problēma, kas fokusa grupu diskusijās tika aktualizēta saistībā ar atkarības problēmu ārstēšanu, ir tā, ka Minesotas programmā ārstniecība ilgst 28 dienas, bet tās rezultātu nostiprināšanai ir nepieciešams turpināt sniegt atbalstu atkarīgajam:

Ļoti īslaicīgi, jo cilvēks atgriežas atpakaļ savā vidē, ko izmainīt nav iespējams. Lai gan sākumā viņš ir motivēts, bet ar laiku viņš sastopas atkal ar visu to dzīves realitāti. (Jelgava, speciālistu FG)

Vairāki speciālisti, raksturojot savu pieredzi, atzīst, ka cilvēki pēc Minesotas programmas ārstēšanas kursa atturas no alkohola lietošanas gadu vai pat ilgāk, bet pēc tam notiek atgriešanās atpakaļ alkohola atkarībā:

Uz zināmu laiku strādā. Mēs no sākuma bijām ļoti priecīgi, ka ir tā programma, kur mūsu cilvēkus iesaistīja, jo domājām, ka daudziem viņa būs izdevusies, bet tomēr laiks pierādīja pretējo. Pāiet tas gads vai vairāk, un tomēr cilvēks atkrīt atpakaļ. Mums ir vairāki, un neviens nav noturējies. Neviens nav noturējies! (Cēsis, speciālistu FG)

Izvērtējot Minesotas programmas ārstēšanas rezultātus, diskusiju dalībnieki atzīst, ka daudzos gadījumos, lai novērstu t.s. atkrišanu atpakaļ, ir nepieciešams mainīt dzīves vidi, jo gan ģimenes locekļi, gan draugi vai paziņas nereti ir tie, kas veicina alkohola lietošanas atsākšanu:

Un ir jāstrādā ne tikai ar viņiem, bet arī ar līdzatkarīgajiem, jo viņi nepieļauj izmaiņas. (Cēsis, speciālistu FG)

Pēc Minesotas būtu visiem vajadzīga vides maiņa, lai viņam būtu citi draugi, kuri viņam nepārmet, ka viņš nedzer. (Cēsis, speciālistu FG)

Rēzeknes darba devēju diskusijā kā veiksmīgs vides maiņas piemērs tika minēta bijušā darbinieka emigrācija uz Lielbritāniju, jo radikāla vides maiņa un augsta motivācija saglabāt darba vietu ļauj indivīdam sekmīgāk cīnīties pret alkoholismu un integrēties darba tirgū:

- *Anglijā viņam paziņu un draugu nav tik daudz kā šeit.*
- *Jā, tur nav ar ko viņam [dzert].*
- *Tur ir cita vide.*
- *Tur, ja tu sāksi dzert un neiesi uz darbu, tevi izdzīs ārā. Šeit viņam kaut kāda māja bija, kur viņš atnāca un gulēja savā mājā. Kas viņu te izdzīs? Neviens. Tur uzreiz uz ielas būsi. Viņš tagad tur dzīvo ar visu ģimeni, māju paņēma vēl. Pārstāja dzert. Viss labi. (Rēzekne, darba devēju FG)*

Otrkārt, speciālistu fokusa grupu diskusijās tika minēts, ka narkoloģiskās medicīniskās palīdzības par valsts budžeta līdzekļiem pieejamība ir ierobežota, un uz to bieži vien ir jāgaida rindā vairākus mēnešus, kas speciālistu vērtējumā ir problēma, jo ārstniecības pakalpojumus atkarīgajiem būtu vēlams nodrošināt uzreiz, kā konkrētā persona pauž gatavību ārstēties, un izvēloties atbilstošāko ārstniecības metodi:

Mums ir jādomā, kā to palīdzību drusku paplašināt, ja gribam rezultātu, jo citādi viņš izkrīt. (Rīga, speciālistu FG)

Ne visi pacienti, kas ir atkarīgie, ir piemēroti Minesotas programmai. Ir arī citas ārstēšanas programmas. [...] Mums vajadzētu paredzēt vēl kādu citu pieeju – vai nu ambulatoro ārstēšanu ar medikamentiem, vai citu ārstēšanas metodi. Reizēm viņi ir tādā stāvoklī, ka viņi vienkārši nevar uztvert to, ko mēs gribam viņam tajā Minesotas programmā dot. Vajadzētu arī citas ārstēšanas pieejas piedāvāt. (Rīga, speciālistu FG)

Treškārt, speciālistu fokusa grupu dalībnieki norāda, ka atkarību ārstēšana sekmīga ir tikai tad, kad pats atkarīgais brīvprātīgi vēlas ārstēties, bet daļa bezdarbnieku ar atkarības problēmām noliedz, ka viņiem būtu šī problēma:

Tā mana pieredze ir tāda, ka, tādi cilvēki, kas atnāk brīvprātīgi un pasaka, ka viņiem ir tāda problēma, tādu tikpat kā pa šiem gadiem nav bijis. Bija viens jauns puisis, kurš atzina, ka viņš to vēlas. (Cēsis, speciālistu FG)

Padziļinātās daļēji strukturētās intervijas ar ilgstošajiem bezdarbniekiem parāda, ka daļa ilgstošo bezdarbnieku jautājumu par atkarības problēmām uzskata par *tabu* tēmu, un nav gatavi to intervijā apspriest, vai arī neatzīst, ka viņiem ir atkarības problēmas (lai gan par atkarības problēmu iespējamību liecina citas konkrēto gadījumu raksturojošas pazīmes vai arī šīs problēmas esamību minēja cilvēki, kas palīdzēja attiecīgā intervijas dalībnieka rekrutācijā (radnieki, kaimiņi)).

Invaliditāte un hroniskās slimības

Fokusa grupu diskusiju un padziļināto interviju analīze parāda, ka hroniskas saslimšanas un invaliditāte ir būtisks ierobežojums atrast darbu, jo lielākoties personām ar invaliditāti vai hroniskajām saslimšanām ir nepieciešami saudzīgāki vai pielāgoti darba apstākļi un nosacījumi, bet darba devēji diemžēl pagaidām ļoti bieži pietiekami nenovērtē šādu darbinieku ieguldījumu viņu uzņēmumā, un nevēlas ieguldīt papildu līdzekļus noteiktam aprīkojumam, ja vien tam netiek nodrošinātas valsts subsīdijas.

NVA 2015. gada aprīļa beigās reģistrēti 8 743 bezdarbnieki ar invaliditāti, kas ir 10,6% no kopējā reģistrētā bezdarbnieku skaita valstī. Vairāk nekā puse (53,8%) no reģistrētajiem bezdarbniekiem ar invaliditāti ir ilgstošie bezdarbnieki. Darbaspēka apsekojuma dati rāda, ka 2012. gadā Latvijā bija nodarbināti tikai 16,2% personu darbaspējas vecumā ar invaliditāti, kas ir ļoti zems rādītājs gan absolūtā izteiksmē, gan attiecībā pret pārējām iedzīvotāju grupām. Saskaņā ar Darbaspēka apsekojuma datiem 2013. gadā Latvijā bija 6 900 nestrādājošu personu ar invaliditāti, kuri gribēja strādāt, bet nevarēja atrast darbu vai pārstāja meklēt darbu.⁵⁶

Viens no invaliditātes iegūšanas veidiem ir saistīts ar arodslimībām un to novēlotu ārstēšanu. Pētījumā „Darba apstākļi un riski Latvijā 2012–2013” ir norādīts, ka 2012. gadā 83,3% visu pirmreizēji atklāto arodslimnieku tika atzīta invaliditāte⁵⁷. Saskaņā ar Latvijas Valsts arodslimnieku un Černobiļas AES avārijas rezultātā radiācijas ietekmei pakļauto personu reģistra datiem, Latvijā galvenokārt tiek konstatētas hroniskas ielaistas arodslimību formas, kuras ir attīstījušās daudzu gadu gaitā, jo Latvijas darbaspēkam ir raksturīgs tas, ka nodarbinātie savlaicīgi negriežas pie ārsta, rezultātā ārstēšana un rehabilitācija ir maz efektīva, tādēļ arodslimniekiem tiek atzīta invaliditāte, un viņi nespēj atgriezties darba tirgū.

Dažādu arodslimību vidū visstraujāk pēdējo gadu laikā ir pieaugusi saslimstība ar muskuļu, skeleta un saistaudu sistēmas arodslimībām, un tieši šajā slimību grupā ir visaugstākais īpatsvars to gadījumu, kad piešķirta invaliditāte (Latvijā 2013. gadā muskuļu, skeleta un saistaudu sistēmas slimību grupā invaliditāte piešķirta 79% no kopējā gadījumu skaita, kamēr kardiovaskulāro slimību grupā – 34%, bet onkoloģisko slimību grupā – 44%)⁵⁸.

Pēdējo 10 gadu laikā visvairāk pirmreizējo arodslimību katru gadu tiek diagnosticēts veselības un sociālās aprūpes nozarē⁵⁹. Viens no skaidrojumiem tam varētu būt tas, ka šīs nozares nodarbināto informētības līmenis par darba aizsardzību un sociālajām garantijām arodslimību gadījumā ir augstāks. Jāuzsver, ka tādā bīstamā nozarē kā būvniecība reģistrēto arodslimnieku skaits ir salīdzinoši zems, – tikai 2009. un 2010. gadā tika novērots neliels īslaicīgs saslimstības pieaugums, bet vēlāk saslimstība atkal samazinājās. Kā minēts iepriekšējās nodaļās, būvniecībā ir ļoti augsts ēnu ekonomikas īpatsvars (48,9%), un tā kā daļa būvniecībā nodarbināto strādā nedeklarēti, viņiem nav iespēju reģistrēt arodslimšanu un saņemt sociālās garantijas kā reģistrēti nodarbinātajiem. Šajā nozarē pirmais solis situācijas uzlabošanā būtu intensificēt

⁵⁶ Hazans, M., Kļave, E., Zepa, B. (2014). *Pētījums par pretdiskriminācijas politikas uzraudzības sistēmas izstrādi. Pētījuma rezultātu ziņojums.* Rīga, SIF, 46.lpp. Pieejams: http://www.sif.gov.lv/images/files/SIF/progress-dazadiba/Petijums_diskr_final.pdf (28.07.2015).

⁵⁷ Rīgas Stradiņa universitātes aģentūra “Darba drošības un vides veselības institūts”, SIA “TNS Latvia” (2013) Pētījums „Darba apstākļi un riski Latvijā 2012–2013”. 83. lpp. Pieejams: <http://osha.lv/lv/research/docs/att00069.pdf> (15.07.2015.).

⁵⁸ Latvijas veselības portāls. Raksts: „Asociācija: Muskuļu un skeleta sistēmas slimību izmaksas pārsniedz 140 miljonus gadā”. Publicēts: 27.04.2015. Pieejams: <http://www.medicine.lv/raksti/asociacija-muskulu-un-skeleta-sistemas-slimibu-izmaksas-parsniedz-140-miljonus-gada> (15.07.2015.)

⁵⁹ Rīgas Stradiņa universitātes aģentūra “Darba drošības un vides veselības institūts”, SIA “TNS Latvia” (2013) Pētījums „Darba apstākļi un riski Latvijā 2012–2013”. 86. lpp. Pieejams: <http://osha.lv/lv/research/docs/att00069.pdf> (15.07.2015.).

nedeklarētās nodarbinātības samazināšanas pasākumus, vienlaikus aktīvāk pievēršot uzmanību ar darba vidi saistīto risku mazināšanai un novēršanai.

Aktualizējot muskuļu, skeleta un saistaudu sistēmas arodslimību izplatības problēmu, 2015. gada 28.-29. aprīlī Rīgā notika Eiropas iniciatīvas Fit for Work konference „Veselības aprūpes risinājumi iedzīvotāju darbaspējas uzlabošanai”. Tās mērķis bija pievērst sabiedrības un politikas veidotāju uzmanību tam, ka lielāka uzmanība ir jāvelta mērķtiecīgai darbaspēju atjaunošanai un hronisko slimību ārstēšanai, tai skaitā, nodrošinot darbinieku obligātās veselības pārbaudes, palielinot darba devēju lomu un strādājošo iesaisti ar darba vidi un darba specifiku saistīto risku mazināšanā un novēršanā.

Fokusa grupu diskusijās un padziļinātajās intervijās paustais lielā mērā sasaucas ar iepriekšminētajiem statistikas un pētījumu datiem. Padziļināto interviju ar ilgstošiem bezdarbniekiem vidū bija gan cilvēki, kam jau ir piešķirta invaliditāte, gan tādi, kas šobrīd kāro invaliditāti, gan tādi, kas ir ieguvuši traumu vai slimo un ilgstoši nevar strādāt veselības problēmu dēļ. Galvenie analizē identificētie problēmjaudājumi ir šādi: pirmkārt, piemērotu darba vietu klāsts personām ar invaliditāti vai hroniskām saslimšanām ir ļoti ierobežots, kā arī daļa darba devēju nelabprāt pieņem darbā cilvēkus ar invaliditāti. Otrkārt, ilgstošie bezdarbnieki, kas saskaras ar hroniskām veselības problēmām, draudošu vai jau iegūtu invaliditāti, nereti ir psiholoģiski nomākti un ļoti pārdzīvo par savu slimību un daļējo darbaspēju zudumu, kā arī to, ka saskaras ar grūtībām atrast darbu. Treškārt, kā administratīvais slogs tika identificēts tas, ka cilvēkiem ar hroniskām saslimšanām (bet bez invaliditātes) ir jāreģistrējas NVA un jāpilda līdzdarbības pienākumi, lai varētu pretendēt uz trūcīgā statusu un saņemt veselības aprūpes atvieglojumus. Ceturtkārt, kā problēma tika identificēts tas, ka sociālajiem dienestiem nav pietiekoši laba sistēmiska sadarbība ar veselības aprūpes iestādēm, lai saņemtu informāciju par pabalstu saņēmējiem, kas ārstējas slimnīcā.

Pirmkārt, viens no problēmjaudājumiem saistībā ar ilgstošajiem bezdarbniekiem ar invaliditāti un hroniskām saslimšanām ir tas, ka darba tirgū ir ierobežots skaits tiem piemērotu brīvu vakanču un daļa darba devēju nelabprāt pieņem darbā cilvēkus ar invaliditāti un nav ieinteresēti pielāgot konkrētu darba vietu un darba pienākumus cilvēkiem ar īpašām vajadzībām. Daļā gadījumu invaliditāte nav ārēji redzama un nav bijusi šķērslis darba meklējumos darba devēju noraidošās vai netolerantās attieksmes pret personām ar invaliditāti dēļ, bet tā ir fizisks šķērslis, lai varētu pilnvērtīgi pildīt darba pienākumus – ilgstoši atrasties vienā stāvoklī (piemēram, sēdus vai gluži otrādi – kājās), celt smagumus, aktīvi pārvietoties u.tml. Īpaši šo problēmu uzsvēra laukos dzīvojošie vīrieši ar invaliditāti:

Jā, kā invaliditāti ieguvu, tā nevaru atrast darbu. [...] Nu kaut ko meklēju, bet, nu, redz, es nekādu fizisku darbu nevaru smagu strādāt. Un tāda vienkārša [darba] mums laukos nav. [...] Tur jau tas trakums, kad vīrieša cilvēks un, ja tu nevari smagu cilāt, kam tu tāds esi vajadzīgs. Tā man komisijā teica, varu par liftnieku strādāt. Interesanti, kur laukos liftu var atrast? (R55, 55 gadi, vīrietis, profesionālā vidējā izglītība, Vidzemes reģions)

Darba devēji nelabprāt pieņem darbā personas ar invaliditāti vai hroniskām saslimšanām, jo šādiem cilvēkiem salīdzinoši biežāk nekā citiem var būt nepieciešams periodiski uzturēties stacionārā vai rehabilitācijas iestādē, kas traucē viņus pildīt darba

pienākumus. Turklāt veselības stāvoklis var arī negaidīti pasliktināties, var saasināties hroniska veselības problēma, kas ne vienmēr ir prognozējams. Šādu situāciju ilustrē 39 gadus vecas rīdzinieces, kas cieš no depresijas, dzīves stāsts (skat. 11. logs. Slimība, invaliditāte).

11. logs. Slimība, invaliditāte

R105. Sieviete, 39 gadi, Rīga. Dzimtā valoda – latviešu. Nozīmīgākā darba pieredze: māsas palīgs slimnīcā (2 gadi), pārdevēja Čiekurkalna tirgū (7 gadi). Galvenais bezdarba iemesls (pašvērtējums): depresijas lēkmes. Invaliditātes dēļ ir ierobežotas darba iespējas un darba devēji nevēlas pieņemt darbā, šobrīd arī ir problēmas ar muguru:

Diagnoze nepatīk. Nu, tā nesaka, jo tā viņiem nav tiesību teikt, bet nu to var just. [...] Kad nāk asaras, nevar no rīta piecelties un aiziet līdz darbam – ka raud visu laiku, bet tagad man ir tādas labas zāles. Es jūtos uz viņa, paldies Dievam, un viss ir kārtībā. [...] Es nezinu, man tagad divi mēneši ir labi, bet es nevaru zināt, kāda es modīšos nākamā rītā ar to savu slimību. Man pat ir bail – es divi mēneši pastrādāšu, un uz mēnesi es būšu uz slimības lapas, tāpēc man arī ieteica aiziet no slimnīcas – pārāk bieži tās slimības lapas. Vajag cilvēku, kas strādā, nevis slimo.

Izdzīvošanas stratēģijas: invaliditātes pensija, saņem GMI, dzīvokļa un elektrības pabalstus.

NVA pieredze: pēdējo gadu laikā nav reģistrējusies un izmantojusi pakalpojumus. Iepriekš bijusi negatīva pieredze, tādēļ šobrīd neuzticas NVA.

Brīvā laika pavadīšana: grāmatu lasīšana.

Otrkārt, ilgstošie bezdarbnieki, kas saskaras ar hroniskām veselības problēmām, draudošu vai jau iegūtu invaliditāti, nereti ir psiholoģiski nomākti un ļoti pārdzīvo par slimības vai traumas radītajiem veselības traucējumiem un to, ka saskaras ar grūtībām atrast darbu veselības dēļ:

Principā, kad man bija kakla operācija, tur implantu ielika, tāpēc fizisku darbu es nedrīkstu strādāt. (..) Šausmīgi apgrūtina [darba atrašanu]. Ir pat tā, ka daži darbi, kuriem es meklēju cilvēkus, es pats varētu izdarīt, ja nebūtu problēmas ar kaklu. (R114, 36 gadi, vīrietis, vidējā izglītība, Rīga)

Īpaši sāpīgi to izjūt tie, kam veselības problēmas liedz strādāt darbu, ko viņi ir strādājuši pirms tam. Grūti atrast darbu ir tiem, kas līdz šim ir strādājuši galvenokārt fizisku darbu, bet veselības dēļ nav vairs tam piemēroti. Citi savukārt ir strādājuši apkalpojošā sfērā ar cilvēkiem, un arī veselības problēmu dēļ to vairs nevar darīt. Piemēram, cilvēks, kurš atrodas Tuberkulozes dispansera uzskaitē, nevar strādāt darbu, kas ir saistīts ar tiešu kontaktēšanos ar citiem cilvēkiem, bet gadījumi ir dažādi:

Jā, vienkārši man veselība pabojājās, tad vairs tajā viesmīļa darbā vairs īsti nevarēju [traumas rezultātā zaudēta acs]. Jā, vairs īsti ar cilvēkiem strādāt nē, bet vairāk kaut kādu sagādi vai vēl kaut ko varētu domāt, bet pie cilvēkiem – ne ... (R121, 37 gadi, vīrietis, profesionālā vidējā izglītība, Rīga)

Treškārt, diskusijā Rīgā kā administratīvais slogs tika identificēts tas, ka cilvēkiem ar hroniskām saslimšanām (bet bez invaliditātes) ir jāreģistrējas NVA un jāpilda līdzdarbības pienākumi, lai varētu pretendēt uz trūcīgā statusu un saņemt veselības aprūpes atvieglojumus.

Un ir arī citi ar slimšanu saistītie cilvēki - ja cilvēks slimo daudz, bet viņam nav invaliditātes. Te ir ķēdīte - viņam ir apmaksāti veselības stacionāri, ja viņš ir trūcīgais, bet trūcīgais viņš var būt tad, ja viņš ir bezdarbnieks. (Rīga, speciālistu FG)

Padziļinātās intervijas ar ilgstošajiem bezdarbniekiem parāda, ka veselības problēmu dēļ cilvēki gan zaudē darbu, gan arī pārtrauc reģistrēties NVA kā bezdarbnieki, jo nespēj pildīt līdzdarbības pienākumus (skat. 12. logs. Ilgstoša slimošana).

12. logs. Ilgstoša slimošana

R44. Sieviete, 55 gadi, Rīgas reģions. Dzimtā valoda – krievu. Nozīmīgākā darba pieredze: šuvēja/drēbniece (15 gadi). Galvenais bezdarba iemesls (pašvērtējums): veselības problēmas. Citi būtiski faktori: darbavietu trūkums, transports.

Veselības problēmu dēļ nevar strādāt pilnu darba dienu, bet pusslodzes darbu nevar atrast:

Principā es esmu universāla šuvēja. Es protu darboties ar visām šujmašīnām. Es varbūt varētu iekārtoties, bet mani neņem uz nepilnu darba dienu. Es nevaru strādāt pilnu darba dienu, man vēders saspiežas, man kuņģī parādās stipras sāpes. Es sāktu strādāt, ja būtu nepilna darba diena, bet neviens nedod.(..) Tā jau es ātri atrastu darbu.

Uzskata, ka pilsētā kopumā trūkst darba vietu:

Tagad pie mums, es pat nezinu. Pie mums slēdza ciet firmu. Mana paziņa tur strādāja, viņa teica, ka tur slikti maksā. Trikotāžas kombināts... Es jautāju paziņām, viņi teica, ka tas gandrīz vairs neelpo. Tikai Rīga.

Lai aizbrauktu uz citu pilsētu, problēmas ar transportu, kas nekursē pietiekami bieži.

Izdzīvošanas stratēģijas: vīra alga, dažreiz palīdz radnieki.

NVA pieredze: bija reģistrējusies, apmeklēja latviešu valodas kursus, bet saslima un šobrīd nav vairs NVA uzskaitē:

Jā, tāpēc ka es saslimu. Es apmeklēju kursus, kursu laikā man palika slikti. Es saslimu. Es piezvanīju un pateicu, ka es ārstēšos un kādu laiku nebūšu uzskaitē. Un mani noņēma.

Vēl viens problēmjaudājums, kas tika identificēts fokusa grupu diskusijās, ir tas, ka sociālajiem dienestiem nav pietiekoši laba sistēmiska sadarbība ar veselības aprūpes iestādēm, lai saņemtu informāciju par pabalstu saņēmējiem, kas ārstējas slimnīcā, tomēr jānorāda, ka dažādās vietās ir dažādi, jo ir sociālie dienesti, kas norāda, ka viņi saņem informāciju par cilvēkiem, kas nokļūst slimnīcā ar traumām un sniedz viņiem psiholoģisko palīdzību:

Mums ir neoficiālie sadarbības partneri kā slimnīca, sociālā pārvalde. Mums meitenes piezvina, ja ir kāds jauns puisis, kurš ir ticis avārijā un tagad guļ

*slimnīcā. Mēs braucam runāt ar viņu, sagatavojam un saucam pie sevis.
(Rēzekne, speciālistu FG)*

Zems pašvērtējums un aizspriedumi

Gan sabiedrībā kopumā, gan darba devēju vidū pastāv dažādi aizspriedumi, kas tiek atrāzoti arī ilgstošo bezdarbnieku vidū, veicinot zema pašvērtējuma nostiprināšanos un demotivējot meklēt darbu. Darba devēju vidū pastāv aizspriedumi par ilgstošajiem bezdarbniekiem kopumā, bet tie kombinējas arī ar aizspriedumiem pret dažādām iedzīvotāju grupām, konkrēti padziļinātājās intervijās ar ilgstošajiem bezdarbniekiem pēc viņu pieredzes varēja identificēt aizspriedumus pret personām, kas vecākas par 40-50 gadiem, personām ar invaliditāti un Romu tautības personām. Aizspriedumi sabiedrībā par noteiktu grupu iespējām iekļauties darba tirgū ir vērtējami kā būtiska problēma un šķērslis iekļauties darba tirgū, jo negatīvie priekšstati sabiedrībā veicina gan negatīvu pašuztveri un zemu pašvērtējumu, gan arī piesardzīgāku attieksmi vai pat diskrimināciju darba devēju vidū.

Jāuzsver, ka Latvijā ir aizliegta visa veida diskriminācija, pamatojoties uz personas vecumu, invaliditāti vai etnisko piederību kā arī citiem apstākļiem, un ikvienā diskriminācijas gadījumā persona palīdzību var meklēt Tiesībsarga birojā, kura uzdevums ir palīdzēt diskriminācijas upuriem. Ja diskriminācija ir notikusi darba tiesiskajās attiecībās neatkarīgi no darba devēja tiesiskā statusa un diskriminācijas pamata darbiniekam ir tiesības: a) pieprasīt darba devējam izbeigt atšķirīgo attieksmi un prasīt no darba devēja atbilstošu atlīdzību par pieļauto pāridarījumu, ieskaitot atlīdzību par morālo kaitējumu, jo par vienlīdzīgu tiesību nodrošināšanu darba vietā ir atbildīgs darba devējs; b) iesniegt sūdzību Valsts darba inspekcijā, kas ir tiesīga administratīvi sodīt darba devēju⁶⁰.

Diemžēl jānorāda, ka iesniegumu Tiesībsargā saistībā ar diskrimināciju darba vietā 2014. gadā ir bijuši tikai 18, un tie biežāk ir saistīti ar citiem jautājumiem – par jauno māmiņu diskrimināciju un psiholoģisko teroru darbavietā⁶¹.

Valsts darba inspekcijā 2013. gadā ir saņemti 4515 fizisko un juridisko personu iesniegumi, no tiem darba tiesību jomā – 4260 iesniegumi (94,4%), darba aizsardzības jomā – 224 (4,9%). Par nevienlīdzīgu attieksmi darba vietā saņemti 53 iesniegumi, kas ir 1% no visiem iesniegumiem⁶².

Minētā statistika liek domāt, ka sūdzību skaits neatbilst patieso situāciju diskriminācijas jomā, jo, piemēram, Latvijas nodarbināto iedzīvotāju aptauja parāda, ka ar netaisnīgu attieksmi darba vietā sava vecuma dēļ 2011. gadā ir saskārušies 6% aptaujāto, tautības dēļ – 5%, tikpat daudzi arī sava veselības stāvokļa vai invaliditātes

⁶⁰ Tiesībsarga mājas lapa. Aizsardzības mehānismi pret diskrimināciju
<http://www.tiesibsargs.lv/cilvektiesibas/diskriminācijas-noversana/aizsardzibas-mehanismi-pret-diskriminaciju> (17.07.2015.)

⁶¹ Tiesībsargs (2015) Tiesībsarga 2014. gada ziņojums. Pieejams:
http://www.tiesibsargs.lv/files/content/zinojumi/Tiesibsarga_gada_zinojums_%202014.pdf
(17.07.2015.)

⁶² Valsts darba inspekcijas 2013. gada darbības pārskats. Pieejams:
http://www.vdi.gov.lv/files/parskats_2013.pdf (17.07.2015.)

dēļ (72% nodarbināto nav izjutuši netaisnīgu vai aizskarošu attieksmi darba vietā). Saskaņā ar nodarbināto iedzīvotāju aptauju ar atbrīvošanu no darba diskriminējošu apstākļu dēļ ir saskārušies 7% nodarbināto⁶³.

Pievēršoties fokusa grupu diskusijās un padziļinātajās intervijās ar ilgstošajiem bezdarbniekiem identificētajiem aizspriedumiem un stereotipiem, kas veicina zema pašvērtējuma veidošanos ilgstošo bezdarbnieku vidū, jānorāda uz četrām grupām pret kurām pastāv aizspriedumi: pirmkārt, aizspriedumi pastāv par visu ilgstošo bezdarbnieku grupu; otrkārt, plaši izplatīti ir aizspriedumi pret personām, kas vecākas par 40-50 gadiem; treškārt, pastāv aizspriedumi par personu ar invaliditāti nodarbināšanu; un ceturtkārt, pastāv arī aizspriedumi par dažādām tautībām, no kurām pētījuma dati ļauj runāt par aizspriedumiem pret Romu tautības personām.

Pastāvošo aizspriedumu pret ilgstošajiem bezdarbniekiem dēļ darba devēji baidās uzņemties risku pieņemt darbā ilgstošos bezdarbniekus un labprātāk meklē darbiniekus paziņu vidū. Daļa darba devēju, kas iesaistās NVA subsidēto darbavietu programmās, arī šajā gadījumā ilgstošo bezdarbnieku atlasī veic pirms kontaktēšanās ar NVA, lai programmu izmantotu jau sev zināmu darbinieku piesaistīšanai, tādējādi cenšoties izvairīties no nepatīkamiem pārsteigumiem, kad darbinieks nenāk uz darbu, slikti strādā, dzer vai slimo:

Es savā sadarbībā ar NVA praktizēju tādu variantu, ka es meklēju vispirms cilvēku un tikai tad eju pie NVA, jo, ja nebiju pārliecināts par tiem cilvēkiem, - tur tas kontingents ir dažāds – viens ar psiholoģiskām problēmām, cits ar narkoloģiskām problēmām, cits vēl ar nodrošinājuma jeb iztikas minimuma problēmām. [...] Es pat ņemu viņus un nelegāli nodarbināju pirms tam, lai paskatītos, kā viņi strādā. (Rīga, darba devēju FG)

Darba devēju vidū izplatīts ir viedoklis, ka ilgstošie bezdarbnieki bez darba ir nevis darba trūkuma dēļ, bet kādu personības īpašību vai problēmu dēļ, un, pieņemot darbā ilgstošo bezdarbnieku, dažkārt arī atklājas, ka konkrētā persona patiešām nav piemērota strādāt pilnas slodzes darbu:

Bet nav jau to cilvēku. Tie, kas ir ilgstošā bezdarbā, vai nu viņi ir kaut kādi dzērāji, vai viņi negrib strādāt, vai ir vienkārši tādi, kas dzīvo uz simtlatniekiem. Ir tādi, kas vienkārši negrib strādāt un grib no pašvaldības naudu dabūt. Tie tur arī ir tie ilgstošie bezdarbnieki. Tāds normāls profesionālis nemaz nebūs bezdarbniekos. (Cēsis, darba devēju FG)

Īpaši ir jāizceļ darba devēju aizspriedumi pret personām, kas vecākas par 50 gadiem. Gan speciālistu, gan darba devēju diskusiju grupā tika uzsvērts, ka tieši ilgstošajiem bezdarbniekiem, kas vecāki par 50 gadiem, ir visgrūtāk atrast darbu darba devēju aizspriedumu dēļ:

Tā ir ļoti liela problēma, jo, pat ja viņam nebūtu neviena no minētajām problēmām [atkarības, neatbilstoša kvalifikācija utt.], tad viņš vienalga darba devējam zināmu stereotipu dēļ liksies nepievilcīgs. (Rīga, speciālistu FG)
Vēl ir diskriminācija pēc vecuma. Mana kaimiņiene, kundze pēc 50, kad aizvēra Latvijas Krājbanku, kur viņa pirms tam bija strādājusi, pusotru gadu meklēja darbu, jo viņa ļoti gribēja strādāt tieši tajā jomā. Viņa beidzot dabūja

⁶³ TNS Latvija (2011) Pētījums: Diskriminācijas izplatība nodarbinātības vidē Latvijā. Pieejams: http://www.tiesibsargs.lv/img/content/diskriminācijas_izplatība_nodarbinātības_vidē_latvija.pdf (17.07.2015.)

to darbu, bet tas nebija vienkārši. Cilvēks jau bija tuvu izmisumam. (Rīga, darba devēju FG)

Darba devēji ilgstošajiem bezdarbniekiem vecumā virs 50 gadiem pārmet motivācijas un intereses trūkumu par darbu, uz atzīst, ka uzņēmēji labprātāk pieņem darbā jaunus cilvēkus, cerot, ka tie būs motivētāki un ar lielāku iniciatīvu:

Uzņēmējam ir izdevīgāk paņemt jaunu, apzinīgu cilvēku, kurš ir gatavs godprātīgi strādāt, nekā mēģināt apmācīt kādu, kuram darba iemaņas jau ir zudušas. (Rēzekne, darba devēju FG)

Padziļinātajās intervijās iegūtā informācija liecina, ka darba meklētāja vecums ir viens no ļoti būtiskiem šķēršļiem darba meklējumos, un ar to sastopas gan tie cilvēki, kas varētu strādāt fizisku darbu, gan tie, kas spētu strādāt intelektuālu darbu. Grūtības atrast darbu sava vecuma dēļ ir ne tikai pirmspensijas vecuma cilvēkiem, bet arī cilvēkiem, kas pārsnieguši 40 gadu vecumu:

Tikai speciālistus vajag, un ne vecākus par 30 gadiem, večus jau vairs neņem. Pēc 40 jau domā, ņemt vai neņemt, bet, ja cilvēks visu mūžu ir nostrādājis vienā amatā, tad viņš savu darbu zina. (R31, 42 gadi, vīrietis, astoņu klašu izglītība, Rīga)

Šādi gadījumi liecina par problemātisku tendenci – no vienas puses, pensionēšanās vecums pakāpeniski tiek palielināts līdz 65 gadiem, no otras puses, darba devēji meklē arvien gados jaunākus darbiniekus, kā tas ir konkrētajā piemērā, – jaunākus par 40 gadiem. Tas nozīmē, ka darba devēju uztverē pakāpeniski palielinās arī vecuma segments, kas tiek attiecināts uz pirmspensijas vecumu un neperspektīviem darbiniekiem.

Saskaņā ar NVA uzskaiti vairāk nekā puse (52,1%) ilgstošo bezdarbnieku ir vecumā virs 50 gadiem. No vienas puses, tie ir objektīvi statistikas dati, no otras puses, gan darba devēju attieksme, gan arī statistiskā informācija par ilgstošajiem bezdarbniekiem veicina noteiktu pašuztveres aizspriedumu nostiprināšanos: ja tev ir vairāk par 50 gadiem, tu darba devējiem vairs neesi interesants darbinieks un nav vērts pat meklēt darbu (skat. 13. logs. Diskriminācija vecuma dēļ).

13. logs. Diskriminācija vecuma dēļ

R8. Vīrietis, 52 gadi, Latgales reģions. Nozīmīgākā darba pieredze: namdaris (5 gadi). Galvenais bezdarba iemesls (pašvērtējums): nav atbilstošas kvalifikācijas. Citi būtiski faktori: darba vietu trūkums, vecums.

Nav atbilstošas kvalifikācijas: uzskata, ka nevar atrast darbu, jo nav atbilstoša kvalifikācija un trūkst pieredze:

Visiem [darba devējiem] vajag ar pieredzi. Es par šoferi strādātu, bet man ir jāiziet kursi uz 95 kodu, uz kravas mašīnām. Pagaidām kursu nav. [...] Kur zvanīju, visur prasa pieredzi. Kur pēc kursiem tev būs pieredze?

Darbavietu trūkums: uzskata, ka pilsētā, kur dzīvo, darba tirgū pieprasīti tikai pārdevēji.

Vecums: sūdzas par to, ka darba devēji nevēlas pieņemt cilvēkus, kas vecāki par 50

gadiem:

Tagad vecums. Kad te reizi zvanīju. Nu i prasa: „Cik gadu?” Nu, es saku: „50.” „Ā, nu, nevajag.”

Izdzīvošanas stratēģijas: invaliditātes pensija, sievas alga, gadījuma darbi celtniecībā, audzē dārzenus savām vajadzībām.

NVA pieredze: reģistrējies apmēram divus gadus, apmeklējis kursus par meža tehniku.

Otra ilgstošo bezdarbnieku grupa, pret kuru pastāv aizspriedumi, ir personas ar invaliditāti. Vairākās diskusijās izskanēja viedoklis, ka daļa darba devēju izvairās pieņemt darbā personas ar invaliditāti, jo baidās, ka tās bieži slimos un būs grūtības atlaist no darba:

Pirmkārt, Darba likums, jo darba devēji visi baidās, ka tu ar to darbinieku nevarēsi civilizēti šķirties, ja gadījumā viņš nevarēs šos darba pienākumus veikt. Tad parasti darba devējam ir ļoti grūti tikt vaļā no cilvēka ar invaliditāti. Principā nav iespējams. Līdz ar to uzreiz ir labāk vispār neņemt. (Jelgava, speciālistu FG)

NVO, kas pārstāv personas ar invaliditāti, speciālisti pat iesaka saviem klientiem slēpt invaliditātes faktu, ja vien tā nav acīmredzama:

Ļoti daudzi darba devēji, kad uzzina, ka cilvēks ir invalīds, tomēr izvēlas cilvēku, kuram nav invaliditāte. Piemēram, cilvēki, kuri slimo ar multiplo sklerozi, viņiem nav nekādas simptomātikas, vienkārši viņiem ir nelieli kustību traucējumi, bet, ja to darba devējs uzzina, tad izvēlas citu. (Jelgava, speciālistu FG)

Padziļinātajās intervijās ar ilgstošajiem bezdarbniekiem, kam ir piešķirta invaliditāte, paustā pieredze rāda, ka personas ar invaliditāti ir pakļautas tiešai diskriminācijai nodarbinātības jomā – atšķirīgai attieksmei no darba devēju puses invaliditātes dēļ (skatīt 14. logu. Diskriminācija invaliditātes dēļ).

14. logs. Diskriminācija invaliditātes dēļ

R4. Sieviete, 45 gadi, Rīgas reģions. Nozīmīgākā darba pieredze: noliktavas pārzine (2 gadi), destilēšanas iekārtas operatore (3 gadi). Galvenais bezdarba iemesls (pašvērtējums): invaliditāte. Citi būtiski faktori: darba vietu trūkums, zaudēta kvalifikācija.

Invaliditāte: izkaisītās sklerozes dēļ piešķirta 2. invaliditātes grupa, kuras dēļ nevar veikt fiziskus darbus, uzskata, ka darba devēji nevēlas pieņemt darbā dēļ invaliditātes:

Ne visus tos darbiņus, ko es kādreiz darīju, es varu paveikt, jo man ir piešķirta otrā grupa. [...] Ja es eju godīgi un pasaku, ka man ir otrā grupa, viņi pat īstenībā sākumā, ja ir paņēmuši mani uz izmēģinājuma pāris dienām un it kā viss viņus apmierina kā es daru un strādāju. Līdz ko viņi uzzina, ka ir otrā grupa, viņi pasaka „uzredzēšanos”. [...] Es arī varētu būt par noliktavas pārzini, ja tur nebūtu fiziskā slodze, ja tur būtu tikai darbs ar papīriem, atskaitēm un tādā veidā, jo kustēties jau es kustos, tikai tas, ka man tas fiziskais - varu pakustēties, bet man pēc tam tāpat ir jāapsēžas un brītiņu jāpasēž.

Darbavietu trūkums: uzskata, ka tuvākajā apkārtnē trūkst darba vietu:

Nu, jā, nav [darba vietas mūsu reģionā]. Es mēģināju arī te Rīgā, bet tur man atnāca īsziņa, ka CV saņemts. Tur bija darbs ar papīriem un pie datora un telefona, bet... tas būtu tas, ko es varētu arī ļoti veiksmīgi veikt, bet viņi laikam sabijās, ka esmu no [vietas nosaukums Rīgas reģionā] un tā arī nav atzvanījuši.

Zaudēta kvalifikācija: iegūta 1. līmeņa augstākā izglītība grāmatvedībā, bet tā kā daudzus gadus šajā jomā nav strādājusi, šobrīd darbu par grāmatvedi nevar atrast:

Pēdējā ko, bet es neesmu strādājusi, man ir 1.līmeņa grāmatvedība, 1.līmeņa augstākā. Bet viens ir tas, ka es par grāmatvedi... Tad tie juku laiki bija, un par grāmatvedi tagad atrast darbu – ir vismaz pieci gadi pieredze nepieciešama, lai kaut ko tādu varētu strādāt. Tā kā man šīs pieredzes nav, tad...

Izdzīvošanas stratēģijas: saņem invaliditātes pensiju.

NVA pieredze: reģistrējusies, apmeklējusi projektu vadības, angļu un vācu valodas kursus un lekcijas, pierakstījies uz kursiem par grāmatvedības datorprogrammām:

Tad, kad man vajadzēja CV sastādīt, tad man meitenes palīdzēja. Tad es biju vēl uz lekciju par to kā vieglāk atrast darbu. Esmu izmantojusi kursus. Nu, dažādā veidā. Un vienmēr interesējos. [...] es esmu pierakstījies vēl uz papildu kursiem, kur būtu par datoru vairāk, par šīm programmām vairāk, ko es neesmu mācījies vēl, bet nav vēl pašlaik tādas iespējas, tā kā... Un tad, ja man būtu kāda no programmām, kas ir šīs te grāmatvedības vairāk padziļinātā, tad man arī būtu lielāka iespēja [atrast darbu].

NVA pieredzes vērtējums: atzinīgi vērtē aģentūras darbinieci, kas palīdz meklēt darbu:

Un taisni man ļoti atsaucīga aģentīte, pie kuras es parasti griežos un kā saka... Viņa vienmēr apskatās kas varētu būt.

Mazāk izplatīta un diskusijās apspriesta, tomēr sastopama ir arī diskriminācija tautības dēļ, konkrēti saistībā ar piederību romu tautībai. Ne speciālistu, ne darba devēju intervijās neizskanēja viedoklis, ka darba devējiem būtu aizspriedumi un negatīva attieksme pret romu mazākumtautības pieņemšanu darbā. Vienīgi Jelgavas darba devēju diskusijā tika minēts, ka romu vidū ir salīdzinoši biežāk sastopami gadījumi, kad bērni pamet izglītības iestādes 13-14 gadu vecumā, neiegūstot pamatizglītību vai kādu profesiju:

Jelgavā ir arī tā specifika, ka vienai no etniskajām minoritātēm nav nodrošinātas darbavietas, jo lielākajai daļai nav pamatizglītības. Tā ir aktuāla čigāņu problēma, jo bērni pamet skolas kaut kur 7.-8. klasē, un pēc tam viņi ir ilgstošie bezdarbnieki. Tā ir reāla sociālā problēma, ar kuru mēs saskaramies. (Jelgava, speciālistu FG)

Savukārt padziļinātajās intervijās ar ilgstošajiem bezdarbniekiem romu tautības intervijas dalībniece norādīja, ka viņu darbā neņem, pirmkārt, viņas tautības dēļ, otrkārt, viņas vecuma dēļ (skat. 15. logs. Tautība).

15. logs. Tautība

R65. Sieviete, 55 gadi, Vidzemes reģions. Nozīmīgākā darba pieredze: slaucēja fermā (1980.gadi). Galvenais bezdarba iemesls (pašvērtējums): romu tautība. Citi būtiski faktori: vecums, izglītība, veselības problēmas.

Tautība: uzskata, ka darba devēji nevēlas ņemt darbā romu tautības darbiniekus.

Kas čigānu ņems, kundzīt, darbā. Gribot negribot... Gadi arī ... Jaunībā tad tur, tad tur, darbs lauku brigādēs. Kur bija ģimene, tur es biju un strādājām, tagad nu nekā nevar dabūt darbu. [...] Ja es strādāju, man nav aizrādījuma. Kur es strādāju, neesmu dabūjusi kādu rājienu vai aizrādījumu. Nav iemesla neņemt darbā, bet neņem.

Vecums: uzskata, ka darba devēji vēlas pieņemt darbā gados jaunus darbiniekus.

Uz pastāvīgu darbu šeit dārziņā it kā gribēja ņemt, bet laikam gadu dēļ nepaņēma. Vajadzēja labāk kādam jaunākam šo vietu.”

Izglītība: iegūta pamatizglītība.

Veselība: piešķirta 3.invaliditātes grupa, nevar veikt smagus darbus.

Izdzīvošanas stratēģijas: piešķirts trūcīgā statuss, no pašvaldības saņem dzīvokļa pabalstu un palīdzību malkas iegādei, saņem invaliditātes pensiju, no Sarkanā Krusta saņem drēbes, pārdod salasītās ogas un sēnes, bērni palīdz:

Jā, man ir savas kundes, kas jau gaida mani, kad nākšu ar ogām. Ar to mēs iztiekam un ziemai arī tas jau mums kā krājums nāk.

NVA pieredze: reģistrējusies, strādājusi pagaidu sabiedriskajos darbos, apmeklējusi datorkursus.

Kopumā jāsecina, ka aizspriedumu dēļ visgrūtāk atrast darbu ir tiem ilgstošajiem bezdarbniekiem, kas ir pakļauti aizspriedumiem un diskriminācijai pēc vairākām pazīmēm – vecuma, invaliditātes un tautības.

Aprūpes pienākumu veikšana

Fokusa grupu diskusijās ar speciālistiem un darba devējiem aprūpes pienākumu veikšana netika identificēta kā cēlonis ilgstošajam bezdarbam, bet tas tika uzsvērts kā ilgstošā bezdarba cēlonis padziļinātajās intervijās ar ilgstošajiem bezdarbniekiem. Speciālistu – sociālo dienestu pārstāvju, kas piedalījās fokusa grupu diskusijās, skatījumā valsts un pašvaldību sniegtais atbalsts aprūpes nodrošināšanai ir pietiekams un nevarētu radīt šķēršļus ilgstošajiem bezdarbniekiem iesaistīties darba tirgū. Sociālā dienesta pakalpojumu – aprūpi mājās var saņemt: a) personas, kuras vecuma dēļ vai garīgu vai fizisku traucējumu dēļ nevar veikt ikdienas mājas darbus un savu personisko aprūpi un kurām nav likumīgu apgādnieku vai tie objektīvu apstākļu dēļ nespēj sniegt nepieciešamo palīdzību; b) personas, kurām slimības laikā vai atvaseļošanās periodā ir grūtības veikt ikdienas mājas darbus un savu personisko aprūpi un kurām nav likumīgu apgādnieku vai tie objektīvu apstākļu dēļ nespēj sniegt

nepieciešamo palīdzību; c) bērni invalīdi vai pieaugušas personas ar garīga vai fiziska rakstura traucējumiem, ja ģimenes locekļi objektīvu apstākļu dēļ nespēj viņiem nodrošināt aprūpi. Minimāli nepieciešamā aprūpe mājās ietver: personisko aprūpi (personiskās higiēnas nodrošināšanu; protēžu apkopšanu, medikamentu uzņemšanu; ārsta un citu medicīnas darbinieku izsaukšanu; apmeklējumus slimnīcā; pavadona pakalpojumus (līdz 2 reizēm mēnesī, redzes invalīdiem – līdz 2 reizēm nedēļā); starpnieka pakalpojumus citu sociālās palīdzības pakalpojumu nepieciešamības gadījumos u.c.), kā arī ikdienas mājās darbus (pārtikas produktu, medikamentu un citu nelielu, primārās nepieciešamības preču pirkšanu un piegādi mājās; dzīvojamo telpu uzkopšanu (grīdu mazgāšanu, atkritumu iznešanu, gultas klāšanu u.c.); dzīvokļa īres un komunālo maksājumu veikšanu; logu mazgāšanu (2 reizes gadā); kurināmā piegādi telpās, krāsns kurināšanu u.c.). Lai saņemtu sociālās aprūpes pakalpojumu, persona vai viņas likumīgais pārstāvis vai pilnvarotā persona iesniedz sociālajā dienestā rakstveida pieprasījumu un dokumentus, kas apliecina tiesības saņemt aprūpes pakalpojumu: invalīda apliecības kopiju, ja personai ir noteikta invaliditāte; pensijas apliecības kopiju, ja personai ir piešķirta vecuma pensija; ārsta atzinumu par personas veselības stāvokli⁶⁴

Nedaudz cita ilgstošo bezdarbnieku grupa, kuras iesaisti darba tirgū arī kavē aprūpes pienākumu veikšana, ir personas ar maziem bērniem. Nepieciešamība ikdienā rūpēties par maziem bērniem ir būtisks bezdarba iemesls, jo, pirmkārt, daudzi darba devēji nav ieinteresēti pieņemt darbā darbiniekus, kuriem ir augsts risks nebūt pastāvīgi darbā periodos, kad bērni slimības dēļ ir spiesti palikt mājās (jauno māmiņu diskriminācija); otrkārt, daļai darba meklētāju ar maziem bērniem ir grūtības atrast piemērotu darbu pieņemama darba laika dēļ, piemēram, tajos gadījumos, kad dzīves vieta ir mazapdzīvotās vietās tālu no lielajām pilsētām, ar ierobežotu sabiedriskā transporta pieejamību, kā arī vietās, kur ir ierobežota bērnu aprūpes un pieskatīšanas pakalpojumu pieejamība. Lauku iedzīvotājas intervijās stāsta, ka viņām ir jābūt mājās, lai pa dienu pagatavotu bērniem pusdienas, kurinātu māju, veiktu darbus, kurus bērni patstāvīgi vēl nevar uzņemties. Lielākas grūtības ir tām sievietēm, kuras audzina vairākus bērnus (skat. 16. logs. Mazi bērni).

16. logs. Mazi bērni

R68. Sieviete, 43 gadi, vispārējā vidējā izglītība, Ventspils. Dzimtā valoda – krievu valoda. Nozīmīgākā darba pieredze: auklīte bērnudārzā (3 gadi), apkopēja skolā (4 gadi). Galvenais bezdarba iemesls (pašvērtējums): mazi bērni. Citi būtiski faktori: latviešu valodas zināšanu trūkums.

Mazi bērni: četri nepilngadīgi bērni, kuru dēļ nevar strādāt pilnas slodzes darbu:

Pēdējoreiz aizgāju, jo es nevarēju fiziski tikt galā. Vajadzēja audzināt bērnu un nesanāca man to apvienot ar darbu. Tur pamainījās darbalaiks, un es nevarēju visu dienu būt darbā. [...] Man vajag vienu uz dārziņu aizvest, otru uz skolu. Ar maziņo es vispār vēl sēžu mājās, jo bērnudārza rindā vēl stāvam. Es jau arī nevaru uz vecākajiem bērniem uzkraut pārējos bērnus, jo tomēr tie ir bērni, un viņus vajag kā nākas pieskatīt. Uz pāris stundiņām var, ja vajag kaut kur piestrādāt. Bet nopietni visu dienu strādāt man nav iespējams.

⁶⁴ Rīgas domes Labklājības departamenta mājas lapa. Aprūpe mājās, „Drošības poga”. Pieejams: <http://www.ld.riga.lv/aprupe-majas.html> (17.07.2015.)

Latviešu valodas zināšanu trūkums: zudušas latviešu valodas prasmes, kas traucē atrast darbu:

Man ir 2. kategorija, bet es pēdējā laikā visu laiku sēžu mājās, un ir zudušas prasmes. Es varu sarunāties, bet neko sarežģītu. Es vairāk saprotu, bet runāju ne pārāk labi. [...] Ja tu ļoti labi pārvaldi valodu, tad ir vieglāk atrast darbu. Es tā domāju.

Izdzīvošanas stratēģijas: piešķirts trūcīgās statuss, vīra alga, bērnu pabalsti, atvieglojumi par komunālajiem maksājumiem, brīvpusdienas skolā, audzē dārzenus savām vajadzībām, paziņas palīdz sagādāt apģērbu un rotaļlietas bērniem.

NVA pieredze: reģistrējusies vienu gadu, pieteikusies uz kursiem:

Mēs sarunājām, ka es iešu uz kaut kādiem kursiem vasarā, jo vecākajiem bērniem būs brīvlaiks, un viņi varēs pieskatīt maziņo, jo tagad man vienkārši tas nav iespējams. Man nav ar ko viņu atstāt. Vasaras brīvlaikā viņi varēs viņu pieskatīt tomēr. Jā, kursi ir ieplānoti. Es centīšos iet iespēju robežās.

Sievietēm, kuras uzņēmušās galvenās rūpes par bērniem (viena vecāka ģimenes), ir grūtības strādāt maiņu darbu. Īpaši tajos gadījumos, kad ir vakara vai nakts maiņas, jo bērni paliek bez pieaugušo uzraudzības. Sievietēm ar maziem bērniem, kuri apmeklē bērnu dārzu, ir grūti atrast darbu ne tikai bērnu slimošanas dēļ, bet arī garo darba stundu dēļ, jo daudzās darbavietās sagaida, ka darbinieks dienā strādās ilgāk, nekā bērnus var atstāt bērnu dārzā, bet nepilna laika darbu ir grūti atrast:

*Pieejamas darbavietas ir, bet visur ir ļoti garas darba stundas - no astoņiem līdz septiņiem vakarā vai vēl pat ilgāk. [...] Uz tādām pusslodzēm īsti nav, uz īsām darba stundām. [...] Tādā ziņā jaunām mammām ļoti ierobežotas iespējas strādāt. (R116, 36 gadi, sieviete, profesionālā vidējā izglītība, Rīgas reģions)
Man bērni iet bērnudārzā, līdz plkst. 16.00, kad ir autobuss viņiem, kur man uz ceļa ir jāsagaida, un es nevaru. [...] Man viņus nav neviens, kas sagaida. Vīrs man vasaras sezonā strādā uz ceļa, un viņš vispār nav mājās. (R40, 30 gadi, sieviete, pamatizglītība, Kurzemes reģions)*

Bērnu audzināšanai veltītie gadi ir iemesls profesionālās pieredzes trūkumam, kas apgrūtina darba atrašanu, kad bērni ir izauguši, taču šis iemesls tiek minēts kombinācijā ar vēl citiem ilgstošā bezdarba cēloņiem – dzīves vieta laukos, darba vietu trūkums, veselības problēmas, invaliditāte.

Bērnu pieskatīšana un mājsaimnieces pienākumu veikšana ir ilgstošā bezdarba iemesls arī to ilgstošo bezdarbnieču vidū, kas nav reģistrētas NVA kā darba meklētājas. Viens no galvenajiem priekšnoteikumiem, lai varētu dzīvot mājās un pieskatīt bērnus, nestrādājot algotu darbu, ir tas, ka dzīves partneris vai vīrs pelna pietiekoši labi, lai uzturētu visu ģimeni (skat. 17. logs. Tradicionālas ģimenes modelis: sieviete saimnieko mājās un algotu darbu nestrādā).

17. logs. Tradicionālas ģimenes modelis: sieviete saimnieko mājās un algotu darbu nestrādā

R128. Sieviete, 31 gadi, Rīga. Dzimtā valoda – latviešu. Nozīmīgākā darba pieredze: biroja administratore, apmācību koordinatore, darbs partijā, Eiropas Parlamenta deputāta palīgs. Nav nepieciešamība strādāt, jo dzīvesbiedrs uztur:

Es esmu meklējusi darbu, bet bieži vien izveidojās tā situācija, kad ir jautājums, vai es eju strādāt par kaut kādu naudas summu, vai kādos projektos kaut ko daru, vai esmu mājsaimniece un vadu mājsaimniecību – atbildu par visām mājas lietām, remontiem un iekārtošanām, tad bieži vien atbilde no viņa puses ir tā, ka neatmaksājas man iet strādāt. Vismaz viņam ērtību ziņā šķiet, ka tas neatmaksājas man iet strādāt par algu, piemēram, 400 eiro. [..] Jā, viņam liekas, ka labāk, ka es esmu mājas un nokārtoju visu, kas ir kārtojums, jo es esmu uzņēmusies visu mājas vadību. Viņa vienīgās rūpes ir tas, kas viņam ir darbā, un tas, ko viņš dara darbā. Nekas cits viņu neuztrauc. Es nezinu, pieņemsim, to pašu remontdarbu organizēšanas un kaut kādas tādas lietas.

Izdzīvošanas stratēģijas: dzīvesbiedrs uztur, nelieli gadījuma darbi:

Nu, es strādāju, cik nu strādāju – piepalīdzu kaut kādos projektos, kaut ko patulkoju arī, ja kādam vajag, kaut kādu datus apstrādāju Excel, ja vajag. [..] Jā, ja kāds piezvana, tad ir [darbs], ja kāds nepiezvana – tad nav.

NVA pieredze: pirms vairākiem gadiem bija reģistrējusies, saņēma pabalstu, neapmierina darba piedāvājumi NVA mājaslapā un kursu piedāvājums, uzskata, ka NVA trūkst individuāla pieeja bezdarbniekiem:

[NVA mājaslapā] tie darba sludinājumi, pirmkārt, man liekas tādi diezgan švaki. [..] Es būtu gribējusi iet uz grāmatvedības ievadkursu, bet tur, vismaz tajā brīdī, kad es skatījos, bija jau nepieciešamas priekšzināšanas grāmatvedībā. Es tādas īsti uzrādīt nevaru... [..] Tie konsultanti un tie, kas pieņem tos iesniegumus, viņiem visa tā sistēma ir ļoti klasificēta, un viņiem nav īsti iespējas individuāli izprast situāciju vai kaut kā pielāgot sistēmu cilvēkam.

Vairākās padziļinātājās intervijās ar ilgstošajām bezdarbniecēm tiek uzsvērts, ka būtisks faktors, lai paliktu mājās, ir tas, ka ir mazi bērni, kas bieži slimo, kā arī sagaidāmais atalgojums darbā ir nepietiekošs, lai apmaksātu aukli:

Ar to algu es aukli arī nevaru paņemt, un nav kam īsti bērnus atstāt. Sava māja, un svešu cilvēku īsti iekšā arī negribas vest. Tad ar vīru aprunājāmies, ka es palieku mājās. Tad es tā kā bezdarbniekos aizgāju, visas oficiālās naudiņas piešķīra. [..] Šobrīd es pilnīgi esmu ar bērniem. Tagad 28. maijā bērns jau beidz bērnudārzu, trīs mēnešus viņš ir uz brīvām kājām līdz 1. septembrim. Tad es joprojām palieku mājā. 1. klasē arī jāved mājās. Sapulce bija, pateica, ka vienos ir jāsavāc no skolas. Kurā darbā mani līdz vieniem turēs? [..] Un tad man tā, ka divas nedēļas slimo pa mājām, vienu nedēļu atkal uz bērnudārzu. Tad es saprotu, ja es atgriežos darbā, tad atlaidīs mani no darba. (R113, 36 gadi, sieviete, bakalaura grāds, Rīgas reģions)

Sociālā izolētība

Sociālā izolētība – sociālo sakaru un sociālā atbalsta, ko dod sociālās attiecības un iesaistīšanās sociālās grupās, trūkums ir viena no problēmām, kas rodas ilgstošā bezdarba rezultātā, vienlaikus tā arī samazina ilgstošo bezdarbnieku iespējas atrast darbu. Jāuzsver, ka sociāli izolētam indivīdam būtiski samazinās viņa rīcībspēja, proti, spēja ietekmēt un pārvaldīt savu sociālo apkārtni, tai skaitā meklēt darbu. Pētījums parāda, ka ilgstošie bezdarbnieki, kas kādu iemeslu dēļ ir attālinājušies no sociālās dzīves un sabiedrībā pieņemtām normām, bieži vien arī nevēlas vai nezina par iespēju reģistrēties NVA vai vērsties pie sociālā dienesta pēc palīdzības. Tas īpaši attiecas uz ilgstošajiem bezdarbniekiem, kas nav reģistrējušies NVA, bet kopumā sociālā izolētība ir sastopama arī starp NVA reģistrētiem ilgstošajiem bezdarbniekiem.

Spilgti sociālās izolētības piemēri, kad neregistrētie bezdarbnieki tādu vai citādu iemeslu dēļ ir kaut kādā nozīmē attālinājušies no sabiedrībā pieņemtām normām un dzīvesveida, izpaužas intervēto vīriešu vidū. Piemēram, vienā gadījumā 55 gadus vecam vīrietim laukos jau divus gadus nav atjaunota pase, viņš nav uzskatījis par vajadzīgu papulēties šo jautājumu sakārtot un uzskata, ka, ja nav pases, nevar atrast ne darbu, ne arī vērsties NVA. Jāpiebilst, ka šim cilvēkam ir arī alkohola atkarības problēmas:

Nu ko es varu meklēt? Ko var meklēt, ja man pasei termiņš cauri, pase nederīga. Bez pases neviens pretī neņem. (..) Pase jau tūlīt divi gadi būs riņķī. Oktobrī laikam būs divi gadi. Dzimšanas apliecība ir. Tagad jau dārgi, var jau to atpazīšanas karti arī it kā ņemt. Tā ir lētāka. (R132, 55 gadi, vīrietis, vidējā izglītība, Vidzemes reģions)

Citā gadījumā jauns vīrietis, 30 gadi, ļoti lielu uzmanību pievērš darba saturam un viņu neapmierina, ja darbs, ko viņš dara, nav nozīmīgs vai jēgpilns, tas apgrūtina viņa darba atrašanas iespējas. Pārdomas par dzīves jēgu saistītas ar ilgstoši nomāktu noskaņojumu, un šo iemeslu dēļ viņš nestrādā jau vairāk kā gadu:

Man briesmīgi apnīka tas bezpersoniskums un bezjēdzība kaut kādā ziņā. (..) Tajā darba tempā un arī tekstos, jo tie teksti nešķīta... Nu štrunts par tiem tekstiem. Es nezīnu, no vienas puses, tie teksti jau bija forši, bet droši vien tā rutīniskā bezjēdzība, kas man aprija nervus. [..] Es būtībā uzskatu, ka es kaut kādu laiku esmu iebraucis depresijā. Neesmu mēģinājis to diagnosticēt. Negribu arī iedzīt sevi galīgā upura un pacienta paradigmā, bet lielā mērā kaut kādas darba iespējas stipri vien kavē kaut kādi psiholoģiska rakstura apgrūtinājumi. (R104, 30 gadi, vīrietis, vispārējā vidējā izglītība, Rīga)

Katrā no šiem gadījumiem noteiktu palīdzību varētu sniegt sociālais dienests (piemēram, palīdzēt nokārtot pasi, piedāvāt ārstēšanos no atkarības, piedāvāt psihologa palīdzību), ja vien konkrētais cilvēks vērstos pēc šīs palīdzības, bet līdzšinējā konkrēto cilvēku pieredze liek viņiem apšaubīt valsts vai pašvaldību dienestu iespējas vai pienākumu sniegt atbalstu, un viņi cenšas kaut kā iztikt paši vai vērsas pēc palīdzības pie tuviniekiem.

1.4. Kopsavilkums par ilgstošā bezdarba cēloņiem

Pētījumā iegūtā informācija par ilgstošā bezdarba cēloņiem un aktuālajām problēmām tika strukturēta trīs grupās: (1) ar darbaspēka pieprasījumu saistīto cēloņu grupa; (2) reģionālie vai lokālie faktori un (3) ar darbaspēka piedāvājumu saistīto cēloņu grupa.

Ar darbaspēka pieprasījumu saistītie nozīmīgākie cēloņi, ko atklāj pētījums, ir ierobežots darbavietu (t.i., brīvo vakanču) skaits un zemais atalgojuma līmenis pieejamajās vakancēs. Galvenie problēmjautājumi šajā cēloņu grupā ir:

- 1) darba tirgū kopumā samazinās pieprasījums pēc mazkvalificēta darbaspēka un līdz ar to samazinās iespējas nodarbināt ilgstošos bezdarbniekus ar zemu izglītības līmeni un zemām prasmēm;
- 2) tautsaimniecības nozaru spektrs, kurā pieejamas brīvās vakances reģionos, ir šaurs un ierobežots;
- 3) ilgstošajiem bezdarbniekiem ar zemu izglītības līmeni un zemām prasmēm ir ierobežotas iespējas atrast darbu par atalgojumu, kas būtu būtiski lielāks par minimālo algu, jo profesiju klasifikatora 9. grupas profesijas (vienkāršās profesijas) Latvijas darba tirgū ir vienas no viszemāk apmaksātajām;
- 4) saņemot minimālo algu vai algu, kas tuva minimālajai algai, transporta izdevumi, lai tiktu uz darbu, ir neproporcionāli lieli un tas mazina ilgstošo bezdarbnieku motivāciju meklēt darbu;
- 5) darba tirgū pieejamās vakances bieži vien ir nepievilcīgas, jo tiek piedāvāts fiziski un psiholoģiski grūts darbs par zemu atalgojumu, bieži vien darba devējiem ir grūtības nodrošināt stabilu darbu (īpaši tas attiecas uz mazajiem uzņēmumiem vai nozarēm, kam raksturīga sezonālitate);
- 6) brīvas darbaspēka kustības apstākļos Latvijas darba devējiem ir grūti konkurēt ar darba devējiem turīgākās ES valstīs, kur ir ievērojami augstāka minimālā alga.

Reģionālie vai lokālie faktori, kas uzskatāmi par ilgstošā bezdarba cēloņiem Latvijā, ir ierobežota sabiedriskā transporta pieejamība mazapdzīvotās vietās, sabiedriskā transporta dārdzība, kā arī dažādi mobilitātes ierobežojumi, tai skaitā, lauku iedzīvotāju pieradums pie sava dzīvesveida un nevēlēšanās to mainīt un lētu mājokļu pieejamības trūkums lielajās pilsētās. Galvenie problēmjautājumi šajā cēloņu grupā ir:

- 1) ilgstošiem bezdarbniekiem, kas dzīvo mazapdzīvotās vietās un kuriem nav savs privātais transports, ir ļoti sarežģīti atrast piemērotu darbu, jo uz pilsētām, kur ir vairāk darbavietu piedāvājumu, viņi nevar ar sabiedrisko transportu atbilstoši darba devēju noteiktajam darba laikam tikt;
- 2) pārvietošanās uz darbavietu izmaksas, īpaši, ja ceļā nepieciešams izmantot vairākus transportus, ilgstošajiem bezdarbniekiem, kas var tikt nodarbināti tikai vienkāršajās profesijās un lielākoties var pretendēt tikai uz minimālo darba algu, veido neproporcionāli lielu daļu no visiem ienākumiem, kas mazina viņu motivāciju meklēt darbu.
- 3) pieradums dzīvot laukos, ciematos vai mazpilsētās, īpaši, ja ir arī piemājas saimniecība, attur daļu ilgstošo bezdarbnieku no mobilitātes, lai atrastu darbu lielajās pilsētās;
- 4) ilgstošo bezdarbnieku mobilitāti, lai atrastu darbu lielajās pilsētās, samazina lētu mājokļu ierobežotā pieejamība pilsētās, īpaši Rīgā, jo uz pašvaldību dzīvokļiem, pat ja uz tiem var pretendēt (ir atbilstošs statuss), daudzviet ir rindas; īres dzīvokļi ir dārgi, savukārt īpašumā esošos dzīvokļus vai mājas

laukos ir grūti pārdot par tādu cenu, lai pēc tam varētu iegādāties dzīvokli pilsētā.

Ar darbaspēka piedāvājumu saistītie nozīmīgākie cēloņi, ko atklāj pētījums, ir, pirmkārt, zema izglītība, profesionālo kompetenču trūkums un darbaspēka pieprasījumam neatbilstoša kvalifikācija ilgstošo bezdarbnieku vidū, otrkārt, motivācijas meklēt darbu trūkums dažādu iemeslu dēļ: a) izveidojies pieradums nestrādāt; b) iespēja strādāt nedeklarēti un alternatīvu iztikas avotu pieejamība; c) daļai ilgstošo bezdarbnieku ir parādsaistības un viņi nevar atrast labi apmaksātu darbu, lai īsā laika periodā šīs parādsaistības dzēstu. Treškārt, daļai ilgstošo bezdarbnieku ir grūtības atrast piemērotu darbu dažādu veselības problēmu dēļ, tai skaitā, hronisku slimību un atkarības problēmu dēļ. Ceturtkārt, daļai ilgstošo bezdarbnieku ir grūtības atrast darbu vecuma, invaliditātes vai tautības dēļ, jo sabiedrībā pastāv dažādi ar šo grupu nodarbināšanu saistīti aizspriedumi, kas savukārt veicina zema pašvērtējuma attīstību ilgstošo bezdarbnieku vidū. Nelabvēlīga attieksme darba devēju vidū pastāv arī pret darbiniekiem ar maziem bērniem (jauno māmiņu diskriminācija). Piektkārt, daļa ilgstošo bezdarbnieku cieš no sociālās izolētības, kā rezultātā mazinās viņu rīcībspēja, proti, spēja ietekmēt un pārvaldīt savu sociālo apkārtni, tai skaitā meklēt darbu. Galvenie problēmjautājumi šajā cēloņu grupā ir:

- 1) gan ilgstošo bezdarbnieku apmācības, gan arī profesionālo izglītību kopumā ir nepieciešams tuvināt darba videi, lai sagatavotu darbaspēku ar darba tirgus prasībām atbilstošām zināšanām, prasmēm un kompetencēm tautsaimniecībai būtiskās nozarēs. Diemžēl vairākās nozarēs darba devēju kapacitāte nav pietiekama, lai iesaistītos apmācību programmās un nodrošinātu jaunu profesionāļu apmācību (duālās izglītības pieeja) vai arī pārkvalifikāciju;
- 2) ilgstoši esot bez darba, daudzi cilvēki pierod pie situācijas, ka viņi nestrādā, viņiem izveidojas noteikts dzīvesveids, uzvedības modeļi, kurus ir ļoti grūti mainīt, tādēļ ir nepieciešams pilnveidot darbu ar ilgstošo bezdarbnieku motivēšanu, īpaši tas attiecas uz to darba daļu, kas saistīta ar individuālām psihologa konsultācijām un individuālu sociālo darbu, proti, būtu nepieciešams izvērst darbu ar klientu individuāli, strādājot ar psihosociālā darba metodēm. Šobrīd daudzās pašvaldībās tas tiek īstenots nepilnīgi;
- 3) noteikta ilgstošo bezdarbnieku grupa, kas ir parādnieki, nesaredz iespējas atdot parādu, jo nevar atrast labi apmaksātu darbu, kas ļautu īsā laika periodā atrisināt parādsaistības. Šī iemesla dēļ viņi nav motivēti meklēt deklarētu darbu, un dod priekšroku pabalstu saņemšanai un nedeklarētajai nodarbinātībai;
- 4) nedeklarētā nodarbinātība daļai ilgstošo bezdarbnieku, īpaši to, kas nav reģistrējušies NVA, mazina motivāciju meklēt deklarētu darbu, jo daļā gadījumu nedeklarētā nodarbinātība sniedz iespēju saņemt lielākus neto ienākumus, vienlaikus nedeklarētā nodarbinātība rada lielākus riskus konkrētajam indivīdam, jo tā neparedz sociālo atbalstu darba negadījumam un arodslimību gadījumos, kā arī samazina izredzes saņemt vecuma pensiju;
- 5) ilgstošie bezdarbnieki, kas cieš no atkarības problēmām, daudzos gadījumos pēc Minesotas 12 soļu ārstniecības programmas, kas ilgst 28 dienas, iziešanas gada vai divu laikā atkal atsāk lietot atkarības vielas. Galvenie iemesli: a) atgriešanās tajā pašā vidē, kas veicinājusi atkarības rašanos; b) pieejamais pakalpojumu klāsts attiecībā uz narkoloģisko medicīnisko palīdzību par valsts budžeta līdzekļiem ir ierobežots un nepietiekams (uz pakalpojumu jāgaida

- rindā); c) grūtības motivēt cilvēkus apmeklēt atbalsta grupas; d) transporta ierobežojumi, lai apmeklētu atbalsta grupas;
- 6) personām ar invaliditāti vai hroniskām saslimšanām ir ļoti ierobežots piemērotu darbavietu klāsts, kā arī daļa darba devēju nelabprāt pieņem darbā cilvēkus ar invaliditāti; kā administratīvais slogs pētījumā tika identificēts tas, ka cilvēkiem ar hroniskām saslimšanām (bet bez invaliditātes) ir jāreģistrējas NVA un jāpilda līdzdarbības pienākumi, lai varētu pretendēt uz trūcīgā statusu un saņemt veselības aprūpes atvieglojumus;
 - 7) Nepieciešamība ikdienā rūpēties par maziem bērniem ir būtisks ilgstošā bezdarba iemesls, īpaši, ja ir vairāki bērni pirmskolas vai sākumskolas vecumā, jo, pirmkārt, daudzi darba devēji nav ieinteresēti pieņemt darbā darbiniekus, kuriem ir augsts risks kavēt darbu bērnu slimības dēļ (jauno māmiņu diskriminācija); otrkārt, daļai darba meklētāju ar maziem bērniem ir grūtības atrast piemērotu darbu darba laika dēļ, jo pēc plkst. 18.00 vai pat agrāk ir jāizņem bērns no pirmskolas izglītības iestādes vai sākumskolas.
 - 8) Daļa ilgstošo bezdarbnieku ir sociāli izolēti, tiem trūkst sociālo sakaru un atbalsta, ko dod sociālās attiecības. Ņemot vērā to, ka darbinieku rekrutēšanā Latvijā dominē sociālie tīkli un darbinieki tiek meklēti ar paziņu starpniecību, sociālā izolētība ilgstošajiem bezdarbniekiem mazina viņu iespējas atrast darbu.

Rezumējot jāuzsver, ka ilgstošā bezdarba cēloņi nav skatāmi katrs atsevišķi, bet ir aplūkojami kā vairāku negatīvu faktoru kopums, kur, balstoties uz fokusa grupu diskusijās un intervijās ar ilgstošajiem bezdarbniekiem stāstīto, var veidot noteiktus negatīvo faktoru klāsterus. Piemēram, motivācijas strādāt trūkums ir cieši saistīts ar lielas daļas ilgstošo bezdarbnieku zemām prasmēm un kvalifikāciju, iespēju strādāt lielākoties tikai zemi atalgotus darbus, kā arī iespēju strādāt gadījuma darbus un saņemt pabalstus, tādējādi sasniedzot ienākumu līmeni, kas pielīdzināms minimālās algas līmenim. Personām ar invaliditāti ir grūtības atrast darbu gan tādēļ, ka viņiem ir ierobežotas iespējas veikt kādus pienākumus, gan arī tādēļ, ka darba tirgus vakanču skaits ir ierobežots, īpaši, ja konkrētā persona dzīvo laukos vai nelielā ciematā, gan arī darba devēju aizspriedumu dēļ. Vislabāk šos negatīvo faktoru klāsterus ilustrē ziņojumā iekļautie “logi” ar konspektīviem ilgstošo bezdarbnieku situācijas raksturojumiem.

Kopumā jāsecina, ka salīdzinoši vieglāk darba tirgū varētu būt iesaistīt tos ilgstošos bezdarbniekus, uz kuriem attiecināma tikai kāda viena no identificētajām cēloņu grupām. Jo vairāk ilgstošā bezdarba cēloņus var attiecināt uz vienu konkrēto ilgstošo bezdarbnieku, jo potenciāli sarežģītāk ir viņu aktivizēt un iesaistīt darba tirgū. Pētījums ļauj secināt, ka par sarežģītākajām situācijām ir uzskatāmas tās, kur kombinējās šādas ilgstošā bezdarba cēloņu grupas: motivācijas strādāt trūkums, zems pašvērtējums, atkarības problēmas, dzīvesvieta laukos ar ierobežotu sabiedriskā transporta pieejamību, zems izglītības līmenis un zemas prasmes, hroniskas slimības un invaliditāte.

Apkopojot šajā nodaļā aplūkotos ilgstošā bezdarba cēloņus, kopumā tos var iedalīt četrās lielās problēmjaudājumu grupās, kuru risinājumi tiks aplūkoti nākamajā nodaļā. Pirmā cēloņu grupa ir ilgstošo bezdarbnieku aktivizēšanas un motivēšanas problēmjaudājumi, otrā grupa – izglītības un darbavietu problēmjaudājumi, trešā – hronisku slimību un atkarību ārstēšanas problēmjaudājumi un ceturtā – reģionālās mobilitātes veicināšana.

2. Ilgstošajiem bezdarbniekiem pieejamo pakalpojumu atbilstība mērķa grupas vajadzībām un to attīstīšanas iespējas

Šīs nodaļas mērķis ir analizēt gan tieši ilgstošajiem bezdarbniekiem, gan plašākai sabiedrībai (kuras daļa ir ilgstošie bezdarbnieki) pieejamos pakalpojumus, lai noteiktu to atbilstību 1. nodaļā aplūkoto bezdarba cēloņu risināšanai. Nodaļa ir strukturēta atbilstoši svarīgākajiem aspektiem, lai darbs ar ilgstošajiem bezdarbniekiem būtu sekmīgs, un esošo pakalpojumu analīzes ietvaros ir aplūkoti to iespējamie attīstības virzieni.

2.1. Ilgstošo bezdarbnieku aktivizēšanas problēmjaudājumi

Viens no būtiskākajiem darba ar ilgstošajiem bezdarbniekiem problēmjaudājumiem ir viņu aktivizēšana un darba motivācijas veidošana. CSP datu par ilgstošo darba meklētāju skaitu un NVA uzskaitē esošo ilgstošo bezdarbnieku skaita salīdzinājums rāda, ka tikai nedaudz vairāk kā puse ilgstošo bezdarbnieku ir ilgstoši saglabājuši bezdarbnieka statusu arī NVA. Tādējādi ilgstošo bezdarbnieku aktivizēšanas pasākumi ir iedalāmi divās daļās – darbs ar ilgstošajiem bezdarbniekiem, kuri ir reģistrējušies NVA un attiecīgi – kuri ir pašvaldību sociālo dienestu vai NVA redzeslokā, un darbs ar ilgstošajiem bezdarbniekiem, kuri nav reģistrējušies NVA un attiecīgi – informācija par viņiem sociālajiem dienestiem un NVA nav pieejama vai pieejama fragmentāri.

Sistemātisks darbs ar ilgstošajiem bezdarbniekiem un to aktivizēšana, kas nav reģistrējusies NVA, prasa resursus un zināšanas. Tādējādi tikpat nozīmīgs jautājums, kurš aplūkots šajā apakšnodaļā, ir NVA un pašvaldību sociālo dienestu savstarpējā sadarbība un darbinieku noslodze.

NVA reģistrēto ilgstošo bezdarbnieku motivēšana

Kā rāda 1. nodaļā apkopotā ilgstošā bezdarba cēloņu analīze, tā ir kompleksa un sarežģīta problēma, un prioritārais uzdevums ilgstošā bezdarba problēmu risināšanā ir uz klientu centrētas, individuālas, intensīvas, kompleksas, ilgstošas un pēctecīgas pieejas nodrošināšana nelabvēlīgākā situācijā esošo ilgstošo bezdarbnieku motivēšanā, kopā ar klientu meklējot piemērotākos konkrētā klienta problēmas risinājumus. Lai gan šajā nodaļā ir aplūkoti tikai NVA reģistrēto ilgstošo bezdarbnieku motivēšana, šie pasākumi ir piemērojami arī tad, kad, īstenojot noteiktas aktivizēšanas programmas, NVA pierēģistrējas tie bezdarbnieki, kuri kaut kādu iemeslu dēļ iepriekš nebija reģistrējušies (sk. nākamo apakšnodaļu).

Aplūkojot ilgstošo bezdarbnieku speciālistu un darba devēju pieredzi, darbā ar NVA reģistrētajiem bezdarbniekiem iezīmējas vairāki problēmjaudājumi. Pirmkārt, nozīmīgs aspekts ir prioritāro ilgstošo bezdarbnieku grupu noteikšana, kam par pamatu var būt dažādi kritēriji, piemēram, bezdarbnieka vecums, mērķa grupas lielums (klientu skaits grupā), ilgstošā bezdarba ilgums, darba meklēšanas motivācija u.tml. Otrkārt, būtiska ir atbalsta organizēšanas kārtība un dažādu atbalsta pasākumu piemērošanas secība, un, treškārt, vairāki problemātiskie aspekti saistās arī ar pieejamo atbalsta mehānismu daudzveidību. Ceturtkārt, salīdzinot dažādas Latvijas pašvaldības, kā atsevišķs problēmjaudājums minams ilgstošo bezdarbnieku

motivēšanas un atbalsta pasākumu atšķirīgā pieejamība. Nosauktie problēmjautājumi ir secīgi aplūkoti šīs nodaļas turpinājumā.

Kā pirmais nozīmīgais problēmjautājums saistībā ar ilgstošo bezdarbnieku aktivizēšanu un pieejamajiem pakalpojumiem šī pētījuma kontekstā ir prioritāro bezdarbnieku grupu noteikšana. Pētījumā iegūtie dati rāda, ka ilgstošo bezdarbnieku grupas sociāli demogrāfiskais portrets ir daudzveidīgs, un sākotnējā darba meklēšanas motivācija – atšķirīga. Lai mērķtiecīgi samazinātu ilgstošo bezdarbu un ņemot vērā iesaistīto institūciju ierobežotos resursus, ir nepieciešams noteikt prioritārās ilgstošo bezdarbnieku grupas, kuru aktivizēšanai primāri jāpievērš uzmanība. Piemēram, visas ES mērogā un arī Latvijā kā prioritārs uzdevums ir izvirzīta jauniešu bezdarba samazināšana. Līdzīgas prioritāras mērķa grupas var noteikt, vadoties arī no citiem ilgstošos bezdarbniekus raksturojošiem kritērijiem, kuri ir iztirzāti šajā nodaļā.

Šobrīd darbs ar bezdarbnieku NVA tiek balstīts uz individuālu pieeju bezdarbnieka vajadzībām, sagatavojot individuālo darba meklēšanas plānu. Kopš 2013. gada NVA ir uzsākusi reģistrēto bezdarbnieku profilēšanu, kuras mērķis ir veicināt efektīvu un mērķtiecīgu NVA piedāvāto pakalpojumu piemērošanu klientiem, lai pēc iespējas saīsinātu bezdarba ilgumu 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 laiku⁶⁵. Atbilstoši profilēšanas rezultātiem un bezdarbnieka individuālajam darba meklēšanas plānam bezdarbnieks tiek iesaistīts aktīvās darba tirgus politikas pasākumos (ADTP).⁶⁶

Saskaņā ar Iekļaujošas nodarbinātības pamatnostādņem 2015.–2020. gadam NVA piedāvātie atbalsta pasākumi bezdarbniekiem iedalāmi trīs grupās: (1) zemas intensitātes atbalsta pasākumi – darba meklēšana (CV/vakanču portāls), karjeras konsultācijas, konkurētspējas paaugstināšanas pasākumi, (2) vidējas intensitātes – neformālā un profesionālā apmācība, un (3) augstas intensitātes – atbalstītā nodarbinātība, pagaidu sabiedriskie darbi, atbalsta pasākumi jauniešiem, atbalsts klientiem ar atkarībām.⁶⁷

Kā rāda padziļinātas intervijas ar NVA reģistrētajiem ilgstošajiem bezdarbniekiem un speciālistiem, būtisks motīvs reģistrēties un izmantot NVA pakalpojumus ir iespēja saņemt pašvaldības sociālo palīdzību (atbalstu naudas vai mantiskā formā). Pašvaldības sociālo palīdzību ilgstošie bezdarbnieki saņem tad, ja atbilst nosacījumiem, ko izvirza Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums⁶⁸, piemēram, kā trūcīgas personas, kā slimas personas, kā personas ar invaliditāti, kā personas ar nepilngadīgiem bērniem, kā personas ar aprūpē esošu personu u.tml. Sociālās palīdzības sasaisti ar tiešajiem atbalsta pasākumiem bezdarbniekiem nodrošina Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma 37. panta prasība, ka personai darbspējīgā vecumā, kura vēlas saņemt sociālās palīdzības pabalstu, izņemot vienreizēju pabalstu ārkārtas situācijā, un nestrādā, jāreģistrējas NVA kā bezdarbniekam. Savukārt likuma 7. pants vispārīgi nosaka, ka sociālās palīdzības

⁶⁵ Iekļaujošas nodarbinātības pamatnostādnes 2015.–2020. gadam (2015), Rīga, 71.lpp.

⁶⁶ Iekļaujošas nodarbinātības pamatnostādnes 2015.–2020. gadam (2015), Rīga, 72.lpp.

⁶⁷ Iekļaujošas nodarbinātības pamatnostādnes 2015.–2020. gadam (2015), Rīga, 71.lpp.

⁶⁸ Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums (skatīts 25.06.2015.)

saņēmēja pienākums ir aktīvi iesaistīties savas problēmas risināšanā, pildot līdzdarbības pienākumus, tajā skaitā piedaloties sociālās rehabilitācijas pasākumos darba un sociālo prasmju saglabāšanai, atjaunošanai un apgūšanai, un izmantot iespējas saņemt sociālās rehabilitācijas pakalpojumus, ja viņam vai kādam no viņa ģimenes locekļiem ir atkarības problēmas (atkarība no alkohola, narkotikām, azartspēlēm).

Ņemot vērā Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā noteikto prasību, speciālisti fokusa grupu diskusijās atzīst, ka NVA ir reģistrēti arī virkne ilgstošo bezdarbnieku ar zemu darba meklēšanas motivāciju, hroniskām saslimšanām, invaliditāti un atkarībām, kā rezultātā var veidoties situācija, ka NVA konsultantiem ir ierobežotas iespējas piedāvāt pakalpojumus, kas veicinātu klientu integrāciju darba tirgū, jo daļu pakalpojumu klienti nav gatavi izmantot.

Speciālistu praktiskā darba pieredze liecina, ka NVA uzsāktā bezdarbnieku profilēšana ir būtisks instruments, lai noteiktu ilgstošā bezdarbnieka darba meklēšanas motivāciju un izredzes atrast darbu, kas tādējādi ļautu sagatavot mērķtiecīgāku individuālo darba meklēšanas plānu. Vienlaikus speciālistu teiktais liecina, ka, lai profilēšanas sistēma darbotos efektīvāk, nepieciešams pievērst detalizētu uzmanību vairākiem, šobrīd profilēšanā par maz izvērtētiem aspektiem.

Saskaņā ar informatīvo ziņojumu „Par darba tirgus īstermiņa prognozēm 2015. gadam un bezdarbnieku un darba meklētāju prioritārajiem apmācību virzieniem”⁶⁹ un NVA sniegto informāciju, profilēšanas mērķis ir noteikt (1) klienta darba atrašanas iespējas un galvenos bezdarba risku paaugstinošos faktorus, (2) klienta motivāciju sadarboties ar NVA, motivāciju meklēt darbu un klienta prasmju pašvērtējumu un (3) piemērotākos aktīvos nodarbinātības pasākumus un ieteicamo pakalpojumu saņemšanas secību. Visi klienti tiek grupēti, balstoties uz datiem par viņu izglītību, iepriekšējo nodarbošanos, profesiju, kurā vēlas atrast darbu, dzīvesvietu, vecumu, invaliditāti, valsts valodas prasmi un dzimumu. Klienta darba atrašanas iespējas nosaka, salīdzinot demogrāfisko informāciju par klientu ar to, cik ilgi statuss iepriekš saglabājies tai demogrāfiskajai grupai, kurai viņš pieder. Salīdzināšanai izmanto informāciju par iepriekš reģistrētiem bezdarbniekiem 24 mēnešu periodā. Savukārt klienta motivāciju sadarboties ar NVA, motivāciju meklēt darbu un klienta prasmju pašvērtējumu nosaka intervijas laikā, uzdodot testa jautājumus. Šī testa rezultātā bezdarbnieki tiek sadalīti 13 tipiskās motivācijas un prasmju pašvērtējuma grupās. Klientu pārprofilēšana tiek veikta reizi pusgadā, lai precizētu pašvērtējumu un motivācijas vērtējumu.

Speciālistu praktiskā darba pieredze rāda, ka profilēšanā izmantotos instrumentus būtu nepieciešams attīstīt, izvēršot darba meklēšanas motivācijas, hronisku saslimšanu, atkarību un depresiju noteikšanas metodes. Fokusa grupu diskusijās speciālisti uzsver, ka sastapušies ar gadījumiem, kad ilgstošais bezdarbnieks jau ir iesaistīts kaut kādos NVA piedāvātajos atbalsta pasākumos, un tikai tad atklājas šķēršļi, kuru dēļ atbalsts nedos gaidīto efektu. Tāpat speciālisti uzsver, ka ir jānosaka arī tie ilgstošie bezdarbnieki, kuriem nepieciešami ļoti specifiski pakalpojumi, un, ja tie kādu iemeslu dēļ nav pieejami, tad nav lietderīgi piedāvāt citus. Speciālisti uzsver, ka lielai daļai

⁶⁹ Labklājības ministrija (2015). Informatīvais ziņojums „Par darba tirgus īstermiņa prognozēm 2015. gadam un bezdarbnieku un darba meklētāju prioritārajiem apmācību virzieniem”. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/lmzino_14052015.pdf (skatīts 15.07.2015.)

ilgstošo bezdarbnieku ir nepieciešams individuāls atbalsts, lai veidotu motivāciju, resocializētu, atjaunotu un attīstītu pamatprasmes sevis pasniegšanā un komunikācijā. Tādējādi atklājas otrais no iepriekš minētajiem problēmjautājumiem, proti, atbalsta pasākumu piemērošanas secības svarīgums.

Ir arī ļoti neveiksmīgi, kur tu esi visu izdarījis, bet atklājas terapijā tāda lieta, ka cilvēkam ir specifiska saslimšana, kuras dēļ viņš tiešām nevar būt darba attiecībās. Tad dienestam ir jāpieņem lēmums, vai viņu likt vispār mierā un lai viņš saņem mierīgi savu sociālo palīdzību. Tāpēc ir ļoti svarīgi to grupu pēc kaut kādām pazīmēm tiešām dalīt un netērēt naudu uz kaut ko. Tā nebūs skaitliski liela, bet tā būs viena grupa, kur nebūs invaliditāte, bet kurai, kamēr nebūs kādi specifiski pakalpojumi, nav vērts tērēt resursus. (Rīga, speciālistu FG)

Te, manuprāt, nelīdz trīs, piecus vai septiņus gadus nestrādājošu cilvēku atsūtīšana uz angļu vai vācu valodu, vai datorzinībām, vai uz valsts valodu. Mums tikko kā septiņi [cilvēki] uzsāka, bet mēs trīs atskaitījām, jo viņi ir desocializējušies. Viņu var sūtīt uz visskaistākajiem kursiem, profesionālajiem vai neformālajiem, bet tas neko pilnīgi nedos, jo labākajā gadījumā viņi iztur līdz galam, bet daudzi arī neiztur, jo viņiem ir degradējusies motivācija. Ar viņiem ir jāstrādā. (Jelgava, speciālistu FG)

Vērtējot profilēšanas instrumentu attīstību, iespējami vairāki risinājumi. Piemēram, veselības stāvokļa radītu šķēršļu (hronisku saslimšanu), atkarību un depresijas noteikšanā iespējams izmantot Latvijā aprobētus un publiski pieejamus instrumentus, kurus Slimību kontroles un profilakses centrs izmanto veselības stāvokļa un atkarību mērīšanai iedzīvotāju vidū (piemēram, Līdsas atkarības tests u.tml.)⁷⁰. Piemēram, SKPC „Latvijas iedzīvotāju (15-64 gadu vecumā) veselību ietekmējošo paradumu pētījumā” veselības stāvokļa noteikšanai tiek veikti divi mērījumi: (1) konkrētas slimības, kas diagnosticētas vai ārstētas pēdējo 12 mēnešu laikā (nosauktas hroniskas 20 slimības), un (2) simptomi un sūdzības pēdējā mēneša laikā, ietverot tipiskākās sūdzības, kuras min arī ilgstošie bezdarbnieki padziļināto interviju laikā, piemēram, dažādas muguras sāpes, galvassāpes u.tml. (nosaukti 18 sūdzību veidi). Veselības stāvokļa tests būtu turpmāk izmantojams, lai kopā ar ilgstošo bezdarbnieku noteiktu profesijas, kuras viņam piemērotas, ņemot vērā attiecīgo hronisko saslimšanu. Tas nozīmē, ka veselības stāvokļa testa rezultātā var tikt pieņemts lēmums, ka ilgstošajam bezdarbniekam ir lietderīgi nevis atjaunot kvalifikāciju sākotnēji apgūtajā profesijā, bet gan pārkvalificēties citā, kas ir piemērota šī brīža veselības stāvoklim. Testam ir jābūt organizētam tā, lai tā rezultātā būtu iespējams noteikt, kura profesija atbilst personas šī brīža veselības stāvoklim. Jāuzsver, ka tā nav veselības stāvokļa diagnoze, kuru var sniegt tikai ārstniecības persona, bet piemērotības noteikumiem pakalpojumiem noteikšana, kur būtiski ir gan objektīvie, gan subjektīvie veselības pašvērtējuma aspekti kombinācijā ar citiem faktoriem (izglītību, kvalifikāciju, dzīves vietu utt.).

Vērtējot ilgstošo bezdarbnieku pieredzi, ka iesaistīties darba tirgū traucē hronisku saslimšanu rezultātā radušās veselības problēmas un daļējs darbaspēju zudums, un

⁷⁰ Slimību kontroles un profilakses centrs īsteno divus monitoringa tipa pētījumus, kuros aprobētā metodoloģija var būt par pamatu vienkāršam veselības stāvokļa testam: (1) „Latvijas iedzīvotāju (15-64 gadu vecumā) veselību ietekmējošo paradumu pētījums” (sk.: <http://www.spkc.gov.lv/veselibu-ietekmejos-paradumu-petijumi/>) un (2) „Atkarību izraisošo vielu lietošanas izplatība iedzīvotāju vidū” (sk.: <http://www.spkc.gov.lv/atkaribu-slimibu-petijumi-un-zinojumi/>)

iedzīvotāju veselības paradumu pētījuma datus, ka 2014. gadā 69% iedzīvotāju pēdējo trīs gadu laikā nav bijuši pie ģimenes ārsta uz bezmaksas profilaktisko veselības pārbaudi⁷¹, ir ieteicams piedāvāt bezdarbniekiem jaunu semināru konkurētspējas paaugstināšanas pasākumu ietvaros. Tā saturam būtu jābūt vērstam uz tādu prasmju iegūšanu, lai indivīds varētu iekļauties darba tirgū, ņemot vērā viņa hroniskās saslimšanas uzliktos ierobežojumus (piemēram, par arodslimību profilaksi, par vingrošanas un atpūtas paužu nepieciešamību darbā, par ergonomiku darbā, izmantojot jau šobrīd izstrādātos un VDI pieejamos materiālus⁷² u.tml.). Iepriekš minētais veselības stāvokļa tests var kalpot par atlases kritēriju, kuriem ilgstošajiem bezdarbniekiem mērķtiecīgi piedāvāt piedalīties semināros par veselības profilaksi darbavietā.

Būtisks jautājums, runājot par ilgstošo bezdarbnieku profilēšanu un motivēšanu, ir atbildības sadalījums starp NVA un sociālajiem dienestiem. Šis jautājums aktualizējās arī, aplūkojot tikko iztirzātos priekšlikumus bezdarbnieku profilēšanas uzlabošanai, proti, diskutējams ir jautājums, vai ilgstošā bezdarbnieka atkarības un veselības stāvoklis būtu jātestē sociālajam darbiniekam (nevis tā veselības stāvokļa diagnoze, bet gan iespējas saņemt pakalpojumus izvērtēšana), kurš nosaka nepieciešamos līdzdarbības pasākumus, vai tas būtu jāveic NVA, lai mērķtiecīgāk izstrādātu individuālo darba meklēšanas plānu. Sīkāk šī diskusija ir aplūkota NVA un sociālo dienestu sadarbības un darba noslodzes apakšnodalā.

Diskutējot par ilgstošo bezdarbnieku prioritāro grupu noteikšanu, speciālisti, raugoties no savas praktiskās darbības perspektīvas, ir aktualizējuši trīs kritērijus. Pirmkārt, bezdarba ilgums, otrkārt, ilgstošā bezdarbnieka vecums, un, treškārt, bezdarbnieka darba meklēšanas motivācija.

Attiecībā uz pirmo kritēriju – bezdarba ilgumu, ilgstošo bezdarbnieku un speciālistu pieredze rāda, ka būtiski ir veikt ilgstošā bezdarba preventīvos pasākumus. Proti, ir nepieciešams sniegt aktīvu psiholoģisko un konsultatīvo atbalstu bezdarba sākumposmā, lai novērstu situāciju, ka bezdarbnieks kļūst par ilgstošo bezdarbnieku. Speciālisti un darba devēji ir novērojuši, ka cilvēks samērā ātri pierod pie situācijas, ka viņš ilgstoši nestrādā, piemēram:

Man ir viena pazīstama meitene, kura strādāja bankā. Bija ļoti labs darbs, bet viņu atbrīvoja. Viņu aicināja darbā, bet viņa teica, ka nē, ka viņa izmantos tagad bezdarbnieka pabalstu. Kad beigsies, tad viņa griezīsoties tajā organizācijā, kur būs ļoti laba alga un viņu pieņemsot. Bet pagāja laiks, naudiņa beidzās, bet meitene kā nenāk, tā nenāk. Viņa jau bija pieradusi neko nedarīt. Viņa vairs negrib strādāt, lai gan viņa strādāja ļoti labi. Un, ja tagad cilvēks ir pieradis, ka viņam ir viens pabalsts, tad otrs, un vēl var bišķiņ kaut kur piehaturēt, tad viņš vairs negrib. Viņa jau sabojājās pa gadu. Ko tad mēs varam runāt par pieciem gadiem? (Liepāja, darba devēju FG)

Cilvēks pierod ilgstoši atrasties bez darba un atpakaļ ir grūti tikt. Tāpēc, manuprāt, ir jācīnās pirmajā posmā, kad cilvēks jau pazaudē darbu, ieguldot maksimāli tur, kur vajadzētu. Ja viņš ir dzērājs jau 20 gadus, tad ko tur viņu

⁷¹ Latvijas iedzīvotāju (15-64 gadu vecumā) veselību ietekmējošo paradumu pētījums (2014), II daļa, 23.lpp.

⁷² Piemēram: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (2010). „Ergonomika darbā”. Pieejams: <http://www.vdi.gov.lv/files/osha/ergonomikadarba.pdf>

vilkst uz kursiem. [...] Ja tas ir jauniešs, tad ir maksimāli jāiegulda viņā un jācenšas viņu iekārtot projektos. (Jelgava, speciālistu FG)

Tāpat ilgstošo bezdarbnieku un sociālo darbinieku pieredze, kas daļēji atklājas arī iepriekšējā citātā, rāda, ka īpaša ilgstošo bezdarbnieku grupa ir personas, kuru bezdarba ilgums pārsniedz divus gadus. Šai ilgstošo bezdarbnieku grupai vienlaikus var būt raksturīga zema darba meklēšanas motivācija, hroniskas saslimšanas vai atkarības, kā rezultātā to darba motivācijas un darbaspēju atjaunošanai būtu jāpievērš īpaša uzmanība.

Aplūkojot otro, vecuma kritēriju, speciālisti fokusa grupu diskusijās atbalsta preventīvo darbu ar jauniešu bezdarbu. Šai grupai izkrītot no darba tirgus, ilgtermiņā sagaidāmi visaugstākie sociāli ekonomiskie zaudējumi, vienlaikus vecumposmam raksturīgo psihofizioloģisko īpašību dēļ organizēt darbu ar jauniešiem ir salīdzinoši vienkāršāk. Tomēr speciālisti atzīst, ka skaitliski vislielākā ilgstošo bezdarbnieku grupa ir vecumā virs 50 gadiem, tāpēc sekmīga ilgstošā bezdarba samazināšana nav iespējama bez tās problēmu risināšanas. Šīs vecuma grupas ietvaros jāmeklē ilgstošie bezdarbnieki ar visaugstākajām iespējām iekļauties darba tirgū un, profilēšanā iekļaujot veselības faktoru novērtējumu, jācenšas nodrošināt darbaspējām atbilstošu darbavietu.

Aplūkojot darba motivācijas kritēriju, vienlaikus iezīmējās arī otrais un trešais iepriekš minētais problēmjaudājums – atbalsta organizēšanas kārtība, dažādu atbalsta pasākumu piemērošanas secība un pieejamo atbalsta mehānismu daudzveidība. Kopumā motivēšanas pasākumi klientiem, lai veicinātu viņu re-socializāciju, interesi par dzīvi un vēlmi kaut ko pozitīvi mainīt savā dzīvē, ir tie, kas, spriežot pēc diskusiju dalībnieku teiktā, šobrīd visvairāk trūkst darbā ar ilgstošajiem bezdarbniekiem un kas esošajā pakalpojumu piedāvājumā netiek pietiekami nodrošināti.

Ir jāpalīdz, un var palīdzēt un dot ar treniņiem, zināšanām, nodarbībām, ar individuālām konsultācijām un grupu darbu. [...] Ja mēs gribam atgriezt tos cilvēkus un viņiem vispār parādīt interesi par dzīvi un sparū iet un strādāt, un pašam par sevi gādāt, jo viņiem jau neko arī nevajag. Tāpēc jau viņi nestrādā, ka viņiem naudu nevajag, jo viņiem neko nevajag. Viņi ir desocializējušies. (Jelgava, speciālistu FG)

Vienlaikus padziļināto interviju ar ilgstošajiem bezdarbniekiem un speciālistu fokusa grupu diskusiju dati rāda, ka daļai bezdarbnieku nav adekvāta izpratne par darba tirgu Latvijā un to, kā būtu jāmeklē darbs. Ilgstošie bezdarbnieki nesaprot, ka nepietiek, ja nosūta vienu vai divus CV un ka ir jābūt gatavam ieguldīt lielākas pūles darba meklēšanā, gan sūtot CV, gan ejot uz intervijām, un atteikums pieņemt darbā nav jāuztver kā personīgs aizvainojums. Šīs ir tēmas, ar kurām rūpīgi ir jāstrādā gan konkurences paaugstināšanas pasākumu ietvaros, gan individuālo konsultāciju laikā sadarbībā ar sociālajiem darbiniekiem.

Ja mēs no 10 kaut diviem atgrieztu dzīves vērtības, motivāciju, vēlmi pašam kaut ko darīt un vismaz 100 CV aizsūtīt. [...] Viņa aizsūta vienu, otru CV, viņai atnāk atteikums, bet viņai nav iedota tā izpratne par mūsdienu darba tirgu un vidi, un to, ka tas ir normāli aizsūtīt 100 CV, un ka tāpēc nav jābūt ar zemu pašvērtējumu, ja tev atsaka. Tā ir normāla sevis pierādīšana darba tirgū. Tā tas ir. Par sevi ir jācīnās un jāiet. Ja tev 10 vai 20 reizes atsaka, tas nekas, jo trīsdesmitajā reizē tu dabūsi [darbu]. Viņiem šīs lietas ir jāliek saprast, izjust,

pārvērtēt, lai būtu šī te motivācija vispār kaut ko darīt ar savu dzīvi, jo, ja tā nebūs, tad mēs te varēsīm braukt ar autobusiem un vadāt viņus turpu šurpu, mācīt visu ko, bet nekas diži nemainīsies. (Jelgava, speciālistu FG)

Vairākums speciālistu, kas piedalījās fokusa grupu diskusijās, uzskata, ka ilgstošo bezdarbnieku motivēšanas pakalpojumi šobrīd netiek nodrošināti pietiekamā apmērā, kā galvenos izvirzot trīs nepietiekami risinātos problēmjautājumus. Pirmkārt, tā ir individuāla gadījuma vadīšanas pieejas nodrošināšana tieši ilgstošajiem bezdarbniekiem, kas jānodrošina pašvaldības sociālajam dienestam, otrkārt, komandas darba organizēšana, kas ietvertu starpprofesionālo un starpinstitucionālo sadarbību mentora vai gadījuma vadītāja vadībā, un, treškārt, atbalsta ilgumu un pēctecību.

Kopumā speciālistu darba pieredze rāda, ka ilgstošos bezdarbniekus ir iespējams resocializēt un motivēt iesaistīties darba tirgū, strādājot ar viņiem individuāli. Vienlaikus tiek uzsvērts, ka pakalpojuma sniedzējam ir jābūt nepieciešamajai kompetencei, lai varētu izvērtēt, vai nav nepieciešama citu speciālistu piesaiste, piemēram, profesionāli koučinga (individuālās izaugsmes, pašapziņas celšanas) vai psihiatra pakalpojumi:

Ja cilvēks nav bijis ilgstoši darbā, [...] viņam tiešām ir izmainījusies un iestājusies nevis veselības invaliditāte, bet darba spējas ir mazinājušās, un viņa potenciāls vairs nav tāds, kāds tas ir cilvēkam, kurš ir divus vai trīs mēnešus bezdarbniekos. Viņam tiešām ir mainījusies personība, spēja vispār mainīties. Visticamāk, viņam ir depresija klāt, ko ne vienmēr mēs mākam sociālajā darbā identificēt. Un, ja arī mēs to identificējam, tad īsti nezinām, ko ar to darīt, ja tur nav citu palīdzošo profesiju pārstāvji piesaistīti. [...] Tāpēc nereti arī notiek nepareizi plānota gan palīdzība, gan pakalpojums, kas īstenībā neatbilst nemaz viņa specifiskajai vajadzībai, kāda tā ir. (Rīga, speciālistu FG)

Katras konkrētās cēloņu grupas gadījumā (piemēram, ilgstošie bezdarbnieki ar invaliditāti, ilgstošie bezdarbnieki ar atkarības problēmām utt.) arī ir jābūt individuālai pieejai, aktīvi iesaistot risinājuma meklēšanā pašu klientu, palīdzot viņam pārvarēt negatīvos priekšstatus par sevi un noticot pozitīvu izmaiņu iespējai (pakalpojums nevis „priekš” klienta, bet „kopā” ar klientu):

Mēs runājam par ilgstošo bezdarbnieku un nonākam pie secinājuma, ka darbs ir indivīda līmenī tomēr. Mēs nevaram paņemt mērķa grupu un izdomāt visiem atkarīgajiem vai cilvēkiem ar invaliditāti recepti. Tas ir individuāls darbs. Nekas cits. (Rīga, speciālistu FG)

Ar viņu vajag parunāt kā ar cilvēku. [...] Nav tā, ka mēs tagad iedosim viņam pavāru kursus, un viņš tagad izmainīs dzīvi. Tas ir par maz. Vajag atvērt radošumu. Lai viņš ierauga, ka viņš visu ko var. (Cēsis, speciālistu FG)

Vienlaikus pieejai ir jāietver kompleksu pieeju problēmas risināšanā, lai būtu iespējams piesaistīt tos speciālistus, kas konkrētajā situācijā ir nepieciešami:

Ja ar to nodarbojas NVA, tad, manuprāt, vajadzētu katram klientam tik darbinieku, cik vajag, un tas ir jāatrod, un uz katru klientu ir jāuztaisa pakalpojumu grozu ar individuālu skatījumu. Tajā pakalpojumu grozā būtu psihologs, apmācība un nauda frizierim, transportam un veselībai. Šobrīd man ļoti patīk tas projekts [speciālists nemin konkrētā projekta nosaukumu, no diskusijas konteksta iziet, ka tas tiek īstenots Jauniešu garantijas pasākumu

ietvaros projektā „PROTI un DARI!”⁷³], kur jaunieši var aiziet zobus salabot, pie friziera un var aiziet drēbes nopirkt. (Cēsis, speciālistu FG)

Kopumā speciālistu pieredze rāda, ka šobrīd nav pietiekamu resursu, lai pietiekamā apmērā nodrošinātu individuālus kvalificēta psihologa pakalpojumus, kas palīdzētu ilgstošajam bezdarbniekam atgūt motivāciju meklēt darbu un strādāt, pakļauties noteiktai darba disciplīnai un ikdienas rutīnai. Speciālistu darba pieredze rāda, ka veiksmīga rezultāta sasniegšanai ir nepieciešams vismaz gadu ilgs darbs ar ilgstošo bezdarbnieku, taču citkārt viņa resocializācijai ir nepieciešams arī ilgāks laiks – divi līdz trīs gadi.

Man no „Sarkanā Krusta” savulaik stāstīja, ka viņiem ir viena brīvprātīgā, kura no tā zemā līmeņa un pēc diviem ar pusi gadiem brīvprātīgajā darbā tagad ir tāda, ka viņa varētu piedāvāt savus pakalpojumus kādam darba devējam. Divi ar pusi gadi, nevis četri mēneši! Jo dziļāk viņš ir kritis un uz leju gājis, jo ilgāks laiks ir nepieciešams, lai viņš atietu atpakaļ. (Liepāja, speciālistu FG)

Attiecīgi katra ilgstošā bezdarbnieka resocializācija un darba motivācijas un spēju atjaunošana prasa ievērojamus līdzekļus, un ir jāmeklē lētākas, bet vienlīdz efektīvas metodes, lai paplašinātu potenciālo klientu loku, kam ir pieejams attiecīgais pakalpojums. Vienlaikus ilgstošo bezdarbnieku pieredze rāda, ka uzmanība ir jāpievērš arī piesaistīto psihologu kvalifikācijai, specializācijai un ieinteresētībai strādāt ar katru klientu individuāli, nevis pēc noteikta šablona.

Lai atbalstītu individuālās psihologa konsultācijās sasniegtos rezultātus un paplašinātu klientu loku, kam ir pieejami darba motivācijas un resocializācijas pasākumi, individuālo darbu ir nepieciešams kombinēt ar (1) grupu darbu, kur kompetenti speciālisti konsultētu, kā meklēt darbu, kā sevi parādīt darba tirgū, kā saglabāt pašapziņu darba devēja atteikuma gadījumā, un (2) ar pašpalīdzības grupu darbu (piemēram, līdzīgas grupas ir anonīmajiem alkohola atkarīgajiem (AA), narkotiku atkarīgajiem, atkarīgo personu līdzatkarīgajiem u.c.). Lai gan pirmais minētais pasākums – grupu darbs – jau ir iekļauts NVA konkurētspējas paaugstināšanas pasākumos, pašpalīdzības grupu darbs šobrīd netiek organizēts. Atšķirībā no grupu darba speciālistu vadībā pašpalīdzības grupās ilgstošie bezdarbnieki savā starpā apmainās ar pieredzi un sajūtām, kādas darba meklēšanas metodes viņi ir izmantojuši, kāpēc, viņuprāt, tās ir vai nav bijušas efektīvas, kādas jaunas darba meklēšanas metodes viņi saskata, kā veidojas viņu darba motivācija, kāpēc ir nepieciešams mainīt savu esošo situāciju u.tml. Arī pašpalīdzības grupu vada speciālists (psihologs, psihoterapeits u.tml.), tomēr šeit viņš dominē mazākā mērā nekā grupu darbā, un galvenais uzsvars tiek likts uz to, ka paši ilgstošie bezdarbnieki, izmantojot līdzīgo grupas iekšējos resursus, meklē jaunus un radošus savas problēmas risinājumus. Līdzīgi kā darbam ar psihologu, ilgstošajam bezdarbniekam ir jādarbojas pašpalīdzības grupā vismaz gadu. Lai padarītu šādu pakalpojumu pieejamāku, pašpalīdzības grupu vadīšanā ir ieteicams iesaistīt Latvijas augstskolu studentus, kas iegūst psihologa, psihoterapeita u.tml. kvalifikāciju. Šo studentu apmācība ietver nepieciešamību iegūt praktiskā darba pieredzi, ko attiecīgi var sniegt darbs ar pašpalīdzības grupu, un šādai sadarbībai būtu jāsamazina izdevumu apmērs

⁷³ Informācija par projektu pieejama: <http://jaunatne.gov.lv/lv/jauniesu-garantijsa-par-projektu-proti-un-dari> (skatīts 25.06.2015).

speciālistu algošanai (mazāk pieredzējušu psihologu un psihoterapeitu darba stundas likme ir zemāka).

Aktualizējot otro problēmjaudājumu, speciālisti uzsver, ka darbā ar vienu klientu – ilgstošo bezdarbnieku – saskaņoti un mērķtiecīgi ir jāstrādā dažādiem speciālistiem. Darbu uzrauga viens cilvēks – mentors vai gadījuma vadītājs, kas seko līdzi klienta gaitām un tam, vai piedāvātās aktivitātes ir loģiski pēctecīgas un saskaņotas. Šobrīd šāda pieeja tiek īstenota tikai atsevišķos gadījumos, un tās trūkums ir viens no šķēršļiem ilgstošo bezdarbnieku sekmīgai motivēšanai un resocializācijai (sīkāk problēma ir aplūkota starpinstitūciju sadarbības apakšnodaļā).

Kā ceturtais problēmjaudājums saistībā ar ilgstošo bezdarbnieku motivēšanu ir minama atbalsta pasākumu atšķirīgā pieejamība pašvaldībās. Speciālistu fokusa grupu diskusijas rāda, ka iespējas strādāt individuāli ar ilgstošo bezdarbnieku dažādās pašvaldībās ir atšķirīgas. No vienas puses, labākas iespējas sniegt individuālu atbalstu ir pavisam mazās pašvaldībās, kur visi viens otru pazīst. No otras puses, lielākajās Latvijas pašvaldībās tiek algots lielāks skaits sociālo darbinieku un ir iespējama specializācija darbam ar noteiktām grupām. Cits risinājums ir motivācijas programmas pakalpojumus ilgstošajiem bezdarbniekiem iepirkt kā ārpalpojumu. Sīkāk šie jautājumi ir aplūkoti apakšnodaļā „NVA un sociālo dienestu sadarbība un darbinieku noslodze”. Tomēr šīs nodaļas ietvaros, ilustrējot iepriekš minēto problēmjaudājumu risinājumus, ir īsi raksturotas trīs fokusa grupu diskusiju laikā identificētās institucionāli nedaudz atšķirīgās pašvaldību pieejas ilgstošā bezdarba problēmu risināšanā Rīgā, Liepājā un Priekulšos, kas katra ir īpašas uzmanības vērta kā iespējamās labās prakses piemērs.

Rīgā motivācijas programmas ilgstošajiem bezdarbniekiem „Psihosociālās rehabilitācijas pakalpojums ilgstošiem bezdarbniekiem 2014.gadā”⁷⁴ ietvaros ilgstošajiem bezdarbniekiem trīs mēnešu garumā katru darba dienu tika nodrošināta intensīva, regulāra un kompleksa psiho sociāla rehabilitācija. Galvenās pakalpojuma komponentes – individuālas psihoterapeita konsultācijas, karjeras konsultācijas grupā, atbalsta/ izglītojošas grupas un darba terapija, iesaistoties biedrību un nodibinājumu organizētā brīvprātīgo darbā. Šo pakalpojumu kopā ar programmu „Nodarbinātības atbalsta pakalpojums cilvēkiem ar invaliditāti, Rīgas Sociālā dienesta klientiem” pēc Rīgas domes iepirkuma īsteno biedrība „Apeironi”. Pēc pakalpojuma saņemšanas, klienti turpina sadarbību ar Rīgas Sociālā dienesta sociālo darbinieku. Komentējot šo sadarbību, NVO pārstāvji norādīja, sniedz pakalpojumus pēc principa „līdzīgs līdzīgam”, tādējādi pieeja ir daļai klientu pieņemamāka un tuvāka.

Pēc trīs mēnešu intensīva darba motivācijas programmā ilgstošais bezdarbnieks turpina atrasties sociālā dienesta darbinieka uzmanības lokā, un tas ir labs piemērs gan komandas darba īstenošanai, gan arī pēctecīgam atbalstam ilgstošā bezdarbnieka integrēšanai darba tirgū. Programmas un pieejas stiprā puse ir starpprofesionālā un starpinstitucionālā sadarbība, kur vairāki speciālisti apspriež un analizē konkrētā klienta situāciju, meklējot optimālākos risinājumus:

Vēl viena lieta, kas ir ļoti, ļoti būtiska, ir šī te starpprofesionālā sadarbība. Psihoterapeits ir tas, kurš ir tiesīgs veikt ar klientiem dažāda veida testus, un,

⁷⁴ Atskaite par Rīgas pilsētas pašvaldībā sniegtajiem sociālajiem pabalstiem un sociālajiem pakalpojumiem 2014.gadā, 18.-19.lpp., Pieejams: <https://www.riga.lv/NR/rdonlyres/0AB6F18E-528B-40AB-93D8-1C9768B3D3C6/56549/Atskaite.pdf> (skatīts 15.07.2015.)

ja ir aizdomas par psihiskām saslimšanām, arī nosūtīt pie psihiatra. Mums ir ļoti cieša sadarbība ar sociālajiem darbiniekiem, mums ir katru mēnesi tikšanās ar sociālajiem darbiniekiem tīri lai analizētu to, kas tad notiek ar viņu klientiem, jo viņi jau nekur nepazūd, viņi turpina iet uz turieni, viņiem ir atsauksmes par mums. (Rīga, Apeiron)

Līdzšinējā izpēte liecina, ka Rīgas domes sociālā dienesta sadarbība ar „Apeironu” ir diezgan unikāls gadījums. Pētījuma īstenotāju rīcībā nav informācijas, ka citās pašvaldībās būtu šāda pieredze, vienīgi var norādīt, ka arī Jūrmalas dome ir izrādījusi interesi iepirkt pakalpojumu no „Apeirona”, jo pakalpojums ir labi sagatavots un paredz kompleksu pieeju ilgstošā bezdarba risināšanā.

Kā otrs labās prakses piemērs minama Liepājas pieredze, kur ir izveidota pašvaldības aģentūra „Nodarbinātības projekti”. Tā ir atbildīga par ilgstošo bezdarbnieku nodarbināšanu pagaidu sabiedriskajos darbos, kā arī visās citās NVA programmās, kur iepriekš vai tagad ir iespēja iesaistīties pašvaldībām. Liepājas gadījumā šī aģentūra ir uzņēmusies pildīt sava veida starpnieka organizācijas lomu, sagatavojot un rekrutējot darba devējiem darbiniekus no bezdarbnieku vidus. Tā rezultātā tiek panākta augstāka darba devēju apmierinātība, jo samazinās laiks, kas viņam jāvelta darbinieka sagatavošanai.

Savukārt Priekuļu novads, salīdzinot ar Rīgu un Liepāju, ir maza pašvaldība, tur dzīvo apmēram 9000 iedzīvotāju. Priekuļu pieredze ir interesanta ar to, ka viņi jau šobrīd salīdzinoši sekmīgi (viņu pašvērtējums) nodrošina darbu ar ilgstošajiem bezdarbniekiem, kura pamatā ir individuāla pieeja un komandas darbs, strādājot ar klientu gan individuāli, gan arī grupā⁷⁵:

Mēs strādājam kompleksi, jo mums ir sociālās rehabilitācijas programma un vairāki speciālisti, kuri strādā tieši ar bezdarbniekiem un pirmspensijas vecuma cilvēkiem. Mums ir arī karjeras konsultanti. No 30 cilvēkiem 12 jau ir uzlabojuši savu dzīvi, jo ir sākuši mācīties vai strādāt, bet tas ir ilgstošs un kompleks darbs, un diezgan lieli ieguldījumi. (Cēsis, speciālistu FG)

Kopumā pieeju dažādība darbā ar ilgstošajiem bezdarbniekiem ir pamatota, jo lielu un mazu pašvaldību situācijas atšķiras, tāpat šajā jomā ļoti būtiska ir konkrēto personību attieksme pret savu darbu un vēlme to pilnveidot, jo daudzi jautājumi tiek risināti, pateicoties individuālajam entuziasmam. NVA, pašvaldību sociālo dienestu un NVO kapacitāte īstenot pozitīvās prakses piemēros identificētos principus sīkāk aplūkota apakšnodaļā „NVA un sociālo dienestu sadarbība un darbinieku noslodze”.

NVA neregistrēto ilgstošo bezdarbnieku motivēšana

Ilgstošo bezdarbnieku, kuri nav reģistrējušies NVA, bezdarba cēloņi ir daudzveidīgi, un visbiežāk viņi kādreiz ir bijuši reģistrējušies NVA. Analizējot ilgstošo bezdarbnieku, kuri nav reģistrējušies NVA, viedokli, iezīmējas vairāki problēmjautājumi. Pirmkārt, intervijas rāda, ka nozīmīgs neregistrēšanās NVA

⁷⁵ Sākotnējā pakalpojumu attīstība notika Eiropas Sociālā fonda finansēta projekta „Sociālās rehabilitācijas programmas izstrāde un ieviešana pirmspensijas un pensijas vecuma personām Priekuļu novadā” ietvaros. Sk. prezentāciju: http://www.nva.gov.lv/esf/docs/25_538866057ffe69.28918433.pdf (Skatīts: 16.07.2015.)

ienesls ir zema potenciālo klientu izpratne par NVA piedāvātajiem pakalpojumiem. Otrkārt, potenciālo klientu vilšanās NVA piedāvāto pakalpojumu pieejamībā un kvalitātē būtiski kavē atkārtotus mēģinājumus vērsties NVA. Treškārt, personas sociālā izolētība, kam par iemeslu var būt gan indivīda pasaules uzskati, gan hroniskas saslimšanas, gan zema transporta pieejamība u.c. faktori, var kavēt reģistrēšanos NVA.

Aplūkojot pirmo problēmjaudājumu, proti, zemo potenciālo klientu izpratni par NVA piedāvātajiem pakalpojumiem, redzams, ka tā balstās senā, nepilnīgā vai neveiksmīgā sadarbības pieredzē ar NVA. Vienlaicīgi tai ir saistība ar indivīda sociālo izolētību, zemu darba meklēšanas motivāciju, alternatīvu ienākumu avotu pieejamību (piemēram, darbu piemājas saimniecībā vai iespējām strādāt nedeklarēti), morāli ētiskām vērtībām (piemēram, nodrošināt sevi pašam, nelūgt palīdzību u.tml.), zemu transporta pieejamību u.tml.

Ilgstošie bezdarbnieki, kuri nav reģistrējušies NVA, uzskata, ka galvenais reģistrēšanās iemesls ir iespēja saņemt bezdarbnieka pabalstu. Tādējādi, ņemot vērā savu ilgstošo bezdarbu, daļa potenciālo klientu uzskata, ka viņiem nav pamata reģistrēties NVA, un, ja viņi dosies reģistrēties par bezdarbniekiem, NVA atteiks. Vienlaikus redzams, ka NVA neregistrētie ilgstošie bezdarbnieki nav informēti, kādi pakalpojumi vēl ir pieejami NVA, vai arī viņi pagātnē ir vīlušies ar NVA saņemtajiem pakalpojumiem. Negatīvās pieredzes vai nepietiekamas informētības dēļ radušies aizspriedumi pret reģistrēšanos NVA ir noturīgi – pat tad, ja sadarbība ar NVA bijusi trīs vai vairāk gadu senā pagātnē, ilgstošie bezdarbnieki ir pārliecināti, ka NVA pakalpojumu kvalitāte nav uzlabojusies, un sagaida, ka arī šobrīd NVA nevar sniegt viņiem noderīgu palīdzību.

Biržā tā ir tukša laika tērēšana. [...] Nav jēgas tur iet. Tikai tad, ja ir pabalsts. Pats meklēšu darbu, tikai caur paziņām. (R125, 29 gadi, vīrietis, pamatizglītība, Rīga, ir bijis reģistrējies NVA un ir saņēmis pakalpojumus pēdējo 2-3 gadu laikā)

Šobrīd laikam es otrreiz vairs neietu, jo man viena pieredze ir, un es neticu, ka būs savādāk. (R107, 31 gads, bakalaura grāds, Rīgas reģions, ir bijis reģistrējies, nav saņēmis pakalpojumus pēdējo 2-3 gadu laikā)

Intervijas rāda, ka bieži vien ilgstošie bezdarbnieki nezina, ka pakalpojumu, ko viņi vēlas saņemt (un ierobežotu līdzekļu gadījumā turklāt meklē bezmaksas iespējas), sniedz arī NVA. Piemēram, intervija ar kādu krievu tautības ilgstošo bezdarbnieku, kurš nav reģistrējies NVA, rāda, ka viņš vēlētos atjaunot latviešu valodas sarunvalodas zināšanas. Intervijas gaitā atklājas, ka ilgstošais bezdarbnieks nav pat iedomājies, ka NVA konkurētspējas paaugstināšanas pasākumu (kursu) un neformālās apmācības programmu ietvaros piedāvā valsts valodas prasmju attīstīšanu. Līdzīgu pieredzi atklāj arī citas intervijas ar ilgstošajiem bezdarbniekiem – viņi izjūt nepieciešamību paaugstināt konkurētspēju, kvalifikāciju vai pārkvalificēties, taču nezina, ka šādus pakalpojumus sniedz NVA.

Ilgstošos bezdarbniekus reģistrēties NVA var atturēt arī priekšstati, ka, dodoties uz valsts iestādi, ir jābūt sakārtotiem visiem saistošajiem dokumentiem – pasei, nodokļu grāmatiņai, dokumentiem, kuri apliecina iegūto izglītību. Bezdarbnieki, kuriem ir pazuduši, piemēram, izglītību apliecinošie dokumenti un kuri kaut kādu iemeslu dēļ

nav spējuši tos atjaunot (piemēram, attiecīgā izglītības iestāde ir likvidēta vai reorganizēta), uzskata to par šķērslī vērsties NVA. Intervijas rāda, ka ilgstošie bezdarbnieki, kuri ir saskārušies ar šādām problēmām, nesaista NVA ar iespēju saņemt nepieciešamo konsultāciju vai palīdzību savas situācijas atrisināšanai, kā arī nesaskata iespēju, ka NVA būtu vieta, kur vērsties, lai atjaunotu savu kvalifikāciju.

Jāuzsver, ka biežāk informācijas trūkums par NVA pakalpojumiem ir novērojams krievu valodā runājošo ilgstošo bezdarbnieku, kuri nav reģistrējušies NVA, vidū. Viens no būtiskākajiem šķēršļiem šeit ir priekšstats un/vai pieredze, ka, vērstoties valsts iestādē, ir jāsazinās valsts valodā. Arī informācija NVA mājas lapā ar piedāvājumiem ir pieejama tikai latviešu un angļu valodā, tādējādi krievu valodā runājošiem bezdarbniekiem, kuri nav reģistrējušies, ir šķēršļi attālināti iepazīties ar NVA sniegto informāciju.

Lai mazinātu zemo izpratni par NVA pakalpojumiem, ir sistemātiski jāizplata informācija, lai tā sasniegtu potenciālos klientus. Pirmkārt, sadarbībā ar plašsaziņas līdzekļiem (presī, radio, televīziju, interneta portāliem) ir jāsniedz informācija latviešu valodā, bet it īpaši uzmanība ir jāpievērš ziņām krievu valodā. Lai informēšanas pasākumi sasniegtu savu mērķi, ir svarīgi, lai ziņas iespējami detalizēti raksturotu NVA pakalpojumu saturu un kļiedētu nepatiesos priekšstatus un šajā pētījumā konstatētās barjeras, piemēram, krievu valodā runājošajiem iedzīvotājiem ir iespēja pilnveidot valsts valodas prasmes, iespējams paaugstināt vai atjaunot zaudēto kvalifikāciju u.tml. Tāpat ir jāņem vērā, ka informācijai par NVA pieejamajiem pakalpojumiem ir jāizskan biežāk nekā NVA vai saistīto institūciju darbības kritikai, lai kompensētu pēdējo radīto negatīvo efektu. Citi informācijas izplatīšanas veidi būtu sadarbība ar NVO, reliģiskajām u.c. institūcijām, kurās šie cilvēki varētu vērsties pēc palīdzības gadījumā, ja nonākuši trūkumā. Izplatot informāciju, jāņem vērā, ka nozīmīgs resurss ir arī potenciālo klientu sociālo kontaktu tīkls, proti, ģimenes locekļi un draugi, ar kuru starpniecību ilgstošie bezdarbnieki var uzzināt par NVA pakalpojumiem. Tāpēc, adresējot noteiktu informāciju ilgstošajiem bezdarbniekiem, vienlaikus būtu jāaicina arī viņu ģimenes locekļi pievērst tai uzmanību.

Īstenojot šos priekšlikumus, sākotnējais sagaidāmais rezultāts būtu to NVA neregistrēto ilgstošo bezdarbnieku aktivizēšana, kuriem ir samērā augsta motivācija sadarboties ar NVA un atrast piemērotu darbu. Ilgstošo bezdarbnieku ar zemāku darba meklēšanas motivāciju vai lielākiem aizspriedumiem pret sadarbību ar NVA aktivizēšanai būs ilgtermiņā nepieciešams īstenot pasākumus, kas minēti, aplūkojot sociālās izolētības problēmjautājumu.

Otrais minētais problēmjautājums, proti, potenciālo klientu vilšanās NVA piedāvāto pakalpojumu pieejamībā un kvalitātē, ir cieši saistīts ar pirmo aplūkoto problēmjautājumu. Ilgstošo bezdarbnieku pieredze rāda, ka vilšanos NVA pakalpojumos var uzskatīt gan par pamatotu, gan par nepamatotu. Pamatota vilšanās ar NVA pakalpojumiem ir saskatāma tādos gadījumos, kad bezdarbnieks bijis motivēts izmantot kādu NVA pakalpojumu, taču tas viņam nav bijis pieejams. Piemēram, kāda ilgstošā bezdarbnieka pieredze rāda, ka viņa izvēlēta profesionālās pārkvalifikācijas programma nebija pieejama, jo izglītības iestāde, kurā viņš vēlējās apgūt profesiju, nespēja nokomplektēt grupu:

Iestājos NVA bezdarbniekos ar domu iziet kursus, ko piedāvā NVA. Tie kuponu kursi. Faktiski tā bija baigi lielā vilšanās, jo es izvēlējos to, ko

patiešām gribu. Tur bija galdniecības sfēra. [...] Bet visa problēma bija tā, ka es tajā grupā biju vienīgais, un skola attiecās ar vienu cilvēku strādāt. (R107, 31 gads, vīrietis, bakalaura grāds, Rīgas reģions, ir bijis reģistrējies NVA, nav saņēmis pakalpojumus pēdējo 2-3 gadu laikā)

Visbiežāk ilgstošie bezdarbnieki kritizē NVA pieejamo ierobežoto vakanču skaitu un zemo algu līmeni. Turklāt intervijas un arī citi iepriekš veiktie pētījumi rāda, ka gan bezdarbnieku kopumā, gan darba devēju priekšstatos NVA ir vieta, kur piedāvā un kur var meklēt tikai zemu kvalificētu darbaspēku. Tādējādi veidojas situācija, ka, no vienas puses, darba devēji nemeklē iespēju NVA reģistrēt vakances, kurām nepieciešama augstāka kvalifikācija, attiecīgi NVA nav iespēju piedāvāt plašāku vakanču dažādību.

Sanāca tā – es kā apzinīgs likuma pilsonis gāju ik pa trim mēnešiem pie tā, kurš tev apstāsta, piedāvā darbu, kursus. Īstenībā viņi neko nepiedāvāja. Ko viņi piedāvāja? Sākās ar tekstu „Nu, jūs jau negribēsiet...” Tur kaut kādi darbi. Piemēram, par minimālo algu, nu tāda tipa. Vai arī tur tos pašus simtlatniekus. Kursus – nekādus jēdzīgus. Tad, kad iedod tos kursu sarakstus – tas, kas varētu ieinteresēt, tur vietu nav. Tas, kas mani galīgi neinteresē – netērēšu taču tur laiku. (R110, 45 gadi, vīrietis, maģistra grāds, Rīga, ir bijis reģistrējies NVA un saņēmis NVA pakalpojumus pēdējo 2-3 gadu laikā)

Ja ir darbs, tad tikai slikti apmaksāts. Tāds ir man izveidojies viedoklis par biržu [NVA]. [...] Gribas jau, lai būtu konkrēta darbavieta, lai ir labi apmaksāts darbs. Caur biržu tas nav iespējams. (R114, 36 gadi, vīrietis, vidējā izglītība, Rīga, nav reģistrējies NVA)

Vairāki interviju dalībnieki saskārušies ar to, ka NVA darbinieki izturas vienaldzīgi, nespēj un netic tam, ka viņi varētu piedāvāt noderīgus pakalpojumus. Tādos gadījumos atsevišķi ilgstošie bezdarbnieki ir pieredzējuši, ka NVA darbinieki paši iesaka izstāties no bezdarbnieku uzskaites, īpaši, ja NVA filiāle atrodas tālu un cilvēkam veidojas lieli transporta izdevumi, lai nokļūtu līdz NVA:

Man vispār tā aģente tāda, ka gandrīz vai pati ieteica: „Stājies ārā, ko tu te braukā.” Gandrīz vai tā bija. [...] Es tā domāju, ka viņai tieši pienākums kaut ko piedāvāt un palīdzēt, bet: „Labāk tu neesi, mazāk mums uzskaitē”. (R135, 57 gadi, sieviete, vidējā izglītība, Vidzemes reģions, ir bijusi reģistrējusies NVA, nav saņēmusi pakalpojumus pēdējo 2-3 gadu laikā, izņemot bezdarbnieka pabalstu)

Bet darba biržā es nestāšos. Es noteikti vai pa internetu meklēju, vai kā. [...] Man nav ticības viņām. [...] Es gāju tur pirms septiņiem gadiem – tur pilnīga vienaldzība. Viņi divas adreses iedod, un tad viņi pasaka: „Meklējiet pati internetā to darbu.” Priekš kam tad domāta tā birža, ja man pašai ir jāmeklē? Man viņu nevajag – es pati varu atrast. (R105, 39 gadi, sieviete, vispārējā vidējā izglītība, Rīga, ir bijusi reģistrējusies NVA, nav saņēmusi pakalpojumus pēdējo 2-3 gadu laikā)

Pēdējais citāts ilustrē arī nepamatotas vilšanās NVA pakalpojumos piemēru, proti, intervijas rāda, ka ilgstošajiem bezdarbniekiem ir augstas gaidas attiecībā uz NVA lomu un nozīmi viņu darbā iekārtošanā. Gadījumā, ja viņu specifiskās gaidas nepiepildās, ilgstošie bezdarbnieki neredz jēgu reģistrēties NVA vispār. Vienlaikus

minētais citāts ilustrē, ka daļa ilgstošo bezdarbnieku nesasaista NVA piedāvātos konkurētspējas paaugstināšanas pasākumus vai pārkvalifikācijas iespējas ar viņu darba atrašanas iespēju paaugstināšanos un redz jēgu reģistrēties NVA tikai tad, ja tā piedāvā tiešu viņu problēmas (darba neesamības) atrisinājumu. Šāds potenciālo klientu redzējums izriet no ilgstošo bezdarbnieku personības iezīmēm, zemajām sociālajām prasmēm un kritiskās domāšanas spēju trūkuma. Lai gan šim nolūkam NVA ir pieejama virkne konkurētspējas veicināšanas pasākumu, sociālo prasmju attīstība un attieksmes maiņa ir ilgstošs process (sk. iepriekšējo apakšnodaļu par ilgstošo bezdarbnieku motivēšanu).

Lai mazinātu negatīvos priekšstatus par NVA pakalpojumu lietderību, nepieciešams izmantot pozitīvās pieredzes piemērus (gan sniedzot informāciju plašsaziņas līdzekļos, gan veidojot klātienē tikšanās/ pieredzes apmaiņas starp esošajiem un bijušajiem ilgstošajiem bezdarbniekiem). Pozitīvās pieredzes apmaiņas klātienē pasākumi var tikt iekļauti NVA konkurētspējas paaugstināšanas pasākumu klāstā, piemēram, kā daļa no semināriem, kuros aplūkota sagatavošanās intervijai, darba meklēšana reti apdzīvotās vietās, prasmes strādāt pārmaiņu apstākļos, ilgstošā bezdarba ietekme uz konkurētspēju darba tirgū, komunikācijas prasmju attīstīšana u.tml. Katrā no gadījumiem seminārā jāaicina dalīties pieredzē tādi bijušie ilgstošie bezdarbnieki, kuru sociāli ekonomiskais profils precīzi atbilst semināra tēmai (piemēram, dzīvo reti apdzīvotā vietā un atradis darbu u.tml.). Ņemot vērā, ka šo semināru garums ir 8 akadēmiskās stundas, pieredzes apmaiņas un pozitīvo piemēru apskatam vēlams veltīt (a) 1-2 akadēmiskās stundas vai (b) iekļaut visā semināra garumā, aplūkojot semināra tēmu gan no tā vadītāja viedokļa, gan no bijušo bezdarbnieku pieredzes.

Lai šie pasākumi sasniegtu NVA neregistrētos ilgstošos bezdarbniekus, NVA pilotprojektu veidā varētu rīkot „izbraukuma” pieredzes apmaiņas semināru sesijas, piemēram, 1-2 stundu tikšanās sadarbībā ar sociālajiem dienestiem un NVO. Jāņem vērā, ka neregistrēto ilgstošo bezdarbnieku motivācija apmeklēt šādus pasākumus pēc pašu iniciatīvas varētu būt zema, tāpēc potenciālo klientu aktivizēšanai nepieciešams iesaistīt viņu potenciālo sociālo kontaktu tīklu (piemēram, NVA reģistrētie bezdarbnieki uzrunā un aicina uz pasākumu viņiem zināmos neregistrētos ilgstošos bezdarbniekus, lauku apvidū aicinot iesaistīties aktīvākos kopienas locekļus).

Lai pilnvērtīgāk veiktu NVA uzdotās funkcijas un uzlabotu darbiekārtošanās pakalpojumu, ir nepieciešams mainīt priekšstatu, ka NVA reģistrējas tikai zemu kvalificēts darbspēks un tiek pieteiktas vienkāršu amatu vakances. Šis uzdevums ir veicams ilgākā laika posmā, aktīvi strādājot ar visām klientu grupām. Priekšstata maiņu būtu ieteicams uzsākt, aktīvāk strādājot ar darba devējiem.

Šo pasākumu ietvaros, pirmkārt, aktīvi paplašināt NVA sadarbības partneru skaitu, proti, dibināt sadarbību ar uzņēmumiem, kuri šobrīd nav vai ir mazaktīvi NVA klienti, uzrunāt tos, interesējoties par nepieciešamo darbspēku. Kā liecina speciālistu fokusa grupu diskusijas, šādu pieeju šobrīd īsteno Liepājas pašvaldības aģentūra „Nodarbinātības projekti”, veicot starpnieka funkcijas starp darba devējiem un ilgstošajiem bezdarbniekiem, kas tiek nodarbināti pagaidu sabiedriskajos darbos. Mācoties no šīs pieredzes, redzams, ka proaktīva darba devēju uzrunāšana un uzņēmumu specifisko vajadzību pārzināšana rada labvēlīgus apstākļus, lai NVA tiktu reģistrētas daudzveidīgākas vakances un paaugstinātos ilgstošo bezdarbnieku

pastāvīgā darba atrašanas iespējas. Citu pētījumu⁷⁶ pieredze rāda, ka atsaucīgāki jaunu sadarbības formu attīstīšanai ir to nozaru uzņēmumi, kuros ir izveidojušās spēcīgas nozaru asociācijas (piemēram, Mašīnbūves un Metālapstrādes Rūpniecības asociācija, Latvijas Poligrāfijas uzņēmumu asociācija u.c.) un kuros īstermiņā prognozējams darbaspēks trūkums. Lai gan vairāki šo nozaru uzņēmumi publicē savas vakances NVA CV/ vakanču portālā, īpaša uzmanība ir jāpievērš sadarbības stiprināšanai ar uzņēmumiem reģionos.

Otrkārt, darbā ar „vērtīgiem” jeb „lielajiem” klientiem – uzņēmumiem, kuri darbinieku skaita ziņā atbilst vismaz mazo uzņēmumu kategorijai (nodarbina vairāk nekā 10 strādājošos), izmanto plašu NVA pakalpojumu klāstu, labprāt iesaistās jaunās nodarbinātības veicināšanas programmās un regulāri pieņem darbā reģistrētos bezdarbniekus un darba meklētājus – ir nepieciešams pilnveidot īpaši uz šiem klientiem orientēto sadarbības sistēmu, piemēram, paredzot, ka individuālais konsultants, kas sadarbojas ar konkrēto darba devēju, detalizēti izprot un pārzina viņa uzņēmuma specifiku un vajadzības.

Uzsākot individuālu nozīmīgāko sadarbības partneru – darba devēju – apkalpošanu, pirmkārt, ir jāvienojas ar klientu, kāda sadarbības forma tam ir ērtāka – sadarboties ar NVA centrālo biroju, vai reģionālajām NVA filiālēm/ sektoriem. Otrkārt, bez tā, ka konkrētie klienti tiek regulāri informēti par NVA jaunumiem, būtu jāinteresējas, vai ir atrisinātas tās problēmas, ar kurām klients ir vērsies NVA iepriekš. Te ir nepieciešama arī NVA darbinieku aktīva rīcība un līdzdarbība ideju meklēšanā, kā būtu iespējams ieinteresēt darba devējus (izvairoties no piespiedu metožu lietošanas). Papildus tam darba devējiem ir jārāda, ka NVA ir reģistrēti arī kvalificēti bezdarbnieki, kuru pēdējais amats bija „...” (grupas numurs vai nosaukums) pēc Profesiju klasifikatora (piemēram, otrās, trešās vai ceturtais pamatgrupas profesijas). Kaut arī darba devējs šobrīd tādus darbiniekus NVA nemeklē, būtu viņam jāvaicā, vai nav brīvu vakanču arī šādas kvalifikācijas darbiniekiem, tādējādi sniedzot darba meklēšanas atbalstu arī kvalificētam darbaspēkam.

Jāņem vērā, ka pozitīvs rezultāts ir sagaidāms tikai tad, ja šie pasākumi tiek veikti sistemātiski un ilgtermiņā. Tomēr šai pieejai var būt pozitīvs sinerģijas efekts, jo caur pozitīvu sadarbības ar NVA pieredzi būtu iespējams motivēt uzņēmējus, kuri šobrīd apslāpē savu uzņēmējdarbības potenciālu (sk.1.1. nodaļu), radīt jaunas darbavietas. Redzot, ka sadarbībā ar NVA ir iespējams atrast nepieciešamos darbiniekus, uzņēmēji, kuri uzskata, ka viņiem nav pieejams kvalificēts darbaspēks, varētu justies drošāki paplašināt savu uzņēmējdarbību.

Trešais problēmjaudājums, proti, personas sociālā izolētība ir gan ilgstošā bezdarba, gan neregistrēšanās NVA iemesls. Sociālā izolētība var būt gan indivīda pasaules uzskatu (neuzticēšanās valsts iestādēm, noteikta dzīvesveida izvēles u.c.), gan hronisku saslimšanu, gan zemas transporta pieejamības u.c. faktoru sekas (sk. arī 1.3. nodaļu par ilgstošā bezdarba cēloņiem no darbaspēka piedāvājuma puses). Būtiskākais aspekts, kas saistīts ar šī problēmjaudājuma risināšanu, ir NVA neregistrēto ilgstošo bezdarbnieku identificēšana. Mazākās (lauku) pašvaldībās tas ir vieglāk izpildāms uzdevums, jo mazāks iedzīvotāju skaits pašvaldībā ļauj labāk

⁷⁶ AC konsultācijas (2015). Pētījums: „Par darba devēju motivāciju iesaistīties darba vidē balstītu mācību ieviešanā”. Pasūtītājs: Ekonomikas ministrija. Pētījums būs pieejams publiski Ekonomikas ministrijas mājas lapā 2015. gada otrajā pusē.

pārzināt katra iedzīvotāja individuālo situāciju. Attiecīgi ievērojami grūtāk identificēt potenciālos klientus ir lielajās pašvaldībās.

Viens no veidiem, kā identificēt NVA neregistrētos ilgstošos bezdarbniekus (t.sk., personas, kas ilgstoši strādā nedeklarēti) ir ar veselības aprūpes sistēmas palīdzību. Ilgstošo bezdarbnieku un speciālistu pieredze rāda, ka nereti iespēja uzzināt par NVA neregistrētiem bezdarbniekiem rodas tad, kad traumu vai negadījumu rezultātā viņi nokļūst stacionārā veselības aprūpes iestādē (slimnīcā). Vienlaikus speciālistu darba pieredze rāda, ka informācijas apmaiņa starp slimnīcu un pašvaldību sociālo dienestu ir apgrūtināta, tā ir balstīta tikai uz neformālu sadarbību. Personu datu aizsardzību veselības aprūpes sistēmas ietvaros regulē Pacientu tiesību aizsardzības likuma 10. pants. Tas nosaka, ka kopumā informāciju par pacientu drīkst izpaust tikai ar viņa rakstveida piekrišanu vai noteiktos gadījumos, kas noteikti likumā. To starpā ir datu sniegšana Valsts darba inspekcijai nelaimes gadījumu darbā un arodslimību izmeklēšanai un uzskaitē, taču informācijas aprīte ar NVA un/vai pašvaldību sociālajiem dienestiem nav paredzēta. Speciālistu fokusa grupu diskusijās atklājās pieredze, ka neformālas sadarbības rezultātā ar ārstniecības iestādēm izdodas savlaicīgi uzsākt psiholoģiskās palīdzības sniegšanu personām, kuras nokļuvušas krīzes situācijā un pakļautas ilgstošā bezdarba riskam (piemēram, pēc auto satiksmes negadījumiem, kuru laikā gūtas nopietnas traumas). Atzīstot šādu sadarbību par vēlamu un produktīvu, būtu ieteicams izstrādāt mehānismus, kā institucionalizēt šādas informācijas apmaiņu.

Šobrīd sociālās izolētības radītās ilgstošā bezdarba problēmjautājuma risināšana ir uzsākta, strādājot ar jauniešiem, kuri nestrādā un nemācās (personām 15 – 29 gadu vecumā). Jauniešiem bezdarbniekiem ir izveidota atsevišķa iniciatīva – „Jauniešu garantija”, kuras ietvaros viens no darbības virzieniem ir NVA neregistrēto jauniešu bezdarbnieku aktivizēšana. Jauniešu bezdarbnieku aktivizēšanu īsteno pašvaldības sadarbībā ar NVO (t.sk., jauniešu organizācijām)⁷⁷.

Līdzīgus principus un sadarbību varētu izvērst arī citu NVA neregistrēto ilgstošo bezdarbnieku aktivizēšanai, tomēr tam par šķērslī var kalpot pašvaldību sociālo dienestu pretestība. Speciālistu fokusa grupu diskusijas rāda, ka pašvaldību sociālie darbinieki, izvērtējot savu darba slodzi, nav gatavi uzņemties papildus uzdevumus, piemēram, uzrunāt un aicināt reģistrēties NVA ilgstošos bezdarbniekus, ja viņi spēj sev nodrošināt iztiku ar alternatīvām metodēm (nedeklarēto nodarbinātību, piemājas saimniecību u.tml.) un nav vērsušies pēc palīdzības pašvaldības sociālajā dienestā. Sociālo dienestu iespējamās pretestības risināšana ir saistāma ar nākamajā apakšnodaļā aplūkotajiem risinājumiem saistībā ar NVA un sociālo dienestu sadarbību un darbinieku noslodzi.

NVA un sociālo dienestu sadarbība un darbinieku noslodze

Pētījuma rezultāti rāda, ka būtiski problēmjautājumi saistībā ar ilgstošo bezdarbnieku motivēšanu un aktivizēšanu ir, pirmkārt, dažādu nozaru institūciju savstarpējā sadarbība, otrkārt, atbildības/ pienākumu sadale institūciju starpā, treškārt, institūciju darbinieku noslodze un specializācija darbā ar ilgstošajiem bezdarbniekiem. Runājot

⁷⁷ Sk. projekta vispārēju aprakstu: <http://jaunatne.gov.lv/lv/jauniesu-garantija/par-projektu-proti-un-dari>

par šiem jautājumiem redzams, ka institūciju sadarbība un to darbinieku augstā noslodze ietekmē iespējas piedāvāt ilgstošajiem bezdarbniekiem individuālus risinājumus – jo mazāk pašvaldībā ir sociālo darbinieku, jo mazāka uzmanība ir veltīta ilgstošajiem bezdarbniekiem, lielāku uzmanību viņiem veltot tikai tādos gadījumos, ja bezdarbnieks ir jauniešs vai ģimenēs ir mazi bērni. Kopumā speciālistu ikdienas darba pieredze rāda, ka, lai sekmīgi strādātu ar ilgstošajiem bezdarbniekiem, ir nepieciešams sociālais darbinieks, kas specializējas šajos jautājumos. Kaut gan nodaļā par NVA reģistrēto ilgstošo bezdarbnieku motivāciju tika aplūkots Rīgas pašvaldības un NVO sektora sadarbības piemērs, redzams, ka to izvērst iespējams tikai lielajās Latvijas pilsētās – pārējās apdzīvotajās vietās NVO kapacitāte ir zema, lai ārpakalpojumu veidā sniegtu kvalificētu atbalstu ilgstošajiem bezdarbniekiem, turklāt mazajās pašvaldībās NVO aktīvisti bieži vien ir pašvaldības un pašvaldības iestāžu darbinieki.

Aplūkojot sīkāk problēmjautājumus, kas saistīti ar dažādu nozaru institūciju savstarpējo sadarbību un atbildības sadalījumu ilgstošā bezdarba problēmas risināšanai, speciālistu grupu diskusiju pieredze rāda, ka NVA un pašvaldību sociālo dienestu starpā nav vienprātības, kurai no pusēm būtu jāuzņemas atbildība par nelabvēlīgākā situācijā esošo ilgstošo bezdarbnieku psiholoģisko un sociālo sagatavošanu darba tirgum. No vienas puses, fokusa grupu diskusijās tiek pausts uzskats, ka ilgstošo bezdarbnieku gadījumā nodarbinātības jautājumi ir sekundāri, un primāri ir jāsniedz sociālais un psiholoģiskais atbalsts, un pašvaldības sociālais darbinieks ir tas profesionālis, kurš, vadot klienta sociālo gadījumu, novērtē klienta sociālās vajadzības, viņam pieejamos resursus un risināmo sociālo problēmu. Šis viedoklis izriet no Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma, kurā noteikts, ka personas sociālo rehabilitāciju vada pašvaldības sociālais darbinieks. No otras puses, fokusa grupu diskusijas rāda, ka lielā daļā Latvijas pašvaldību sociālo dienestu kapacitāte šobrīd ir zema darbinieku trūkuma un lielās slodzes dēļ, kā rezultātā viņiem nav resursu, ko atvēlēt darbam ar ilgstošajiem bezdarbniekiem. Sociālie dienesti tādējādi mēģina nodot visu atbildību par ilgstošajiem bezdarbniekiem NVA kā iestādei, kas īsteno bezdarba samazināšanas politiku valstī un kurai vienlaikus ir augstāka kapacitāte darbam ar ilgstošajiem bezdarbniekiem (un tādējādi šī brīža apstākļos arī iespēja kompensēt sociālo dienestu vājumu).

Es kā sociālā dienesta pārstāvis NVA redzu mums kā ļoti lielu resursu. Ja man atnāk klients, kuram ir vairākas problēmas, kur viena no tām ir bezdarbs, tad man ļoti gribētos, ka es viņu aizsūtu uz NVA, kur kompleksi pieiet, izvērtējot viņa izglītību. To cilvēku nodod kādam, kurš tad ir tas atbaidīgais un meklē tos risinājumus. (Cēsis, speciālistu FG)

Institūciju savstarpējās sadarbības kontekstā iezīmējas arī jautājums, kura ir atbildīgā institūcija, lai novērtētu ilgstošā bezdarbnieka veselības stāvokli, atkarību problēmas, darba meklēšanas motivāciju un resocializācijas vajadzības. No vienas puses, atsevišķās pašvaldībās šo funkciju veic sociālais dienests, algojot attiecīgos speciālistus, no otras puses, šai informācijai būtu jābūt pieejamai arī NVA, lai izvērtējot personas veselības stāvokli, varētu atrast tam piemērotu darbu (un ja nepieciešams – atbilstoši pārkvalificēt). Visi šie jautājumi pamato nepieciešamību veidot ciešu NVA un sociālo dienestu sadarbību, lai saskaņotu atbalstu, kas tiek sniegts ilgstošajam bezdarbniekam. Šobrīd sadarbība starp NVA un sociālajiem dienestiem tiek organizēta tādā veidā, ka sociālajiem darbiniekiem ir pieeja NVA informācijas sistēmai, lai varētu nepastarpināti sekot līdzi ilgstošā bezdarbnieka

līdzdarbības pienākumu izpildei. Speciālistu fokusa grupu diskusijas rāda, ka, no vienas puses, šī sadarbība tiek kritizēta tāpēc, ka sociālajiem darbiniekiem ir pieejama tikai pamata informācija par NVA ilgstošajam bezdarbniekam piedāvātajiem pakalpojumiem, taču iztrūkst detalizētas informācijas, kādas darbavietas viņam ir piedāvātas. Savukārt, no otras puses, daļa sociālo dienestu kūtri izmanto iespēju nepastarpināti iegūt informāciju no NVA par savā pašvaldībā deklarēto ilgstošo bezdarbnieku līdzdarbības pienākumu izpildi.

Vienlaikus pētījuma rezultāti rāda, ka sociālajiem dienestiem noderīga būtu arī sadarbība ar pašvaldības izglītības pārvaldi un veselības aprūpes iestādēm. Sadarbība ar izglītības pārvaldi ļautu labāk reaģēt uz iedzīvotāju sociālajām problēmām, kas var atklāties caur izglītības sistēmu – nestrādājošiem vecākiem, no izglītības iestādēm atbīrušajiem skolēniem, kas tādējādi tiek agrīni pakļauti bezdarba riskam nākotnē u.tml. Sadarbība ar veselības aprūpes iestādēm, kā rāda sociālo darbinieku pieredze, ļautu, pirmkārt, apzināt NVA neregistrētos ilgstošos bezdarbniekus (sk. iepriekšējo apakšnodaļu) un, otrkārt, sniegt kvalitatīvāku pakalpojumu tiem ilgstošajiem bezdarbniekiem, kuriem ir hroniskas saslimšanas (sadarbība varētu notikt ar personas ģimenes ārstu, arodārstiem u.tml.). Lai gan šāda starpinstitucionāla sadarbība būtu vēlama ilgstošā bezdarba problēmas kompleksai un preventīvai risināšanai, šī brīža apstākļos, kad attīstās sadarbība starp NVA un sociālajiem dienestiem, tā vēl nav iespējama. Tomēr pētījums rāda, ka plānojot ilgstošā bezdarba samazināšanu nākotnē, šādas sadarbības attīstība būtu nākamie soļi. Vienlaikus šis redzējums atklāj, ka pašvaldību sociālajiem dienestiem ir jābūt galvenajiem ilgstošā bezdarbnieka resocializācijas darba koordinatoriem.

Vērtējot līdzšinējo NVA un pašvaldību sociālo dienestu sadarbību, Cēsu speciālistu grupā diskusijas radīja LM/NVA iniciatīva⁷⁸ apmaksāt sociālo darbinieku pašvaldībā ilgstošā bezdarba jautājumu koordinēšanai, tai skaitā sadarbībai ar NVA. Galvenie iebildumi bija vērsti pret plānoto darba apjomu un atalgojumu, jo bija paredzēts, ka sociālais darbinieks saņems atlīdzību 200 EUR apmērā par 1000 bezdarbnieku lietu koordinēšanu. Tā tika vērtēta kā nepietiekama un pārlietu zema atlīdzība.

Savukārt 2013. gadā tika īstenots NVA un sociālo dienestu sadarbības pilotprojekts, kura ietvaros katram nodarbinātības aģentam un karjeras konsultantam bija jāveic intensīvs darbs ar ne mazāk kā 10 izvēlētiem ilgstošajiem bezdarbniekiem. Pilotprojektā tika iesaistīti 187 aģenti un 34 karjeras konsultanti, projektā iesaistot 2 765 bezdarbniekus⁷⁹. Pilotprojekta galvenā būtība bija NVA un sociālo dienestu sniegto pasākumu plānu salāgošana. Pilotprojekta rezultātā darbā iekārtojās 61% projekta atlasīto ilgstošo bezdarbnieku (901 persona).

Aplūkojot trešo problēmjautājumu, NVA un pašvaldību sociālo darbinieku noslodzi, speciālistu pieredze rāda, ka bieži vien cilvēkresursu ir par maz, lai būtu iespējams veltīt pietiekami daudz laika darbam ar ilgstošo bezdarbnieku. Šobrīd Sociālo

⁷⁸ Darbības programmas „Izaugsme un nodarbinātība” 9.1.1. specifiskā atbalsta mērķa „Palielināt nelabvēlīgākā situācijā esošu bezdarbnieku iekļaušanos darba tirgū” pasākums 9.1.1.2. „Ilgstošo bezdarbnieku aktivizācijas pasākumi”. Diskusiju veikšanas un analīzes laikā (08.05.2015.) saistošie MK noteikumi vēl nebija pieņemti.

⁷⁹ Kūla, Evija (2014). Prezentācija „Sabiedrības novecošanās izaicinājumi sociālajā drošības sistēmā”, konference „Sabiedrības veismīgas novecošanās izaicinājumi Latvijā”, pieejams: <http://www.saeima.lv/documents/621c02d70858ac3f7915522dd0a52c7d0601a6bb> (skatīts 16.07.2015.)

pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma 10. pants nosaka, ka katrā pašvaldībā jābūt vismaz vienam sociālā darba speciālistam uz katriem tūkstoš iedzīvotājiem. Tomēr speciālisti fokusa grupu diskusijās komentē, ka praksē šim skaitlim atbilst viena sociālā darbinieka klientu skaits. Ņemot vērā to, ka pašvaldību prioritātes ir darbs ar jauniešiem un ģimenēm ar maziem bērniem, darbs ar ilgstošo bezdarbnieku daudzās pašvaldībās tiek veikts tikai tik lielā mērā, cik tas sasaistās ar prioritārajiem virzieniem. Taču arī tādā gadījumā darbs ar ilgstošo bezdarbnieku var būt mazāk intensīvs, nekā tas būtu nepieciešams. Tā kā ilgstošā bezdarbnieka aktivizēšana prasa biežāku un ilgāku kontaktu un specifiskas zināšanas, pašvaldību sociālie darbinieki uzskata, ka optimāls risinājums būtu specializācija darbā ar ilgstošajiem bezdarbniekiem. Esošajiem konsultantiem/ sociālajiem darbiniekiem ir nepieciešama speciāla apmācība un kompetences darbam ar šo mērķa grupu. Saskaņā ar pieejamo informāciju šobrīd nav izstrādāts profesijas standarts sociālā darba specializācijai *sociālais darbinieks darbam ar bezdarbniekiem*, augstskolās netiek nodrošināta studiju programma sociālajiem darbiniekiem ar specializāciju darbam ar bezdarbniekiem, nav arī izstrādāta *metodika sociālajam darbam ar ilgstošajiem bezdarbniekiem*, bet tam tiek plānots ESF finansējums⁸⁰.

Lai uzlabotu darbu ar ilgstošajiem bezdarbniekiem, ir nepieciešams, pirmkārt, sekot, lai tiek ievērota Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma 10. pantā ietvertā norma par sociālo darbinieku skaitu, otrkārt, likumā jānosaka sociālā darbinieka specializācija darbā ar ilgstošajiem bezdarbniekiem. Katram specializētajam sociālajam darbiniekam ir jānosaka maksimālais klientu skaits (piemēram, balstoties Igaunijas pieredzē, 100-150 klienti). Ņemot vērā, ka produktīvāks darbs ar ilgstošajiem bezdarbniekiem ir iespējams pašvaldībās ar attīstītāku darba tirgu, tāpēc, pieņemot šādu normu, ir lietderīgi definēt pārejas noteikumus, piemēram, ka prasība attiecas tikai 9 republikas nozīmes pilsētām. Alternatīvs risinājums šīm pašvaldībām var būt ilgstošā bezdarbnieka atbalsta pasākumu kā ārpakalpojuma iepirkšana, kā to šobrīd veic Rīgas pašvaldība⁸¹ (sk. nodaļu „NVA reģistrēto ilgstošo bezdarbnieku motivēšana”).

Kopumā, vērtējot iespējas iesaistīt NVO atbalsta sniegšanai ilgstošajiem bezdarbniekiem, piemēram, ārpakalpojuma veidā, jāņem vērā, ka šobrīd šāda pieredze ir tikai Rīgas pašvaldībai sadarbībā ar invalīdu un viņu draugu apvienību „Apeironi”. 2011. gadā sagatavotais pārskats par NVO sektoru Latvijā rāda, ka tikai 3% no visām tobrīd reģistrētām NVO jeb 418 organizācijas darbojas sociālo pakalpojumu jomā, no kurām 41% bija reģistrētas Rīgā un vēl 17% – Rīgas reģionā. To starpā 25 organizāciju darbība bija vērsta uz uztura un ienākumu atbalstu dažādām mazaizsargātām sabiedrības grupām⁸². Lai gan NVO kopējais skaits kopš 2011. gada ir pieaudzis, tomēr to vairums ir reģistrēts attīstības un apsaimniekošanas jomā (dzīvokļu īpašnieku biedrības u.tml.).

⁸⁰ Profesionāla sociālā darba politikas pamatnostādnes 2014. - 2020.gadam (Pieejams: <http://polsis.mk.gov.lv/view.do?id=4591>) ir plānots izstrādāt rokasgrāmatu darbam ar ilgstošajiem bezdarbniekiem (4. Uzdevumu un pasākumu plāns. 1.3.3. sadaļa, 31. lpp.), bet saskaņā ar pieejamo informāciju tas vēl nav noticis.

⁸¹ Motivācijas programma ilgstošajiem bezdarbniekiem „Psihosociālās rehabilitācijas pakalpojums ilgstošiem bezdarbniekiem 2014.gadā”. Avots: Atskaite par Rīgas pilsētas pašvaldībā sniegtajiem sociālajiem pabalstiem un sociālajiem pakalpojumiem 2014.gadā. 18.-19.lpp. Pieejams: <https://www.riga.lv/NR/rdonlyres/0AB6F18E-528B-40AB-93D8-1C9768B3D3C6/56549/Atskaite.pdf> (skatīts 25.06.2015.)

⁸² BISS (2011). Pārskats par NVO sektoru Latvijā. Rīga: Sabiedrības integrācijas fonds, 27.lpp.

Speciālistu fokusa grupu diskusijās vairākas lielas sociālā jomā strādājošas NVO komentēja, ka to darbība ir saistīta ar atbalsta sniegšanu cilvēkiem, kas nonākuši grūtā situācijā, un dažkārt viņu vidū ir ilgstošie bezdarbnieki. Minētās organizācijas cenšas sniegt palīdzību jebkuram, kas to lūdz, un palīdzības pamatā ir mēģināt saprast konkrētā cilvēka situāciju un problēmu un piedāvāt kādu risinājumu, tai skaitā, palīdzēt atrast darbu. Aktīvas ir arī NVO, kas sniedz sociālo atbalstu dažādām mērķa grupām. Piemēram, cilvēku ar invaliditāti biedrības cenšas dažādos veidos atbalstīt un motivēt savus biedrus iesaistīties darba tirgū:

Es par savu biedrību varu teikt, ka man tikai savus biedrus ir jāmotivē un jāsūta uz aģentūru, uz „Jauniešu garantijām” un uz sociālo lietu pārvaldi. Viņus ir tikai jāvelk laukā. Es šovasar trīs jaunas sievietes ar lielām grūtībām iekārtoju sociālo lietu pārvaldes dienas centrā. Trīs gribēju, bet divas iekārtoju. Viņas bija jāved gan uz Ģintermuižu pie rociņas pa vairākām reizēm pie psihiatra, gan uz dienas centru. Ar otru jau vieglāk gāja, bet ar trešo nekā. (Jelgava, speciālistu FG)

NVO kapacitāte visās Latvijas pašvaldībās nav vienāda, un lielākoties NVO darbs balstās uz konkrēto vietējo cilvēku entuziasma pamata, kas atsevišķās vietās ir vairāk sastopams, bet citās – mazāk. Tāpat arī sadarbības pieredze ar NVO dažādām pašvaldībām ir atšķirīga, piemēram, Cēsu novada Sociālā dienesta pārstāve norāda, ka sadarbību ar NVO būtiski ierobežo vietējo NVO kapacitāte piedāvāt pakalpojumus, jo tām trūkst resursu attīstīties:

Ļoti bieži viņi kaut ko mēģina veidot ārkārtīgi šauram lokam. Līdz ar to nav pieejams attiecīgs atbalsts. Es zinu, ka mums pašvaldībā arī griežas diezgan daudzas NVO un lūdz atbalstu kaut kādam projektam, kurš nestu labumu varbūt kādiem sešiem cilvēkiem no 900 iedzīvotājiem konkrētā vietā. Protams, ka viņi šādu atbalstu nesaņem. Pēc tam viņi ir apvainojušies. No otras puses, ir dažas sabiedriskās organizācijas, kurām tas skatījums ir daudz plašāks. (Cēsis, speciālistu FG)

Daudzām nevalstiskajām organizācijām ir izveidojusies laba sadarbība ar NVA noteiktu grupu nodarbināšanā, šobrīd pozitīvi tiek vērtēta programma „Jauniešu garantijas”, kas piedāvā iesaistīties biedrībām un nodibinājumiem darbam nepieciešamo iemaņu attīstībai nevalstiskajā sektorā. Šo pieredzi var aplūkot arī kā sadarbības pilotprojektu, un, ja „Jauniešu garantijā” gūtā pieredze rāda, ka NVO ir iespējams iesaistīt ilgstošo bezdarbnieku aktivizēšanā, tad šī pieredze būtu izvērsana arī attiecībā uz citām ilgstošo bezdarbnieku grupām.

Kopumā pētījums rāda, ka šobrīd NVO sektors Latvijā var darboties kā pašvaldību sociālu dienestu partneris ilgstošo bezdarbnieku aktivizēšanā, tomēr tikai atsevišķām lielām NVO Rīgā un atsevišķās lielajās pilsētās (piemēram, Liepāja) ir pietiekama kapacitāte, lai tās ārpakalpojuma veidā varētu piedāvāt mērķtiecīgu un ilglaicīgu atbalstu ilgstošo bezdarbnieku motivācijas paaugstināšanā. Tādējādi, lai gan šādas iniciatīvas varētu tikt atbalstītas, šobrīd tās ir uzskatāmas tikai par pašvaldību sociālo dienestu atbalsta instrumentu, nevis galveno pieņemamo risinājumu.

2.2. Izglītības un darbavietu piedāvājuma problēmjaudājumi

Otra lielā problēmjaudājumu grupa ir ilgstošajiem bezdarbniekiem piedāvāto apmācību un darbavietu atbilstība viņu spējām un vajadzībām. Daļa no aplūkotajiem risinājumiem ir preventīvie pasākumi ilgstošā bezdarba samazināšanai ilgtermiņā, pilnveidojot izglītības atbilstību darba tirgus prasībām. Nodaļas ietvaros ir aplūkota arī subsidēto darbavietu un pagaidu sabiedrisko darbu nozīme ilgstošo bezdarbnieku darbaspēju uzturēšanā un konkurētspējas paaugstināšanā darba tirgū.

Apmācību pasākumu piedāvājums

NVA piedāvātie apmācību pasākumi ir galvenais instruments zemas kvalifikācijas problēmas risināšanai. Kopumā ilgstošajiem bezdarbniekiem pieejamās NVA apmācības aptver, pirmkārt, profesionālo apmācību, pārkvalifikāciju un kvalifikācijas paaugstināšanu, 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, kuru nodrošina profesionālās izglītības iestādes, kurām piešķirts profesionālās izglītības kompetences centra statuss, un valsts un pašvaldību dibinātās profesionālās izglītības iestādes, kuru infrastruktūras uzlabošana ir veikta no Eiropas Reģionālās attīstības fonda (ERAF) līdzekļiem. Otrkārt, bezdarbniekiem ir pieejama arī praktiskā apmācība pie darba devēja prioritārajās nozarēs – apstrādes rūpniecībā, transporta un loģistikas, tūrisma un informācijas un komunikācijas tehnoloģijas nozarēs.

Treškārt, bezdarbniekiem (t.sk., ilgstošajiem bezdarbniekiem) tiek piedāvāta 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. Ceturtkārt, kā atsevišķs apmācību bloks minami konkurētspējas paaugstināšanas pasākumi, kas ir vērsti uz bezdarbnieku, darba meklētāju un bezdarba riskam pakļauto personu konkurētspējas veicināšanu darba tirgū un ietver individuālas konsultācijas un grupu nodarbības (kursi, semināri, lekcijas) darba meklēšanas metožu apguvei, psiholoģiskam atbalstam un darba tirgum nepieciešamo pamatprasmju un iemaņu apguvei. Konkurētspējas paaugstināšanas pasākumi ietver arī pasākumus 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.

Izvērtējot ilgstošā bezdarba cēloņus, ir svarīgi risināt šādus ar NVA apmācību pakalpojumiem saistītus problēmjaudājumus: pirmkārt, vienai personai pieejamo apmācību kursu daudzumu un intensitāti, otrkārt, mācību kursu pieejamību profesionālajai pārkvalifikācijai, treškārt, jaunu apmācību tēmu piedāvājumu, ceturtkārt, atbalsts ilgstošajiem bezdarbniekiem, lai būtu iespējams piedalīties NVA apmācībās, piektkārt, plašākas sabiedrības (t.sk., ilgstošo bezdarbnieku) informētības par NVA piedāvātajām apmācībām paaugstināšanu. Papildus NVA apmācību pakalpojumiem divi problēmjaudājumi attiecas uz Latvijas izglītības sistēmu kopumā,

tie ir: pirmkārt, profesionālās izglītības prestižs un, otrkārt, savlaicīga jauniešu karjeras konsultēšana piemērotākās profesijas izvēlei.

Sīkāk aplūkojot pirmo problēmjaudājumu, kas saistīts ar NVA apmācību pakalpojumiem, proti, vienai personai pieejamo apmācību kursu daudzumu un intensitāti, speciālisti un darba devēji fokusa grupu diskusijās akcentēja problēmu, ka darbā ar ilgstošajiem bezdarbniekiem NVA piedāvā pārāk daudz apmācību. Tādējādi veidojas situācijas, kad ilgstošais bezdarbnieks ir apmeklējis vairākus neformālās izglītības kursus, cik vien to atļauj programmām noteiktie ierobežojumi, bet tas reāli nepaaugstina viņu motivāciju un arī izredzes atrast darbu.

Speciālistu un darba devēju fokusa grupu diskusijās izskan pārmetums NVA, ka apmācības dažkārt tiek piedāvātas nevis tādēļ, ka konkrētajam cilvēkam šāda kvalifikācija vai prasmes ir nepieciešamas un noderīgas, bet tādēļ, lai tiktu apgūti piešķirtie līdzekļi. Par to netieši liecina arī pašu NVA pārstāvju izteikumi, piemēram, sakot, ka šogad mums jāapmāca tik un tik procenti ilgstošo bezdarbnieku. Lai gan ir nepieciešams plānot apmācāmo skaitu, tomēr no efektivitātes viedokļa noteiktam sasniegtajam skaitam apmācībās nevajadzētu būt pašmērķim. Pamatmērķis ir nevis apmācības, bet gan pastāvīga darba atrašana.

Sākumā viņš mācās angļu valodu, tad viņš ir traktorists, pēc tam metinātājs, bet pēc tam frizieris. Un ko viņš ar to visu kopā iesāks? Viņš neko nevar, jo viņš īstenībā nemāk neko tā riktīgi. (Liepāja, speciālistu FG)

Man arī ir pazīstama dāma, kuru vīrs šobrīd pietiekoši nodrošina un labi pelna, un viņa negrib strādāt. Viņa ir ilgstošais bezdarbnieks, bet viņa negrib un liekat jūs man svētu mieru! Viņa atrod visādus argumentus, lai atteiktos. Viņa ir reģistrējusies un ir izmantojusi angļu valodas, vadības, grāmatvedības kursus. N-tos kursus! (Rīga, darba devēju FG)

No otras puses, NVA statistika liecina, ka apmācību kursu apmeklēšanai ir pozitīva ietekme uz darba atrašanu⁸³, un NVA un LM speciālisti apmācību piedāvājumu veido, balstoties uz informāciju, ko sniedz darba devēji par pieprasījumu darba tirgū. Līdz ar to var secināt, ka speciālistu un darba devēju kritiskā attieksme attiecas vairāk uz konkrētiem gadījumiem, bet kopumā NVA veidotā bezdarbnieku apmācību pieeja ir pareiza.

Vienlaikus minētā situācija akcentē vajadzību rūpīgāk izvērtēt NVA piedāvāto apmācību atbilstību bezdarbnieka profilēšanas rezultātiem un individuālajam darba meklēšanas plānam un preventīvi atsijāt tos ilgstošos bezdarbniekus, kuri apmācības izvēlas, lai saņemtu stipendiju (izdzīvošanas un ienākuma gūšanas stratēģija) vai citu ar konkurētspējas paaugstināšanu un aktīvu darba meklēšanu nesaistītu iemeslu dēļ. Īpaša uzmanība, veicot pārprofilēšanu, kas saskaņā ar NVA sniegto informāciju, tiek veikta reizi pusgadā, ir jāpievērš saņemto apmācību ietekmei uz personas darba atrašanas izredžu, darba meklēšanas un sadarbības ar NVA motivācijas izmaiņām, un, ja īstenotie pasākumi nav snieguši gaidītos rezultātus (darbā iekārtošanos, konkurētspējas uzlabošanu, darba meklēšanas motivācijas pieaugumu), ir jāveic individuāls cēloņu izvērtējums kopā ar ilgstošo bezdarbnieku (padziļināta individuāla

⁸³ Pamatnostādņu projekts „Iekļaujošas nodarbinātības pamatnostādnes 2015.–2020. gadam”, izskatīts Ministru kabinetā 05.05.2015., 74. lpp.

intervija u.tml.). Izvērtējot cēloņus, uzmanība ir jāpievērš tam, lai izvēlētie atbalsta pasākumi paaugstinātu darba atrašanas iespējas, ņemot vērā ilgstošā bezdarbnieka veselības stāvokli. Ja klientam ir hroniskas saslimšanas, ir jāveic pārkvalifikācija tādā profesijā, kura ļautu salāgot darba slodzi un intensitāti ar ilgstošā bezdarbnieka fizisko un/vai garīgo spēju ierobežojumiem. Piemēram, ilgstošajiem bezdarbniekiem, it sevišķi vecumā virs 50 gadiem, kuri vēlas apgūt vai atjaunot zināšanas, piemēram, traktortehnikas vadīšanā, ir jānovērtē viņu motorika u.c. atbilstošās fiziskās spējas. Individīdiem novecojot, samazinās arī viņu fiziskās spējas, un, ja personai ir veselības problēmas vai atkarības, šīs spējas samazinās vēl straujāk. Attiecīgi, neskatoties uz personas motivāciju apgūt profesiju un iepriekš iegūto radniecīgo izglītību, modernās traktortehnikas apgūšana vispārējā kārtībā var būt neiespējama, un ir nepieciešams noteikt, vai tāda profesija vispār ir piemērota bezdarbniekam. Tā var būt apgūstama ar nosacījumu, ka apmācību posms ir ilgāks un nepieciešama ilgāka prakse pie darba devēja, taču iespējama ir situācija, kad profesija nav pilnvērtīgi apgūstama, kā rezultātā ir jāizvēlas pārkvalifikācija citā profesijā.

Tāpat, iespējams, ka cēloņu izvērtējumā un tālākā individuālā darba meklēšanas plāna izstrādē ir jāņem vērā NVA konsultanta kā eksperta viedoklis, kurš arī aizpilda anketu, fiksējot savus novērojumus par klienta darba meklēšanas motivāciju un galvenajiem šķēršļiem atrast darbu. Arī NVA konsultanta kā eksperta viedoklis var tikt iekļauts profilēšanas rezultātos, un atbilstoši tiem var tikt koriģēts ilgstošā bezdarbnieka individuālais darba meklēšanas plāns un atbalsta intensitāte (t.sk., pasākumi un atbalsts, kas tādējādi klientam ir sniedzams). Ja profilēšanas rezultātā tiek konstatēts, ka ilgstošajam bezdarbniekam pastāv tādi šķēršļi meklēt darbu, kuru risināšana konkrētajā situācijā nav iespējama (piemēram, mazi bērni un bērna pieskatīšanas pakalpojumu trūkums), piedāvātā atbalsta intensitāte var būt zemāka, piedāvājot tikai konkurētspējas paaugstināšanas pasākumus ar mērķi saglabāt sociālās prasmes (piemēram, izpratni par darba tiesībām, darba tirgu, pieprasītajām profesijām, sevis prezentēšanu un CV sagatavošanu u.tml.).

Iepriekš minētie risinājumi prasa lielāku NVA konsultanta ieguldījumu katra ilgstošā bezdarbnieka individuālās situācijas izvērtējumā, tādējādi ir ieteicams, vismaz noslogotākajās NVA filiālēs ieviest specializāciju darbam ar ilgstošajiem bezdarbniekiem.

Sīkāk aplūkojot otro problēmjautājumu, kas saistīts ar NVA apmācību pakalpojumiem, proti, mācību kursu pieejamību profesionālajai pārkvalifikācijai, nepieciešams risināt situācijas, kad NVA klientam, kurš ir motivēts iegūt kvalifikāciju vai pārkvalificēties un kura darba atrašanas iespējas tā rezultātā būs augstas, tiešām tiek radīta šāda iespēja. Kā rāda padziļinātās intervijas ar bezdarbniekiem, ir sastopamas tādas situācijas, ka apmācību pakalpojums netiek saņemts, jo izglītības iestāde nevar nokomplektēt apmācāmo grupu. Tas samazina gan potenciālo klientu apmierinātību, gan uzticēšanos NVA, kā arī ir pretrunā ar NVA darbības misiju. Lai gan šādas situācijas var būt objektīvas (apmācīt vienu klientu audzēkņu grupas vietā var būt pārāk dārgi), NVA kopā ar izglītības iestādēm ir jāatrod elastīgi risinājumi, kā apvienot apmācību izmaksu efektivitāti ar NVA klientu vajadzībām. Piemēram, radot iespēju klientiem pievienoties tām audzēkņu grupām, kuras iegūst arodizglītību (1-1,5 gadīgās mācību programmas), it sevišķi gadījumos, kad nepastāv vajadzība klientam iegūt vispārējo vidējo izglītību.

Sīkāk aplūkojot trešo problēmjaudājumu, jaunu apmācību kursu piedāvājumu, priekšlikumi, kas izriet no pētījuma rezultātiem attiecas galvenokārt uz konkurētspējas paaugstināšanas pasākumiem. Pirmkārt, pētījuma rezultāti rāda, ka lietderīgi ir paaugstināt ilgstošo bezdarbnieku informētību par veselības profilaksi darbavietā (piemēram, par arodslimību profilaksi, par vingrošanas un atpūtas paužu nepieciešamību darbā, par ergonomiku darbā, izmantojot jau šobrīd izstrādātos un VDI pieejamos materiālus u.tml.), lai indivīds varētu iekļauties darba tirgū, ņemot vērā viņa hroniskās saslimšanas uzliktos ierobežojumus. Otrkārt, ir ieteicams izmantot citu ilgstošo bezdarbnieku pozitīvās pieredzes piemērus, aicinot viņus ar to dalīties semināru laikā.

Ceturtais problēmjaudājums ir ilgstošajiem bezdarbniekiem sniedzamais atbalsts, lai būtu iespējams piedalīties NVA apmācībās. Intervijas rāda, ka sievietes ar maziem bērniem bieži vien nevar piedalīties NVA piedāvātajos apmācībās (kvalifikācijas paaugstināšana vai pārkvalifikācija, neformālā izglītība un konkurētspējas paaugstināšanas pasākumos) tāpēc, ka viņām nav pieejami bērnu pieskatīšanas pakalpojumi. Lai gan šādu atbalsta pasākumu nodrošināšana nav NVA uzdevums, ir ieteicams apsvērt gadījumus, kad tāds pakalpojums jaunajām māmiņām varētu tikt nodrošināts. Priekšlikums pamatojas atziņā, ka vienkāršāk un lētāk ir uzturēt indivīda darbību un sociālās prasmes, nekā īstenot viņa resocializāciju tad, kad prasmes ir daļēji zaudētas. Tādējādi, lai gan iespējams, ka, izejot NVA piedāvāto apmācību, sievietes ar maziem bērniem nebūs gatavas iekļauties darba tirgū, ir sagaidāms pozitīvs efekts – sociālo iemaņu zaudēšanas prevencija.

Piektais problēmjaudājums attiecas uz plašākas sabiedrības (t.sk., ilgstošo bezdarbnieku) informētības par NVA piedāvātajām apmācībām paaugstināšanu. Intervijas ar NVA neregistrētajiem ilgstošajiem bezdarbniekiem rāda, ka trūkst izvērstas informācijas par pieejamajiem pakalpojumiem. Šim nolūkam ir nepieciešams sniegt plašsaziņas līdzekļos (it sevišķi tajos, kas ziņas sniedz krievu valodā) informāciju par NVA pakalpojumiem, uzmanību pievēršot informācijas detalizētībai (sk. sīkāk nodaļu „NVA neregistrēto ilgstošo bezdarbnieku motivēšana”).

Divi no pētījumā konstatētajiem problēmjaudājumiem attiecas uz izglītības sistēmu kopumā. Tie ir: profesionālās izglītības prestižs un savlaicīga jauniešu karjeras konsultēšana piemērotākās profesijas izvēlei. Jaunākās paaudzes (~ līdz 30-35 gadu vecumam) ilgstošo bezdarbnieku intervijas rāda, ka viens no bezdarba iemesliem ir sākotnēji neatbilstoši izvēlēta izglītība un ar to saistītās vēlākās pārkvalifikācijas grūtības. Turklāt, pēc interviju dalībnieku personīgā atzinuma, neatbilstošas var būt arī studijas augstākajā izglītības iestādē, kuras tika izvēlētas tāpēc, ka profesionālajai izglītībai ir zems prestižs. Vēlākos gados konstatējot, ka iegūtā izglītība neatbilst personas interesēm, ilgstošie bezdarbnieki ir saskārušies arī ar pārkvalifikācijas grūtībām. Lai gan šīs problēmas risināšanai ir aizsākta „Jauniešu garantijas” programmas ietvaros, ir svarīgi, lai Latvijā kopumā paaugstinātos profesionālās izglītības prestižs. Tāpat ir nepieciešams nodrošināt, lai jaunieši savlaicīgi saņemtu karjeras konsultācijas, kas ļautu viņiem labāk apzināties savas profesionālās intereses un dotības.

Šāds atbalsts tuvākajos gados tiks sniegts ES fondu projektu ietvaros, kur izglītības jomā ir plānots uzlabot pieeju karjeras atbalstam izglītojamajiem vispārējās un

profesionālās izglītības iestādēs⁸⁴. Fondu atbalstīto aktivitāšu ietvaros plānots pilnveidot karjeras izglītības informatīvo un metodisko bāzi, nodrošināt pedagogu, karjeras konsultantu tālākizglītību; nodrošināt karjeras konsultācijas izglītojamajiem vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs, kā arī īstenot citus karjeras atbalsta pasākumus sadarbībā ar darba devējiem, t.sk. sadarbībā ar augstskolām skolēnu motivācijas un intereses par dabaszinātnēm palielināšanai, kā arī mazināt profesiju stereotipus un paaugstināt jauniešu motivāciju apgūt profesijas, kurās vērojams darbaspēka trūkums. Vienlaikus jāatzīmē, ka karjeras atbalstam būtu jābūt pieejamam jau agrāk, nekā tas ir plānots fondu aktivitāšu ietvaros, – pamatskolā, lai savlaicīgi mudinātu izglītojamos orientēties uz profesionālo izglītību. Mērķa sasniegšanai būtu jābūt arī ciešāk sasaistītai ar profesionālās izglītības prestiža paaugstināšanu un agrīnu profesionālo orientāciju.

Darbavietu piedāvājums un kvalitāte

Ilgstošā bezdarba cēloņu analīze rāda, ka būtiska nozīme ir darbavietu piedāvājuma daudzveidībai un piedāvātajam atalgojumam. Šī problēma ir īpaši aktuāla Latvijas lauku apvidos. Minētā problēmjaūtājuma risināšana tikai daļēji ir Labklājības ministrijas un Nodarbinātības valsts aģentūras uzdevums, liela nozīme darba tirgus attīstībā ir Ekonomikas ministrijas aktivitātēm, kā arī Finanšu ministrijas politikai attiecībā uz nodokļu slogu, it īpaši, zemo algu saņēmējiem. Uzmanība ir jāpievērš arī nedeklarētās nodarbinātības samazināšanai, lai personas, kas šobrīd apvieno ilgstošā bezdarbnieka statusu ar nedeklarētu darbu, tiktu nodarbinātas oficiāli.

Speciālistu fokusa grupu diskusijās izskanēja viedoklis, ka būtisks nedeklarētās nodarbinātības samazināšanas instruments ir Valsts ieņēmumu dienesta un Valsts darba inspekcijas aktivitāte, kā rezultātā ar strādājošajiem tiek noslēgts darba līgums (kaut arī nepilna darba laika līgums, tomēr tas ir būtisks priekšnoteikums, lai mazinātu lauku apvidos sociāli akceptēto nedeklarēto nodarbinātību). Cits nedeklarētās nodarbinātības samazināšanas instruments ir strādājošo izpratnes pieaugums par viņu sociālo neaizsargātību un vēlēšanās mainīt šo situāciju. Padziļinātās intervijas rāda, ka šāda izpratne var rasties vidējās paaudzes ilgstošajiem bezdarbniekiem, sastopoties ar darba traumām vai iepazīstoties ar vecuma pensijas saņemšanas nosacījumiem. Tāpat, lai mazinātu nedeklarēto nodarbinātību to personu vidū, kurām ir kredītsaistības, Finanšu ministrijai ieteicams pārvērtēt minimālo summu, kas paliek personai, piemēram, noteikt, ka ienākumu izvērtējumā neņem vērā ģimenes valsts pabalstu.

Lai paaugstinātu ilgstošo bezdarbnieku motivāciju pieņemt mazāk pievilcīgos darba piedāvājumus, kas sastopami Latvijas reģionos (piemēram, kur maksā tikai minimālo algu), ieteicams izveidot atbilstošus atbalsta mehānismus. Piemēram, lai ilgstošie bezdarbnieki būtu gatavi sākt strādāt arī par minimālo algu, ieteicams saglabāt sociālās palīdzības pabalstu izmaksas pirmajos darba mēnešos⁸⁵. Tāpat ir atbalstāmas

⁸⁴ Partnerības līgums Eiropas Savienības investīciju fondu 2014.–2020.gada plānošanas periodam.

Pieejams:

http://www.esfondi.lv/upload/Planosana/FMPlans_230714_Partn_lig_ar_grozījumiem_17.12.2014.pdf;

Darbības programma. Izaugsme un nodarbinātība. Pieejams:

http://www.esfondi.lv/upload/Planosana/FMProg_270115_DP_2.pdf

⁸⁵ Grozījumi Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā (2015.gada februārī iesniegti priekšlikumi 2.lasījumam Saeimā) paredz pakāpenisku sociālās palīdzības pabalstu izmaksas pārtraukšanu pēc 3 mēnešiem pēc nodarbinātības uzsākšanas, tajā laikā neņemot vērā personas

Finanšu ministrijas iniciatīvas, kas vērstas uz nodokļu sloga samazināšanu zemo algu saņēmējiem.

Darba devēju pieredze darbā ar ilgstošajiem bezdarbniekiem rāda arī iespējamās sadarbības ar NVA attīstības virzienus, lai veicinātu viņu pieņemšanu pastāvīgā darbā. Pirmkārt, darba devēji ierosināja, ka viņi būtu aktīvāk iesaistāmi NVA informatīvajās dienās, kuru laikā darba devēji varētu prezentēt savas vakances potenciālajiem darba ņēmējiem. Ieteikuma mērķis tādējādi bija, no vienas puses, samazināt darba devēju darba apjomu, atlasot darbiniekus, vienlaicīgi, arī padarot potenciālajiem darba ņēmējiem ērtākas iespējas satikt un aprunāties ar darba devēju. Pat, ja šāda sadarbības pieredze NVA un darba devējiem jau ir bijusi, fokusa grupu diskusijās izskanējuši informācija rāda, ka darba devēji nav pietiekami informēti par šādām iespējām un redz tajā sadarbības attīstības potenciālu.

Man vispār ir doma, ka NVA varētu savās informatīvajās dienās, uz kurām tiem visiem bezdarbniekiem ir jāiet obligātā kārtā, uzaicināt arī pašu darba devēju. Darba devējs atnāks, noprezentēs savu uzņēmumu, un viņam tur rinda sastāsies tai pašā mirklī. (Rīga, darba devēju FG)

Tu noprezentē sevi un tajā barā, kur ir kādi 50-60 cilvēki, kas uz tām informācijas dienām nāk, tur tev acumirklī būs kandidāti. Viņi potenciāli tiešām būs, jo viņi ir atnākuši, un viņiem vairs biļete nav jāpērk. Atkrīt vesela virkne ar lietām. Viņi tiešām ieklausīsies, jo viņi sapratīs, ka ir atnākuši uz NVA, kur tiešām viņiem piedāvā darbu! (Rīga, darba devēju FG)

Mēs ļoti gribētu, par ko es vēl no aģentūras neesmu dabūjusi atbildi, ir, vai es drīkstu izdarīt tā, ka mēs izsludinām, ka mums ir vajadzīgi 10 vai 20 darbinieki, bet lai viņi neperas uz turieni, bet es atnāku uz aģentūru un izstāstu, kas ir uzņēmums, ko mēs meklējam, kādi tie ir darbi, parādu visu uz planšetes, lai to pirmo tikšanos jeb filtru uztaisītu ārpusē. (Jelgava, darba devēju FG)

Citi priekšlikumi NVA sadarbības attīstīšanai ar darba devējiem tika izklāstīti nodaļā „NVA neregistrēto ilgstošo bezdarbnieku motivēšana”. Ņemot vērā, ka speciālistu un darba devēju grupu diskusijās izskanējuši viedokļi rāda, ka darba devēji var arī nekorekti izturēties pret ilgstošajiem bezdarbniekiem (tāpat kā pret saviem darbiniekiem), iegūstot lielāku potenciālo sadarbības partneru skaitu darba devēju vidū, NVA var rasties arī iespējas atsijāt tos, kuriem ir noslieces izmantot ilgstošo bezdarbnieku atbalsta sistēmu klaji ļaunprātīgi.

Sadarbības stiprināšanai starp NVA un darba devējiem, kā arī ilgstošo bezdarbnieku nodarbinātības iespēju paaugstināšanai, ieteicams būtu elastīgāk reaģēt uz konkrētu darba devēju pieprasījumu ilgstošo bezdarbnieku apmācību nodrošināšanā. Gan ilgstošo bezdarbnieku, gan darba devēju un speciālistu pieredze rāda, ka, uzsākot darba gaitas, ir nepieciešams turpināt nodrošināt bezdarbniekam dažādus atbalsta pasākumus, lai veicinātu viņu noturēšanos atrastajās darbavietās. Šeit būtiska būtu motivācijas programmu pieejamība, darbs pašpalīdzības grupās, iespējams, atbalsts atkarību ārstēšanā un veselības profilaksē. Pēdējo divu atbalsta pasākumu

ienākumus līdz valstī noteiktās minimālās mēneša darba algas apmēram. Vienlaicīgi, lai uzlabotu ģimeņu ar bērniem pieejamību sociālajai palīdzībai, ienākumu izvērtējumā neņem vērā ģimenes valsts pabalstu.

nodrošināšanai svarīga ir veselības aprūpes sistēmas dalībnieku gatavība iesaistīties darbspējīgā vecuma iedzīvotāju un t.sk. ilgstošo bezdarbnieku kā nelabvēlīgā situācijā esošās iedzīvotāju grupas arodslimību noteikšanā un profilaksē.

Viens no priekšlikumiem darbavietu pievilcīguma paaugstināšanā būtu elastīga vai nepilna darba laika pievilcīguma veicināšana, lai darba devēji to biežāk piedāvātu noteiktām darbinieku grupām (tai skaitā, sievietēm ar maziem bērniem, personām, kas veic aprūpes pienākumus, personām ar hroniskām saslimšanām u.tml.). Tomēr tā piemērošana zemū atalgotajās darbavietās var radīt situāciju, ka darba samaksa ir pārāk zema, lai ilgstošajam bezdarbniekam atmaksātos iesaistīšanās darba tirgū. Arī darba devēju nevēlēšanās piedāvāt elastīgus vai nepilna darba laika risinājumus pamatā var būt to zemais ekonomiskais izdevīgums.

Ņemot vērā darba devēju vidū izplatītos aizspriedumus pret ilgstošajiem bezdarbniekiem, kas tikai daļēji ir balstīta pašu pieredzē, ieteicams mazināt aizspriedumus pret ilgstošajiem bezdarbniekiem, izmantojot pozitīvās pieredzes piemērus. Piemēram, ieteicams, veicot ilgstošo bezdarbnieku integrēšanās darba tirgū monitoringu (sekojot līdzī tam, vai ilgstošais bezdarbnieks pusgada laikā pēc darba atrašanas spēj noturēties darbā), apzināt pozitīvos piemērus, kurus popularizēt plašsaziņas līdzekļos. Šāda informācija vienlaikus veicinātu gan sabiedrības izpratni par NVA darba rezultātiem, gan varētu motivēt reģistrēties NVA tajā līdz šim nevērsušos ilgstošos bezdarbniekus. Tāpat nepieciešams mazināt dažādu aizspriedumu izplatību sabiedrībā, lai ierobežotu to atražošanu ilgstošo bezdarbnieku vidū un diskrimināciju darba tirgū pēc vecuma un tautības pazīmes.

Savukārt Liepājas pašvaldības aģentūras “Nodarbinātības projekti” piemērs rāda, ka vēl viena attīstāma NVA pakalpojumu forma būtu darba izmēģinājumi. Šobrīd aģentūras “Nodarbinātības projekti” darbinieki sagatavo ilgstošo bezdarbnieku darba tirgum un sākotnēji atrod viņam piemērotu īslaicīgu darbavietu (piemēram, sezonas darbu). Šāda pieeja ļauj uzņēmējam iepazīst cilvēku darbā un pēc tam izvērtēt, vai pieņemt darbinieku kā pastāvīgu algotu darbinieku.

25.01.2011. MK noteikumi Nr.75 „Noteikumi par aktīvo nodarbinātības pasākumu un preventīvo bezdarba samazināšanas pasākumu organizēšanas un finansēšanas kārtību un pasākumu īstenotāju izvēles principiem” paredz īstenot darba izmēģinājumus, definējot tos kā bezdarbnieku īslaicīgu valsts līdzfinansētu nodarbinātību pie darba devēja, lai noteiktu bezdarbnieka profesionālo piemērotību (noteikumu 3.4.3 nodaļa)⁸⁶. Tomēr publiski pieejamā informācija rāda, ka šādi principi tiek izmantoti tikai „Jauniešu garantijas” atbalsta pasākumā „Pirmā darba pieredze jauniešiem”, kas noteikumos ir definēti 3.7. nodaļā, savukārt citām ilgstošo bezdarbnieku grupām šāds atbalsta instruments nav pieejams. Izvērtējot darba izmēģinājuma rezultātus „Jauniešu garantijas” ietvaros, pozitīva rezultāta gadījumā ir ieteicams šādu praksi pielietot arī plašāk – integrējot arī citus ilgstošos bezdarbniekus darba tirgū.

⁸⁶ 25.01.2011. MK noteikumi Nr.75 „Noteikumi par aktīvo nodarbinātības pasākumu un preventīvo bezdarba samazināšanas pasākumu organizēšanas un finansēšanas kārtību un pasākumu īstenotāju izvēles principiem”, pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=225425> (skatīts 25.06.2015.)

Subsidētā nodarbinātība

Subsidētās nodarbinātības ietvaros bezdarbnieki tiek nodarbināti valsts līdzfinansētajās darbavietās, lai palīdzētu visnelabvēlīgākā situācijā esošiem mērķa grupas pārstāvjiem izprast darba tirgus prasības un veicinātu mērķa grupu (personu ar invaliditāti, ilgstošo bezdarbnieku, personu, kas vecākas par 55 gadiem un citu) bezdarbnieku iekļaušanos sabiedrībā un iekārtošanos pastāvīgā darbā.

Saistībā ar subsidēto nodarbinātību pētījumā atklājās trīs problēmjaudājumi. Pirmkārt, nozīmīgs aspekts ir jautājums, vai subsidētā nodarbinātība sasniedz savu mērķi – veicināt bezdarbnieku iekārtošanos pastāvīgā darbā. Otrkārt, nozīmīgs jautājums ir darba devēju motivēšana iesaistīties subsidētajā nodarbinātībā, lai nodrošinātu plašāku darbavietu daudzveidību. Treškārt, svarīgs aspekts ir arī mērķa grupas bezdarbnieku motivācija piedalīties subsidētās nodarbinātības programmā.

Runājot par pirmo problēmjaudājumu, proti, vai subsidētā nodarbinātība sasniedz savu mērķi – veicināt bezdarbnieku iekārtošanos pastāvīgā darbā, nepieciešams sīkāk izvērtēt šī brīža subsidētās nodarbinātības norises praksi.

Fokusa grupu diskusijās pārrunātā pieredze rāda, ka daudzi darba devēji, kas iesaistījās NVA subsidēto darbavietu programmās, ilgstošo bezdarbnieku atlasīja veica pirms kontaktēšanās ar NVA, lai programmu izmantotu jau sev zināmu darbinieku piesaistīšanai, tādējādi cenšoties izvairīties no nepatīkamiem pārsteigumiem, ka darbinieks nenāk uz darbu, slikti strādā, dzer vai slimo:

Es savā sadarbībā ar NVA praktizēju tādu variantu, ka es meklēju vispirms cilvēku un tikai tad eju pie NVA, jo, ja nebiju pārliecināts par tiem cilvēkiem, - tur tas kontingents ir dažāds – viens ar psiholoģiskām problēmām, cits ar narkoloģiskām problēmām, cits vēl ar nodrošinājuma jeb iztikas minimuma problēmām. [...] Es pat ņēmu viņus un nelegāli nodarbināju pirms tam, lai paskatītos, kā viņi strādā. (Rīga, darba devēju FG)

Es vispirms sameklēju tos, kas ir reģistrējušies bezdarbniekos, tad izvērtēju viņu kā cilvēku, vai viņš der vai neder pa lielam. [...] Otrkārt es skatījos, lai nav vajadzīgs transports vai lai transports nav tālu jādzen. Tālākais darbinieks dzīvoja četrus kilometrus no manis. (Cēsis, darba devēju FG)

Pārsvārā tie ir zināmi cilvēki, kas ir reģistrējušies NVA. Mēs dzīvojam laukos, mēs viens otru labi pazīstam. Kas mums te Latgalē, ir dzērāji daudz, un dzērājus darbā neviens negrib. Tu to cilvēku redzi, zini kāds viņš ir iepriekš. (Rēzekne, darba devēju FG)

Vienlaikus diskusijās atklājās, ka gan darba devēji, gan bezdarbnieki, kuri bija iesaistījušies subsidētās nodarbinātības programmā, uzskatīja par pieņemamu un pat likumsakarīgu tādu rīcību, ka, noslēdzoties valsts līdzfinansējuma posmam un laikam, ko paredz programmas nosacījums, cik ilgi ir jābūt nodarbinātai personai pēc dalības pabeigšanas, darba attiecības ar bezdarbnieku tiek izbeigtas. Attaisnojot šādu rīcību, arī speciālisti uzsver, ka bezdarbniekam, kurš piedalījies subsidētajā nodarbinātībā, ir iespējas atrast darbu citos uzņēmumos un ka programmas mērķis nav saglabāt bezdarbniekam darbavietu tieši tajā uzņēmumā, kurā viņš ir bijis nodarbināts subsidētās nodarbinātības programmas ietvaros. Šādas prakses, kad, beidzoties

bezdarbnieka dalībai subsidētās nodarbinātības programmā, viņam radītā jaunā darbavieta netiek saglabāta, plašā sociālā akceptēšana visās mērķa grupās var radīt risku, ka tādējādi tiek padziļināts aizspriedumains priekšstats un ieradums, ka pat tādu personu ar invaliditāti, kuru darbaspēka kvalitāte būtiski neatšķiras no citiem darbiniekiem, nodarbināšana ir iespējama tikai subsidētās nodarbinātības ietvaros. Lai gan subsidētā nodarbinātība ir plaši pielietota prakse ārvalstīs, un arī Latvijas speciālisti, uzskatot, ka tā ir vislabākais risinājums, lai nodrošinātu personu ar invaliditāti integrēšanu darba tirgū, iesaka to turpināt un attīstīt plašāk, politikas veidotājiem ir rūpīgi jāizvērtē, vai subsidētā nodarbinātība ir sekmējusi personas atgriešanos darba tirgū pēc programmas/ pasākuma noslēguma. Tāpat ir nepieciešams mazināt aizspriedumus par personām ar invaliditāti kā potenciālo darbaspēku, izmantojot pozitīvās pieredzes piemērus un popularizējot tos plašsaziņas līdzekļos.

Aplūkojot otro problēmjaudājumu, proti, darba devēju motivēšanu iesaistīties subsidētajā nodarbinātībā, lai nodrošinātu plašāku darbavietu daudzveidību, speciālisti akcentēja atšķirīgo uzņēmēju interesi un iespējamās šķēršļus piedalīties programmā. Piemēram, Jelgavas speciālistu diskusijā gan tika norādīts, ka programma „Subsidētās darbavietas cilvēkiem ar invaliditāti” nav interesanta lielajiem uzņēmumiem, kam tas ir apgrūtināši veidot speciālu jaunu darbavietu cilvēkam ar invaliditāti, kā arī daļā uzņēmumu darbinieku skaits ir optimizēts līdz minimumam, un ir ļoti skaidri noteiktas funkcijas, līdz ar to nav iespēju veidot jaunas darbavietas. Tas apgrūtina darba devēju piesaisti programmas īstenošanā. Vienlaikus arī vides pieejamība var kavēt personu ar invaliditāti nokļūšanu pie darba devēja.

Savukārt daļa darba devēju pauž viedokli, ka bez finansiālā stimula viņi šajā programmā neiesaistītos, taču vēl daļa uzskata, ka viņu pieredze, iesaistoties subsidētajā nodarbinātībā, ir tik negatīva, ka viņus vairs nespēj motivēt arī piedāvātais finansējums.

Kamēr valsts subsidē un pusi apmaksā, tikmēr viņi arī pusi no darbiem izdara. Bet, lai maksātu paši pilnu algu, tad tas neatmaksājas. (Cēsis, darba devēju FG)

Mēs viņos ieliekam darbu, un viņi neviens nevēlas strādāt. Neviens. Viņi visi ir pieraduši dzīvot tikai un vienīgi uz pabalstiem. Mūsu valsts ir ļoti devīga uz pabalstiem. [...] Invalīdi - tie vēl kaut cik strādā, bet pārējie – vienkārši nulles variants. (Rēzekne, darba devēju FG)

No sociālās atbildības un iesaistīšanās sabiedrības dzīvē lielākā daļa intervēto darba devēju norobežojas, uzskatot, ka viņu galvenais uzdevums ir ražot preces un sniegt pakalpojumus un būt konkurētspējīgiem, nevis risināt sociālās problēmas. Tādējādi kā vienu no iespējamajiem risinājumiem darba devēji un speciālisti redz sociālās uzņēmējdarbības attīstību Latvijā, neprecizējot, kā viņi saprot šo jēdzienu un kādā virzienā tai būtu jāattīstās.

Bet uzņēmējiem jau nav jārisina šīs lietas. Uzņēmējiem ir jāpelna un jāražo jaunas darbavietas un produkti. [...] Uzņēmējus vienkārši mēģina uztaisīt par kaut kādu sociālā dienesta filiāli. (Liepāja, darba devēju FG)

Jāatzīmē, ka šobrīd sociālās uzņēmējdarbības normatīvais regulējums ir tikai izstrādes stadijā, un tiek īstenoti vairāki projekti sociālās uzņēmējdarbības pieredzes apzināšanai (Eiropas Savienības Erasmus+ programmas projekti – stratēģiskās

partnerības pieaugušo izglītības sektorā: (1) biedrība „Sociālās inovācijas centrs” īsteno projektu „Sociālās uzņēmējdarbības attīstība Baltijas jūras reģionā”; (2) biedrība „Zemgales nevalstisko organizāciju atbalsta centrs” īsteno projektu „Pasākumi sociālās uzņēmējdarbības izglītības veicināšanai”). Šie projekti ir uzsākti tikai 2014. gada rudenī, tāpēc konkrētāki ieteikumi ir sagaidāmi tikai 2015. gada beigās vai 2016. gadā.

Darba devēji min vairākus šķēršļus, kas var kavēt viņu iesaistīšanos subsidētās nodarbinātības programmās. Tie ir: (1) zemāka kapacitāte lietvedības kārtošanā un aprūtinājumi dokumentācijas gatavošanā, ko daļēji ar savu atbalstu palīdz novērst arī NVA filiāļu darbinieki, (2) problēmas rada daudzas nodarbinātības normatīvā regulējuma nianšes, kas ne visas atbilst programmas prasībām (piemēram, summārā darba laika uzskaitē, grūtības programmu pielāgot sezonālajiem darbiem, kas raksturīgi lauksaimniecībā u.tml.). Darba devēji uzskata, ka atbildēm uz neskaidrajiem jautājumiem saistībā ar netipisko darba laiku būtu jābūt zināmām NVA darbiniekiem uzreiz, jo citādi, kamēr tos noskaidro, darba devēja interese nodarbināt bezdarbnieku var būt mainījusies.

Aplūkojot trešo problēmjautājumu, proti, mērķa grupas bezdarbnieku motivāciju piedalīties subsidētās nodarbinātības programmā, darba devēji atzīst, ka attiecībā uz ilgstošajiem bezdarbniekiem varētu būt stingrāki sodi par saistību nepildīšanu, piemēram, nosakot, ka pārkāpumu gadījumā viņi ilgāku laiku nevar atkārtoti reģistrēties par bezdarbniekiem un saņemt pabalstus no pašvaldības.

Pagaidu sabiedriskie darbi

Algoti pagaidu sabiedriskie darbi, kas ekonomiskās krīzes iespaidā uz laiku tika aizstāti ar pasākumu darba praktizēšanu ar stipendiju pašvaldībās, 2012. gadā tika atjaunoti. To 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.

No tiem ilgstošajiem bezdarbniekiem, kuri ir bijuši iesaistīti pagaidu sabiedriskajos darbos, vairums tos uzskata par pagaidu nodarbinātību, bet atsevišķi – uzlūko tos kā savu pamatdarbu. Padziļinātās intervijas rāda, ka pagaidu sabiedriskie darbi ierobežotā darba tirgus apstākļos sniedz bezdarbniekiem iespēju paaugstināt pašapziņu, ka viņi joprojām ir spējīgi strādāt un viņiem ir darbs (atbilstoši tam, ka cilvēku apziņā darbam piemīt stabila sociālā vērtība), būt sabiedrībā, justies noderīgiem u.tml. Ilgstošie bezdarbnieki akcentē arī lielo algoto pagaidu sabiedrisko darbu pieprasījumu. Interviju dalībnieki norāda, ka viņi vēlētos veikt pagaidu sabiedriskos darbus, bet rindas uz tiem ir garas, un viņi nezina, kad pienāks viņu kārta. Pēc atsevišķu ilgstošo bezdarbnieku teiktā noprotams, ka viņiem nav zināma pagaidu sabiedrisko darbu piešķiršanas kārtība – kā netaisnība tiek uztverts tas, ka kāds tos veicis vairākkārt, bet citam nav pat piedāvāta šāda iespēja.

Tā kā padziļināto interviju dati rāda, ka ierobežotā darba tirgus apstākļos pagaidu sabiedriskie darbi ir instruments ilgstošo bezdarbnieku sociālo prasmju un daļēji –

darbspēju saglabāšanai, algoto pagaidu sabiedrisko darbu programmas turpināšana Latvijā ir ieteicams saglabāt. Jau šobrīd pašvaldību sociālajiem dienestiem ir tiesības iesaistīt darbspējīgos klientus, kas saņem sociālo palīdzību vismaz trīs mēnešus pēc kārtas, dažādos pasākumos, kas vērsti uz darba un sociālo prasmju saglabāšanu (Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma 12. pants, 4. punkts). Ņemot vērā iepriekš minēto, pašvaldību sociālajiem dienestiem būtu aktīvi jāsadarbojas ar NVA, lai darbspējīgos sociālās palīdzības saņēmējus pēc iespējas vairāk iesaistītu aktīvās nodarbinātības pasākumos, tādējādi veicinot viņu konkurētspēju un iespēju integrēties darba tirgū.

Ņemot vērā algoto pagaidu sabiedrisko darbu nozīmi ilgstošo bezdarbnieku darbspēju un sociālo prasmju saglabāšanā ierobežotos darba tirgus apstākļos, turpinot programmu ir nepieciešams pievērst uzmanību lielākai darbavietu dažādībai un kvalitātei. Speciālistu fokusa grupu diskusijās izskanēja priekšlikums atļaut algotos pagaidu sabiedriskos darbus piedāvāt arī pašvaldību kapitālsabiedrībām un aģentūrām, tādējādi risinot arī to izjusto darbaspēka trūkumu (piemēram, nepietiekamo darbaspēku ierobežota budžeta apstākļos u.tml.). Tomēr, pieņemot šādu risinājumu, pastāv konkurences darba tirgū izkropļojuma draudi, līdz ar to šis priekšlikums nav izskatāms. Kā cits iespējamais risinājums būtu intensificēt NVO iesaisti, motivējot tās aktīvāk izmantot piedāvātās iespējas.

2.3. Hronisku slimību un atkarību ārstēšanas problēmjaudājumi

Trešā lielā problēmjaudājumu grupa, kas paaugstina ilgstošā bezdarba risku, ir darbspēju saglabāšana un nodarbinātības iespējas hronisku saslimšanu un invaliditātes gadījumā un atkarību ārstēšana. Nodaļas ietvaros ir aplūkots šī brīža ārstēšanās iespēju piedāvājums un iespējamie ieteikumi tā attīstībai.

Darbspēju saglabāšana un nodarbinātība hronisku saslimšanu un invaliditātes gadījumā

Hroniskas saslimšanas ir viens no iemesliem, kas kavē ilgstošos bezdarbniekus iekļauties darba tirgū, un to profilakse ir tieši saistīta ar veselības aprūpes sistēmas pieejamību. Kā minēts iepriekš, 2014. gadā veiktais iedzīvotāju veselības paradumu pētījums rāda, ka 69% iedzīvotāju trīs gadu laikā nav bijuši pie ģimenes ārsta uz bezmaksas profilaktisko veselības pārbaudi⁸⁷. Savukārt 2012. gadā veiktais administratīvo procedūru iedzīvotājiem novērtējuma pētījums rāda, ka 11% iedzīvotāju, kuri pēdējo trīs gadu laikā reģistrējušies pie ģimenes ārsta, tas ir bijis pieejams tikai tālu no dzīves vietas. Runājot par ārstu speciālistu pieejamību, aptaujas dati rāda, ka 47% respondentu, kas apmeklējuši ārstu speciālistu pēdējo 12 mēnešu laikā, atzīst, ka vizīte pie speciālista ir jāgaida ilgāk par vienu nedēļu. Tāpat būtiska problēma ir tā, ka netiek piedāvāta iespēja pieteikties uz valsts apmaksātajām vietām pie ārsta speciālista – ar šādu problēmu saskārušies 14% no tiem, kuri apmeklējuši ārstu speciālistu pēdējā gada laikā⁸⁸. Tādējādi var secināt, ka, kaut arī Darba

⁸⁷ Latvijas iedzīvotāju (15-64 gadu vecumā) veselību ietekmējošo paradumu pētījums (2014), II daļa, 23.lpp.

⁸⁸ BISS (2012). „Iedzīvotāju aptaujas – administratīvo procedūru novērtējums. Veselības, sociālie un iekšējās drošības pakalpojumi.” Pasūtītājs: Valsts kanceleja

aizsardzības likuma 15. pants un saistošie Ministru kabineta noteikumi nosaka, ka darba devējs nodrošina obligātu veselības pārbaudi tiem nodarbinātajiem, kuru veselības stāvokli ietekmē vai var ietekmēt veselībai kaitīgi darba vides faktori, un tiem nodarbinātajiem, kuriem darbā ir īpaši apstākļi, veselības profilakse un veselības aprūpes pakalpojumu pieejamība nav pietiekama, lai saglabātu iedzīvotāju darbaspējas.

Risinājumi darbā ar ilgstošajiem bezdarbniekiem, kuriem ir hroniskas saslimšanas, ir aplūkoti iepriekšējās nodaļās, aplūkojot viņu motivēšanu un apmācību piedāvājumu. Vienlaikus jāuzsver, ka ir nepieciešams ieviest iniciatīvas, kuras preventīvi vērstas uz to, lai personas ar hroniskām saslimšanām paliktu darba tirgū. Šajā jomā būtiska ir Veselības ministrijas iesaistīšanās. Viens no priekšlikumiem ir paredzēt iespēju atbalstīt darba devējus ar noteiktu finansējumu darbinieku pārkvalificēšanai (apmācībai cita darba veikšanai) hronisku saslimšanu gadījumā (skatīt Igaunijas piemēru citu valstu pieredzes analīzē). Tāpat ieteicams apsvērt iespēju pārņemt Lielbritānijas pieredzi, kurā ir ieviests jauns valsts apmaksāts pakalpojums, lai mazinātu hroniski slimo cilvēku atkarību no valsts pabalstiem. Pakalpojuma būtība paredz, ka, ja cilvēks veselības problēmu dēļ nav strādājis četras nedēļas, viņš dodas pie ģimenes ārsta un viņam kopā ar darba devēju tiek izstrādāts plāns, kā atgriezties darbā. Lielai daļai šo cilvēku ir garīgās veselības traucējumi⁸⁹.

Tāpat, lai mazinātu aizspriedumus pret personu ar hroniskām slimībām nodarbināšanu, nepieciešams veicināt darba devēju izpratni par speciāla aprīkojuma nepieciešamību noteiktām darbinieku grupām (atkarībā no konkrētā cilvēka individuālajām vajadzībām).

Atkarību ārstēšana

Viens no jaunākajiem NVA sniegto pakalpojumu veidiem ir atbalsta pasākums bezdarbniekiem ar atkarības problēmām, 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. Pārvarot atkarības šķēršļus, bezdarbnieks tiek aicināts iesaistīties citos ADTP pasākumos un saņemt atbalstu darba meklēšanā⁹⁰.

Lai gan kopumā speciālistu fokusa grupu diskusijās jaunais atbalsta pasākums tika vērtēts kā noderīgs un nepieciešams, vienlaikus tika uzsvērts, ka, lai Minesotas programmā sasniegtais tiktu noturēts, nepieciešami arī citi atbalsta pasākumi, kam pagaidām nav pievērsta pietiekoši liela uzmanība. Lai būtu pozitīvs rezultāts, pašvaldības sociālajam darbiniekam ir nepieciešams turpināt organizēt personas sociālo rehabilitāciju, kā arī, iespējams, koordinēt sadarbību starp ārstniecības iestādī un darba devēju. Pat gadījumos, kad ilgstošais bezdarbnieks būs atradis darbu, viņam ir jāpaliek pašvaldības sociālā dienesta uzraudzībā, un jāpiedalās dažādās atbalsta vai pašpalīdzības grupās atkarīgajiem un līdzatkarīgajiem.

⁸⁹ „Veselības Ekonomists” Nr.4, 2015. gada aprīlis, „Darbspējas atjaunošanai jākļūst par politikas veidotāju prioritāti”. Pieejams:

http://stradavesels.lv/Uploads/2015/05/06/Veselibas_ekonomists_Fit_for_work_specizdevums_2015.pdf, 3.lpp.

⁹⁰ Iekļaujošas nodarbinātības pamatnostādnes 2015.–2020. gadam (2015), Rīga, 72.-75.lpp

Kā rāda iepriekšējā apakšnodaļa un ilgstošā bezdarba cēloņu analīze, kopumā dažādu ārstniecības pakalpojumu pieejamība ārstu speciālistu uzraudzībā Latvijā ir ierobežota. Piemēram, 2012. gadā veiktais pētījums „Administratīvo prasību analīze un kontrolējošo institūciju darbības novērtējums veselības aprūpes pakalpojumu jomā” rāda⁹¹, ka palīdzības sniegšanai katram sekundārās ambulatorās veselības aprūpes speciālistam tiek piešķirta kvota, kas neatbilst pakalpojuma pieprasījumam, tāpēc pacientam, kuri vēlas saņemt valsts apmaksātos veselības aprūpes pakalpojumus, ir jāgaida rindā vairākus mēnešus. Tādējādi, lai gan ilgstošajiem bezdarbniekiem (tāpat kā plašākai sabiedrības daļai) ir pieejama narkoloģiskā medicīniskā palīdzība par valsts budžeta līdzekļiem vispārējā kārtībā⁹², iepriekš veiktie pētījumi un sociālo dienestu pārstāvju sniegtā informācija apliecina pakalpojuma ierobežoto pieejamību.

Šādā situācijā pašvaldību sociālie darbinieki vēlas, lai NVA atbalsta pasākums bezdarbniekiem ar atkarības problēmām tiktu paplašināts (pieejams ātrāk, mainīti nosacījumi dalībai ADTP u.tml.). Piemēram, speciālistu fokusa grupu diskusijās tika pausts viedoklis, ka atkarības problēmu gadījumā gaidīšana rindā var būtiski mazināt klienta motivāciju izmantot ārstniecības pakalpojumus. Šobrīd dalība ADTP, lai ārstētu atkarību, pieejama tiem NVA reģistrētajiem bezdarbniekiem, kuriem bezdarbnieka statuss ir vismaz trīs mēnešus vai kas bezdarbnieka statusā ir mazāk par trīs mēnešiem, bet iepriekš vismaz sešus mēnešus nav bijuši nodarbināti (strādājuši) un kuriem ir narkologa atzinums par alkohola, narkotisko vai psihotropo vielu atkarību⁹³. Speciālisti fokusa grupu diskusijās atzīst, ka pastāv risks, ka klients pēc ADTP noteiktajiem trīs bezdarbnieka statusa mēnešiem nebūs vairs gatavs ārstēties, tāpēc aicina pārskatīt iepriekš minētos nosacījumus. Speciālisti arī uzskata par formalitāti nepieciešamību pēc narkologa atzinuma, tomēr jāuzsver, ka, lai noteiktu, vai piedāvātā Minesotas 12 soļu programmas medicīniskā tehnoloģija ir piemērota bezdarbnieka atkarības ārstēšanai, narkologa vērtējums ir nepieciešams. Netieši šādu vajadzību apstiprina arī speciālistu fokusa grupu diskusijās izteiktā atziņa, ka ir nepieciešams paplašināt ADTP ietvaros bezdarbniekiem pieejamo narkoloģiskās ārstēšanas medicīnisko tehnoloģiju daudzveidību.

Lai gan atkarību problēmu ārstēšanas iekļaušana ADTP pasākumos ir vērtējams kā mērķtiecīgs atbalsts ilgstošā bezdarba samazināšanai, vienlaikus jāatzīst, ka tādējādi darba tirgus politikas ietvaros arvien vairāk tiek iekļauti jautājumi, kas attiecas uz veselības aprūpes nozari, vismaz daļēji pārņemot nepietiekamā finansējuma un pakalpojuma pieejamības problēmu. Kaut arī šāda pieeja var tikt atbalstīta, lai pakalpojumus padarītu pieejamākus ilgstošajiem bezdarbniekiem un viņa gadījuma vadītājam būtu precīzāks pārskats par sniegto atbalstu un pasākumu secību,

⁹¹ Baltic Institute of Social Sciences (2012). Pētījums: Administratīvo prasību analīze un kontrolējošo institūciju darbības novērtējums veselības aprūpes pakalpojumu jomā. 1. aktivitāte: No regulējuma izrietošo prasību analīze attiecībā uz veselības aprūpes pakalpojumu sniedzēju darbības uzsākšanu un tālāku darbības nodrošināšanu. Starpziņojums, 173.lpp.

⁹² Narkoloģiskā medicīniskā palīdzība par valsts budžeta līdzekļiem, paredz pacienta līdzmaksājumu - par valsts apmaksātu narkologa konsultāciju jāmaksā pacienta iemaksa EUR 4,27, par narkoloģisku ārstēšanu diennakts stacionārā EUR 7,11, sākot ar otro diennakti. Pēc psihoterapeitiskās ārstēšanas saņemšanas ir iespējams saņemt valsts apmaksātu sociālo rehabilitāciju (Avots: <http://www.vm.gov.lv/lv/tava-veselib/narkologiska-palidziba>).

⁹³NVA mājas lapa. Atbalsta pasākums bezdarbniekiem ar atkarības problēmām. Publicēts: 22.01.2015. Pieejams: <http://www.nva.gov.lv/index.php?cid=433&mid=445&txt=3887&from=0> (17.07.2015.)

nepieciešams panākt vienošanos ar veselības aprūpes politikas veidotājiem par nozares iesaisti atkarību ārstēšanā un profilaksē. Vienlaikus jāraugās, lai, pieaugot atbalstam ADTP ietvaros, netiktu samazināts narkoloģiskajai ārstēšanai pieejamais finansējums vispārējās veselības aprūpes sistēmas ietvaros. Tāpat, ņemot vērā nepieciešamību turpināt vai atkārtot narkoloģisko ārstēšanu, ir jārada sasaistes mehānisms starp labklājības un veselības aprūpes nozarēm, lai persona, kas sākotnēji saņēmusi ārstēšanu ADTP ietvaros, var to turpināt vispārējā veselības aprūpes sistēmā. Kā minēts iepriekš, aplūkojot starpinstitucionālo sadarbību starp NVA un sociālajiem dienestiem un NVA neregistrēto ilgstošo bezdarbnieku motivēšanu, Pacientu tiesību likums neparedz informācijas apmaiņu starp veselības aprūpes iestādēm un pašvaldību sociālo dienestu. Tomēr ilgstošo bezdarbnieku ar atkarības problēmām sociālās un veselības rehabilitācijas turpināšanai pašvaldību sociālajiem darbiniekiem, kas strādā ar konkrēto gadījumu, ir nepieciešama vismaz pamata informācija par saņemto ārstēšanu, tās ilgumu un tālākajām rekomendācijām. Tas ļautu precizēt sociālās rehabilitācijas plānu, uzraudzīt, vai ilgstošais bezdarbnieks pilda rekomendācijas, un nepieciešamības gadījumā arī motivēt klientu turpināt ārstēšanos.

Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, fokusa grupu diskusijās izteiktā speciālistu vēlme, lai tiktu samazināti termiņi, kas izvirzīti dalībai NVA „Atbalsta pasākums bezdarbniekiem ar atkarības problēmām”, var tikt atbalstīta. Tomēr jāņem vērā, ka minētie termiņi vienlaikus kalpo kā preventīvs mērs, lai izvairītos no situācijām, ka bezdarbnieku narkoloģiskā ārstēšana no veselības aprūpes sistēmas daļas kļūst par darba tirgus politikas sastāvdaļu un ka ārstēšanu iziet personas, kas nav pietiekami motivētas uzlabot savu stāvokli. Būtiska termiņu, kas izvirzīti dalībai atkarību ārstēšanas ADTP, samazināšana var pastiprināt arī nevienlīdzību narkoloģiskās ārstēšanas pakalpojuma pieejamībā strādājošajiem iedzīvotājiem un NVA reģistrētajiem bezdarbniekiem.

Rīgas speciālistu diskusijā tika aktualizēts, ka atkarības problēmas ir būtiski risināt jau preventīvi, lai strādājošs cilvēks, kam ir atkarības problēmas, nezaudētu darbu un nekļūtu par ilgstošo bezdarbnieku.

Pirms 15-20 gadiem mums bija ļoti labi projekti ar darba devējiem, lai nezaudētu to darbu. [...] Mēs mēģinājām tos darba devējus izglītēt tādā ziņā, ka mēs viņiem gribējām pierādīt, ko arī ļoti veiksmīgi izdarījām, ka lētāk ir šo darbinieku ārstēt no atkarībām vai citām problēmām, nekā paņemt jaunu darbinieku un viņu izglītēt un mācīt. Manuprāt, tas arī ir viens no veidiem, kā izsargāties no tā, lai tas bezdarbnieku pulciņš neaugtu lielāks. Tā ir drusku aizmirsta problēma, bet tā ir ļoti vajadzīga. (Rīga, speciālistu FG)

Tādējādi nepieciešams izvērtēt iespējas nodrošināt līdzfinansējumu atkarību ārstēšanai vēl pirms darba zaudēšanas. Viens no modeļiem tālākai diskusijai ir paredzēt 50% līdzfinansējumu ārstēšanās izmaksām, ja otru pusi sedz darba devējs vai konkrētais cilvēks ar atkarības problēmām.

2.4. Reģionālās mobilitātes veicināšana

Ierobežotais reģionālais darba tirgus un transporta pakalpojumu zemā pieejamība kā ilgstošā bezdarba cēloņi aktualizē reģionālās mobilitātes veicināšanas nepieciešamību. Šis pēc būtības ir horizontāls jautājums, jo mobilitāte ļautu ilgstošajiem bezdarbniekiem ne tikai atrast darbu, bet arī piedalīties NVA piedāvātajos apmācību vai konkurētspējas paaugstināšanas pasākumos.

Šobrīd darba tirgus politikas ietvaros tiek piedāvāta komersantu nodarbināto personu reģionālās mobilitātes veicināšana. Tās mērķis ir veicināt darbaspēka mobilitāti ap ekonomiskajiem centriem un palielināt darba atrašanas iespējas tiem, kuru dzīvesvietas tuvumā nav viņu prasmēm un spējām atbilstošu brīvu darbavietu, finansiāli atbalstot bezdarbniekus, kuri ir gatavi tuvināties darbavietām un strādāt Latvijā, un sedzot viņiem transporta un dzīvošanas izdevumus pirmos četrus mēnešus pēc darba tiesisko attiecību uzsākšanas. Šis pasākums tika uzsākts 2013. gada martā un tiek īstenots izmēģinājuma projekta veidā.

Tā kā sabiedriskā transporta pieejamības nodrošināšana ir Satiksmes ministrijas un plānošanas reģionu kompetence, un būtiskas izmaiņas sabiedriskā transporta nodrošinājumā līdz 2020. gadam nav plānotas (sk. bezdarba cēloņu analīzē aplūkotos politikas dokumentus), iespējamie problēmas risinājumi saistās ar dažādu instrumentu pielietošanu, kas veicinātu iedzīvotāju reģionālo mobilitāti.

Saskaņā ar 2014. gadā veiktā pētījuma „Darba tirgus specifisko reģionālo problēmu identificēšana un pasākumu izstrādāšana reģionālā darba tirgus konkurētspējas stiprināšanai” rezultātiem, nepieciešams pārskatīt preventīvā bezdarba samazināšanas pasākuma „Komersantu nodarbināto personu reģionālās mobilitātes veicināšana” īstenošanas nosacījumus un samazināt ierobežojumus mobilitātes pabalstu saņemšanai. Pētījumā secināts, ka virkne prasību atbalsta saņemšanai, piemēram, darbs tikai privātajā sektorā, vakancei pirms tam vismaz nedēļu jābūt reģistrētai NVA, atbalsts nepienākas, ja līgums noslēgts tikai uz sezonu, u.tml., būtu jāpārskata⁹⁴. Tāpat speciālisti uzskata, ka atbalsta ilgums (pirmie četri mēneši pēc darba tiesisko attiecību uzsākšanas) ir par īsu, lai kalpotu kā reāls motivators bezdarbniekam atrast darbu.

Kā cits iespējamais atbalsta mehānisms, kuru citās ES valstīs pielieto reģionālās mobilitātes veicināšanai, ir iedzīvotāju ienākuma nodokļa atvieglojumu piešķiršana par transporta izdevumiem. Piemēram, Vācijā šāds atbalsts pastāv no 2000. gada, tā ir fiksēta maksa par katru pārvietošanās kilometru no mājām uz darbu (tiek saukta par „nobraukuma pabalstu”, t.i., *Kilometer-Pauschale*), kas tiek piemērota neatkarīgi no iedzīvotāju lietotā transporta līdzekļa veida, t.i., atvieglojums tiek piešķirts gan tiem, kas pārvietojas ar personīgajiem transporta līdzekļiem (ieskaitot velosipēdu), gan tiem, kas pārvietojas ar sabiedrisko transportu. Atvieglojums tiek noteikts kā fiksēta summa par katru nobraukto kilometru, noteiktiem transporta līdzekļiem (piemēram, velosipēdam) ir noteikta atvieglojumu maksimālā summa. Atvieglojumu var saņemt tie nodarbinātie, kuru uzņēmums nekompensē pārvietošanās izdevumus. Tā

⁹⁴ Projektu un kvalitātes vadība (2014). Darba tirgus specifisko reģionālo problēmu identificēšana un pasākumu izstrādāšana reģionālā darba tirgus konkurētspējas stiprināšanai. Pētījuma atskaite. Rīga, 143.lpp. Pieejams: http://www.nva.gov.lv/docs/28_53abbd7c02ee19.16060069.pdf (skatīts 17.07.2015.)

saņemšanai iedzīvotājiem ir jāiesniedz iedzīvotāju gada ienākuma deklarācijas⁹⁵. Līdzīgi instrumenti reģionālās mobilitātes veicināšanai (ceļam no mājām uz darbu) pastāv arī citās ES valstīs⁹⁶.

Izvērtējot šī instrumenta piemērošanu, jāņem vērā, ka sākotnēji tas varētu atvieglot jau strādājošo iedzīvotāju pārvietošanās no mājām uz darbu izdevumus. Reģionālo mobilitāti un ilgstošo bezdarbnieku integrēšanu darba tirgū šāds instruments varētu veicināt tikai ar laiku, kad nostabilizētos tā piemērošanas un administrēšanas kārtība. Vienlaikus jāņem vērā, ka šāda atbalsta sistēma var nesasniegt zemu kvalificēto darbaspēku, jo prasa indivīda sociālās iemaņas spēt sagatavot iedzīvotāju gada ienākuma deklarāciju un iesniegt to Valsts ieņēmumu dienestā.

2.5. Kopsavilkums: prioritāri risināmie jautājumi

Izvērtējot ilgstošā bezdarba cēloņus un ilgstošajiem bezdarbniekiem pieejamos pakalpojumus un priekšlikumus to attīstībai, ir definētas sešas **prioritāri** risināmo jautājumu grupas. Katra prioritāte sastāv no vairākiem piedāvātajiem risinājumu virzieniem, daļa no kuriem ir jāsteno secīgi, savukārt citu īstenošana nav jāsaskaņo ar pārējiem risinājumiem. Jāņem vērā, ka ieteiktie prioritārie jautājumi un to risinājumi nesedz pilnīgi visas ilgstošā bezdarba cēloņu grupas – daļu problēmu (piemēram, ierobežoto darba tirgu) nav iespējams risināt tikai labklājības sistēmas ietvaros un pozitīvi uzlabojumi ir iespējami tikai vidējā termiņā.

1. prioritāte: ilgstošo bezdarbnieku institucionālā atbalsta sistēmas pilnveidošana

1.1. NVA un sociālo darbinieku specializācijas darbā ar ilgstošā bezdarba riskiem noteikšana

1.2. NVA, pašvaldību sociālo dienestu un veselības aprūpes speciālistu sadarbības stiprināšana un koordinēšana atbalsta plānošanā un nodrošināšanā ilgstošajiem bezdarbniekiem

1.3. NVA neregistrēto ilgstošo bezdarbnieku sasniegšanas un aktivizēšanas mehānismu attīstība

1.4. Sadarbības ar NVO stiprināšana atbalsta un motivācijas pakalpojumu sniegšanā ilgstošajiem bezdarbniekiem

2. prioritāte: darba ar ilgstošajiem bezdarbniekiem intensificēšana

2.1. NVA profilēšanas sistēmas pilnveidošana

2.2. Pašpalīdzības grupu darbības attīstīšana

2.3. Prioritāro ilgstošo bezdarbnieku grupu noteikšana un atbilstoša atbalsta plānošana

⁹⁵ Sk.: http://www.itdp.org/wp-content/uploads/2014/07/Mex-White-Paper_Germany.pdf

⁹⁶ http://www.ecf.com/wp-content/uploads/141117-Commuting-Who-Pays-The-Bill_21.pdf

2.4. Preventīvais darbs bezdarba sākumposmā ilgstošā bezdarba novēršanai

3. prioritāte: NVA sadarbības ar darba devējiem pilnveidošana

3.1. Vakanču daudzveidības panākšana

3.2. Lielāko sadarbības partneru individuālo klientu vadītāju noteikšana

3.3. Darba izmēģinājuma sistēmas attīstīšana

3.4. Motivācijas mehānismu attīstība nodarbinātības veicināšanai zemāk apmaksātajās darbavietās

3.5. Darbaspēka reģionālās mobilitātes veicināšana

4. prioritāte: NVA pakalpojumu papildināšana atbilstoši mainīgajām klientu vajadzībām

4.1. Elastīgu un individuālu risinājumu piedāvāšana klientiem gadījumos, kad NVA pakalpojumu saņemšanas iespējas ir ierobežotas

4.2. Jaunu konkurētspējas paaugstināšanas pasākumu un to organizēšanas kārtības piedāvājums

4.3. Algoto pagaidu sabiedrisko darbu klāsta un kvalitātes pilnveidošana ilgstošo bezdarbnieku darba iemaņu un sociālo prasmju uzturēšanai

4.4. Subsidētās nodarbinātības programmu piedāvājuma un nosacījumu pilnveidošana un sociālās uzņēmējdarbības attīstīšana

5. prioritāte: NVA komunikācijas stratēģijas, tai skaitā, informēšanas par NVA sniegtajiem pakalpojumiem, pilnveidošana

5.1. Informēšanas kampaņas par NVA pakalpojumu klāstu sabiedrības informētības paaugstināšanai

5.2. Ilgstošo bezdarbnieku pozitīvās pieredzes apmaiņas semināru organizēšana

5.3. Informatīvās kampaņas aizspriedumu mazināšanai pret ilgstošajiem bezdarbniekiem, personām ar invaliditāti darba tirgū u.tml.

6. prioritāte: iedzīvotāju darbaspēju saglabāšana un atkarību ārstēšana

6.1. Hronisko slimību dēļ zaudēto darbaspēju atjaunošanas iniciatīvu ieviešana

6.2. Atkarību ārstēšana un profilakse

Izvērsti identificēto prioritāro jautājumu risinājumu apraksts ir sniegts Gala ziņojuma noslēdzošajā nodaļā „Priekšlikumi ilgstošā bezdarba situācijas risināšanai Latvijā”.

3. ES dalībvalstu pieredzes izvērtējums

Kopējās tendences ilgstošā bezdarba mazināšanas politikā ES valstīs raksturo šādas stratēģijas⁹⁷:

- 1) apmācību piedāvājums ilgstošajiem bezdarbniekiem;
- 2) subsīdijas ilgstošo bezdarbnieku nodarbināšanai;
- 3) nodokļu atvieglojumi darba devējiem, kas pieņem darbā ilgstošos bezdarbniekus;
- 4) pabalstu sistēmas sasaiste ar līdzdarbības pienākumiem aktīvi meklēt darbu.

Turpinājumā ir sniegts padziļināts ieskats dažādu ES dalībvalstu pieredzē, aprakstot labās prakses ilgstošā bezdarba mazināšanā. Aprakstā vērsta uzmanība uz tādiem aspektiem kā bezdarbnieku profilēšana, darbā ar bezdarbniekiem iesaistītais nodarbinātības dienestu personāls, nodarbinātības dienestu piedāvātie pakalpojumi un aktīvās darba tirgus politikas pasākumi, kā arī sadarbība ilgstošā bezdarba mazināšana ar citiem partneriem (t.sk., pašvaldību lomas analīze).

3.1. Bezdarbnieku profilēšana un ilgstošo bezdarbnieku kā mērķa grupas definēšana

Lai risinātu ilgstošā bezdarba problēmu, atsevišķu ES dalībvalstu nodarbinātības dienesti sistemātiski uzrauga savu klientu situāciju noteiktos laika posmos. Piemēram, Igaunijā ir noteikts, ka bezdarbnieka situācijas monitoringa būtiskākie atskaites punkti ir 100 dienas no reģistrēšanās brīža, seši mēneši un 12 mēneši. Sekojot līdz bezdarba ilgumam un veicot pārrunas ar ilgstošo bezdarbnieku, liela uzmanība tiek pievērsta tam, lai viņš no bezdarbnieka nekļūst par ilgstošo bezdarbnieku.

Lielākajā daļā ES dalībvalstu nodarbinātības dienesti izmanto profilēšanas sistēmu, lai savlaicīgi identificētu tos, kuriem ir risks kļūt par ilgstošajiem bezdarbniekiem, un lai segmentētu klientus atbilstoši nepieciešamam atbalstam. Pirmajās intervijās nodarbinātības dienestu darbinieki profilē savus klientus un identificē apstākļus, kas varētu kavēt viņu atgriešanos darba tirgū. Galvenie šķēršļi ilgstošo bezdarbnieku reintegrācijai darba tirgū ES dalībvalstīs ir šādi: (1) zema, nepietiekama vai novecojusi kvalifikācija; (2) zema motivācija, darba ieradumu trūkums un ierobežotas zināšanas par darba meklēšanas metodēm; (3) šķēršļi darbam (piemēram, sociālo pabalstu saņemšana); (4) citi faktori, kas ietekmē darba atrašanu (piemēram, slikts sabiedriskā transporta nodrošinājums; bērnu aprūpes iestāžu trūkums laukos; dzīves prasmju trūkums tiem, kuri nāk no nelabvēlīgas sociālās vides vai kuri nav ieguvuši nekādu izglītību; ģimenes stāvoklis vai veselības problēmas)⁹⁸.

Tiem klientiem, kuriem varētu būt grūtības atgriezties darba tirgū, nodarbinātības dienestā tiek sniegtas papildus konsultācijas un atbalsta pasākumi (piemēram,

⁹⁷ Kern, V. (2015) *Tackling long-term unemployment in the EU*. European Parliament Research Service. Pieejams: <http://epthinktank.eu/2015/05/11/tackling-long-term-unemployment-in-the-eu/> (01.06.2015.)

⁹⁸ Duchemin C., Manoudi A., the Budapest Institute (2014) *Comparative Paper: PES approaches for sustainable activation of the long-term unemployed*. p. 6. Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11811&langId=en> (10.07.2015.)

piedāvātas apmācības, lai sagatavotos darba tirgum, vai konkrētas arodapmācības, risināti dzīvesvietas un citi sociālie jautājumi, piedāvāts atbalsts atkarību ārstēšanai). Eksperti atzīst, ka klientu profilēšanai nevajadzētu būt statistiskai – nodarbinātības dienesta darbiniekiem laika gaitā jāizvērtē, vai ir mainījušās klientu iespējas atgriezties darba tirgū, tādējādi garantējot to, ka klienti saņem sev atbilstošus pakalpojumus⁹⁹.

ES dalībvalstu nodarbinātības dienesti savus klientus profilē un segmentē atšķirīgi:

- 1) klienti tiek dalīti trīs grupās, vadoties pēc tā, kādas ir viņu iespējas atgriezties darba tirgū. Piemēram, Francijā kopš 2012. gada ir ieviests jauns pakalpojumu sniegšanas modelis – izvērtējot klientu individuālās vajadzības, nodarbinātības dienesta darbinieki sniedz viņiem atšķirīgu atbalstu: sekojošu (*follow-up*), vadītu (*guided*) vai pastiprinātu (*reinforced*). Portugālē kopš 2012. gada nodarbinātības dienesta pakalpojumus klienti saņem atbilstoši sev piešķirtai kategorijai – (1) gatavi atgriezties darba tirgū; (2) ar ierobežotām iespējām tikt nodarbinātam; un (3) tie, kuriem nepieciešams papildus atbalsts. Nodarbinātības dienesta darbinieki laika gaitā izvērtē klienta atbilstību konkrētajai kategorijai un var to mainīt. Arī Austrijā bezdarbnieki tiek segmentēti pēc viņu vajadzībām un piedāvātajiem pakalpojumiem – (1) tie, kam nepieciešama tikai informācija (t.s. *info* klienti); (2) īslaicīgie bezdarbnieki (trīs mēneši), kam nepieciešamas konsultācijas un bezdarbnieka pabalsts (pakalpojumu klienti); (3) bezdarbnieki, kam nepieciešams intensīvāks atbalsts un vadīšana, dažāda veida pakalpojumi (apmācības, konsultācijas, darba piedāvājumi sociālajos uzņēmumos utt.) (vadāmie klienti).
- 2) klienti tiek dalīti divās grupās atbilstoši darba metodēm, ko nodarbinātības dienesta darbinieki izmantos („standarta” atbalsts un „gadījuma vadīšana”). Bulgārijas nodarbinātības dienesta pieeja ilgstošā bezdarba risināšanā balstās uz klientu profilēšanu un segmentēšanu, iedalot bezdarbniekus divās grupās – (1) tie, kas varētu relatīvi viegli atrast darbu, un (2) tie, kam tas varētu būt grūtāk un ir risks kļūt par ilgstošajiem bezdarbniekiem. Ilgstošajiem bezdarbniekiem un tiem, kam ir augstāks risks kļūt par tādiem, tiek veikta padziļināta „diagnoze” un bezdarba iemeslu analīze, kuras īstenošanā tiek izmantota īpaša metode („SMART”). Metode ietver iepriekš izstrādātus jautājumus četros blokos – personas statuss, personas kvalitātes, profesionālā darbība un darba meklēšanas progress. Ar jautājumu palīdzību tiek noskaidrotas klienta vājās vietas, kas veido piekto bloku. Dienesta darbinieks šos jautājumus klientam uzdod interviju laikā, veicot atzīmes par to, kuri jautājumi jau ir izrunāti. Darbinieks nepieciešamības gadījumā pie katra no jautājumiem veido piezīmes, lai identificētu un iezīmētu iespējamus riskus.¹⁰⁰

⁹⁹ Duchemin C., Manoudi A., the Budapest Institute (2014) *Comparative Paper: PES approaches for sustainable activation of the long-term unemployed*. p. 9. Pieejams:

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11811&langId=en> (10.07.2015.).

¹⁰⁰ National Employment Agency of Bulgaria (2014) *Peer Review „PES approaches for sustainable activation of long-term unemployed”*. p.9. Pieejams:

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11726&langId=en> (01.06.2015.)

Polijā būtiskākās izmaiņas pēdējo gadu laikā ir saistītas ar profilēšanas pieejas ieviešanu 2014. gadā, kas ļauj sekmīgāk piedāvāt pakalpojumus atbilstoši konkrētā indivīda vajadzībām. Profilēšanā tiek noteikts, vai cilvēks ir gatavs tikt nodarbināts, vai arī viņam ir nepieciešami papildus pakalpojumi. Līdzīgi arī Igaunijā, nodarbinātības dienests klientus profilē pēc viņu vajadzībām – nosakot to, vai cilvēks ir gatavs atgriezties darba tirgū, vai arī cilvēkam ir nepieciešams viņa situācijai atbilstošs papildus atbalsts.

- 3) nodarbinātības dienesti fokusējas uz tām klientu vecumgrupām, kurām ir lielāks risks kļūt par ilgstošajiem bezdarbniekiem. Piemēram, ACTIRIS (reģionālais Beļģijas nodarbinātības dienests) klientus profilē pēc to vecuma, izglītības līmeņa un pēc tā, vai viņi jau ir bijuši reģistrējušies nodarbinātības dienestā. Īpaša uzmanība tiek veltīta divām grupām – jauniešiem un gados vecākiem bezdarbniekiem. Tā kā ACTIRIS ir maza pieredze darbā ar gados vecākiem bezdarbniekiem, tad 2012. gadā tika uzsākta programma, kas paredz konkursa rīkošanu projektiem ilgstošajiem bezdarbniekiem, kas ir vecāki par 45 gadiem un kuri bez darba ir vairāk kā divus gadus. Programmas galvenais uzdevums ir noskaidrot, kā attīstīt pakalpojumus gados vecākiem bezdarbniekiem. Līdzšinējie rezultāti ir ļoti sekmīgi, jo 50% no projektu dalībniekiem atrod darbu; pakalpojumi tiek sniegti līdz 12 mēnešus garā laika posmā.¹⁰¹

Polijā speciālās programmas jauniešu (vecumā līdz 30 gadiem) un vecāku cilvēku (50 un vairāk gadu) nodarbināšanai tiek īstenotas kopš 2010. gada. Programma īstenošanai Darba un sociālās politikas ministrija rīko konkursu reģionālajiem nodarbinātības dienestiem, kā rezultātā finansējumu saņem labākie piedāvājumi. Piemēram, 2011. gadā finansiālu atbalstu saņēma 42, bet 2012. gadā – 150 reģionālie nodarbinātības dienesti. Tā ir iespēja reģionu nodarbinātības dienestiem īstenot radošas un elastīgas pieejas šīm bezdarbnieku grupām. Pasākumu klāstā var tikt iekļautas šādas aktivitātes – grupu darbs, prakse, konsultācijas, koučings un mentorings, mobilitātes atbalsts (no 2014. gada vienreizējs atbalsts personām līdz 30 gadu vecumam, kuras atradušas darbu 80 un vairāk kilometru vai trīs un vairāk stundu brauciena attālumā no dzīvesvietas – līdz PLN 7500 jeb EUR 1826 dzīvokļa īrei un sadzīves izdevumiem¹⁰²), bezdarbnieka ārējā izskata uzlabošanas pasākumi un citi. Programmas izvērtēšana parāda, ka 2012. gadā trīs mēnešu laikā pēc programmas pabeigšanas 77,8% dalībnieku jauniešu grupā un 79,4% dalībnieku vecākā gada gājuma personu grupā atrada darbu. Salīdzinoši ar iepriekšējām bezdarbnieku aktivizēšanas programmām, šīm programmām bija ievērojami labāki rezultāti.¹⁰³

¹⁰¹ ACTIRIS (2014) *Peer Review „PES approaches for sustainable activation of long-term unemployed”*. Belgium. Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11732&langId=en> (01.06.2015.)

¹⁰² WP.PL. 7,5 tys. zł dla bezrobotnego, który znalazł pracę w innym mieście, 04.02.2014. Pieejams: <http://finanse.wp.pl/kat,1013819,title,75-tys-zl-dla-bezrobotnego-ktory-znalez-prace-w-innym-mieście,wid,16379686,wiadomosc.html?ticaid=1153cb> (17.07.2015.)

¹⁰³ Kubiak, P. (2014) Presentation on: *Special Programmes for LTU in Poland*. Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11750&langId=en> (10.07.2015.)

Reaģējot uz ekonomisko krīzi, atsevišķās ES dalībvalstīs ir izstrādāti īpaši plāni vai pilotprojekti darbam ar ilgstošajiem bezdarbniekiem. Piemēram, Dānijā politikas fokuss uz ilgstošajiem bezdarbniekiem parādījās brīdī, kad bezdarbnieka pabalsta saņemšanas ilgums tika samazināts uz diviem gadiem un daļai ilgstošo bezdarbnieku bija risks zaudēt pabalstu. No 2012. gada jūnija līdz 2013. gada jūnijam valsts īstenoja īpašu pakalpojumu programmu tiem bezdarbniekiem, kuriem pabalsta saņemšanas laiks bija mazāks par sešiem mēnešiem. Programma ietvēra individuālo konsultāciju sesiju ar personīgo nodarbinātības konsultantu un iespēju saņemt ātru darba apmācību vai praksi. Darba devējam tika piešķirta finansiāla atlīdzība, ja viņš pieņēma darbā šīs mērķa grupas pārstāvjus. Beidzoties valsts īstenojamajai programmai, Kopenhāgenas nodarbinātības dienests turpināja finansēt īpašu ilgstošajiem bezdarbniekiem paredzētu pakalpojumu paketi, kuras mērķa grupa ir klienti ar zemu kvalifikācijas līmeni un arī klienti ar augstāko izglītību (pārsvarā jaunieši, kuri ieguvuši augstāko izglītību humanitārajās vai līdzīgās zinātnēs). Pakalpojumu pakete ietver biežākas konsultācijas pie nodarbinātības dienesta darbiniekiem un dalību aktīvās darba tirgus politikas papildus pasākumos.¹⁰⁴

Arī Francijā 2011. un 2012. gadā tika izstrādāti un ieviesti divi nacionālie rīcības plāni darbam ar ilgstošajiem bezdarbniekiem (2012. gadā izstrādātais plāns fokusējās uz tiem ļoti ilgstošajiem bezdarbniekiem, kuri ir reģistrējušies nodarbinātības dienestā un divu gadu laikā nav ne strādājuši, ne mācījušies). Rīcības plāni paredzēja, ka nodarbinātības dienestam ir jāintervē visi bezdarbnieki un atkarībā no viņu gatavības darba tirgum jāpiedāvā vakances vai arī viņu vajadzībām atbilstošas apmācības un cita veida aktivitātes.¹⁰⁵

3.2. Nodarbinātības dienestu darbinieki – to specializācija un slodze

Dažu ES dalībvalstu nodarbinātības dienestos ir darbinieki, kas strādā tikai ar ilgstošajiem bezdarbniekiem – viņu pārraudzībā ir konkrētas mērķa grupas klienti, kuriem ir augsts ilgstošā bezdarba risks. Piemēram, Dānijā (Kopenhāgenā) ar ilgstošajiem bezdarbniekiem – ar klientiem, kuriem ir zems kvalifikācijas līmenis, vai ar tiem, kuriem ir augstākā izglītība, – strādā specializētu konsultantu komandas. Austrijā Vīnes nodarbinātības dienestā ir konsultanti, kuri strādā tikai ar klientiem, kuriem ir garīga vai fiziska rakstura ierobežojumi – 2013. gadā tika uzsākta programma „Reha-koučings”, kurā galvenais uzsvars ir uz individuālu pieeju un kopīgiem risinājumu meklējumiem. Ja caurmērā nodarbinātības dienesta konsultants katram klientam var veltīt 15 minūtes mēnesī, tad šajā programmā tikšanās (koučings, konsultācijas vai intervijas) ilgums ir viena stunda katru nedēļu¹⁰⁶.

¹⁰⁴ City of Copenhagen (2014) *Peer Review „PES approaches for sustainable activation of long-term unemployed”*. Denmark. p.2. Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11736&langId=en> (09.07.2015.)

¹⁰⁵ Pôle employ (2014) *Peer Review „PES approaches for sustainable activation of long-term unemployed”*. France. p.3. Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11741&langId=en> (10.07.2015.)

¹⁰⁶ AMS (2014) *Peer Review “Peer Review on Performance Management in Public Employment Services (PES)”* Austria. p.10 Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=10242&langId=en> (09.07.2015.)

Bulgārijā nodarbinātības dienestā ir daži darbinieki, kuri konsultē tikai romu minoritātes klientus. Specializēšanos darbam ar romiem Bulgārijas nodarbinātības dienests uzsāka jau 2008. gadā. Nacionālajā programmā „Aktivizēt neaktīvas personas” tika iesaistīti 76 speciālisti darbam ar romiem. Šo speciālistu pienākumos ietilpst informatīvo kampaņu organizēšana, individuālas un grupu tikšanās ar romiem un sadarbības partneriem (NVO, darba devējiem u.c.). 2013. gadā programma tika vēl paplašināta, iekļaujot arī 33 psihologus un 10 gadījuma vadītājus. Programmas rezultātā romi aktīvāk reģistrējās kā bezdarbnieki (papildus gandrīz 13 000 personu), kā arī 3400 romi atrada darbu (lielākoties subsidētajās darbavietās).¹⁰⁷

Vairāku ES dalībvalstu – Austrijas, Dānijas, Francijas, Horvātijas un Vācijas – nodarbinātības dienestos ir konsultanti, kas strādā tikai ar jauniešiem (arī tiem, kuri ir ilgstošie bezdarbnieki). Piemēram, Dānijā ir speciāls uz jauniešiem orientēts dienests, kas konsultē tos bez darba esošos jauniešus, kuriem nav augstākā izglītība.

Kopumā nodarbinātības dienestu darbinieki, kuri konsultē ilgstošos bezdarbniekus vai citu specifisku grupu bezdarbniekus, ir mazāk noslogoti nekā „parastie” konsultanti:

- Francijā nodarbinātības konsultantu slodzi nosaka tas, kāda veida atbalstu viņi sniedz klientiem – sekojošu (*follow-up*), vadītu (*guided*) vai pastiprinātu (*reinforced*). Ja konsultants sniedz pastiprinātu atbalstu, tad viņa uzraudzībā var būt aptuveni 70 klientu.
- Vācijā nodarbinātības konsultantu slodze ir atkarīga no viņu darba specifikas – no tā, vai viņi strādā kā vispārējie konsultanti vai kā konkrētu uz nodarbinātību orientētu gadījumu vadītāji. Katrs gadījumu vadītājs strādā ar aptuveni 75 klientiem. To, kāda būs darbinieku struktūra un cik tajā būs gadījumu vadītāju nosaka katra reģionālā dienesta vadība individuāli.
- Igaunijā katrs „parastais” nodarbinātības konsultants strādā ar 200-300 klientiem, savukārt gadījumu vadītāju pārraudzībā ir 100-150 klientu.

Atsevišķu ES dalībvalstu – piemēram, Beļģijas, Bulgārijas, Portugāles un Slovākijas – nodarbinātības dienestos konsultanti strādā ar visiem klientiem neatkarīgi no to statusa. Līdz ar to nodarbinātības konsultantu pārraudzībā ir vienāds skaits klientu, neņemot vērā to, cik no viņiem ir ilgstošie bezdarbnieki. Piemēram, Bulgārijā, kur darbam ar ilgstošajiem bezdarbniekiem nav speciālu konsultantu, nodarbinātības dienesta darbinieki mēnesī apkalpo vidēji 300-370 klientus¹⁰⁸.

Kopumā ilgstošajiem bezdarbniekiem ir nepieciešamas biežākas konsultācijas ar nodarbinātības konsultantiem nekā pārējiem bezdarbniekiem. ES dalībvalstu nodarbinātības dienestos ilgstošie bezdarbnieki lielākoties var saņemt vienu vai divas konsultācijas mēnesī (skat. 1. tabulu). Tomēr praksē konsultāciju biežumu var noteikt gan bezdarbnieka individuālās vajadzības, gan viņa konsultanta kapacitāte un darba slodze.

¹⁰⁷ Kostadinova, B. (2014) Presentation on: *PES services for long-term unemployed*.

Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11728&langId=en> (01.06.2015.)

¹⁰⁸ National Employment Agency of Bulgaria (2014) *Peer Review „PES approaches for sustainable activation of long-term unemployed”*. Pieejams:

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11726&langId=en> (01.06.2015.)

1. tabula. Ilgstošo bezdarbnieku un viņu konsultantu tikšanās biežums dažādu ES dalībvalstu nodarbinātības dienestos

Austrija	Klientiem, kuriem ir nepieciešams lielāks atbalsts – vismaz reizi mēnesī
Beļģija (ACTIRIS)	Var mainīties atkarībā no individuālajām klienta vajadzībām
Bulgārija	Var atšķirties pēc individuālā darba meklēšanas plāna realizēšanas gaitas
Dānija (Kopenhāgena)	Variē no vienas reizes nedēļā līdz vienai reizei mēnesī
Francija	Var mainīties atkarībā no individuālajām klienta vajadzībām un no konsultanta iespējām izvērtēt tikšanās nepieciešamību
Horvātija	Vismaz reizi četrās nedēļās, taču, ja nepieciešams, tad biežāk (piemēram, vienu reizi nedēļā)
Igaunija	Vismaz vienu reizi 30 dienās, var arī biežāk
Portugāle	Klientiem, kuri nav gatavi atgriezties darba tirgū – vismaz vienu reizi 45 dienās
Slovākija	Saskaņā ar 2013. gadā pieņemto Likumu par nodarbinātības veicināšanas pakalpojumiem: ja klients ir bez darba vairāk kā deviņus mēnešus, tad vienu reizi mēnesī (ieteicams); ja klients ir ilgstošais bezdarbnieks (bez darba vairāk kā 12 mēnešus), tad vismaz vienu reizi divos mēnešos (obligāti)
Vācija	Var mainīties atkarībā no individuālajām klienta vajadzībām

Austrijā nodarbinātības konsultanti, kuri strādā ar pakalpojumu klientiem (tie, kam nepieciešamas konsultācijas un bezdarbnieka pabalsts) un vadāmajiem klientiem (tie, kam nepieciešams intensīvāks atbalsts un vadīšana, dažāda veida pakalpojumi) tiek speciāli apmācīti – tiek apgūtas dažādas tehnikas, tai skaitā, konfliktu vadība un kultūru dažādības vadība. Igaunijā vienu reizi gadā tiek organizēta nodarbinātības dienesta darbinieku novērtēšana, lai noskaidrotu, kas ir jāuzlabo gan organizācijas, gan indivīda līmenī. Konsultantu prasmju, zināšanu un uzvedības novērtēšanā tiek izmantots kompetenču modelis, kurā iekļauta anketa par darbinieka prasmēm un gaidām un zināšanu tests. Novērtēšanas rezultāti tiek ņemti vērā arī darbinieku motivēšanas pasākumu īstenošanā.

3.3. Pakalpojumi ilgstošo bezdarbnieku integrācijai darba tirgū

ES dalībvalstu pieredze liecina, ka ilgstošo bezdarbnieku integrācijā veiksmīgāki ir tie pakalpojumi, kuri ir orientēti uz klientu – piemēram, tiek nodrošināta katram individuālam gadījumam atbilstoša un intensīva klientu konsultēšana, un tiek sniegti pakalpojumi, kuri veicina ilgstošo bezdarbnieku motivāciju atgriezties darba tirgū.

Dānijā veikta pētījuma rezultāti liecina, ka dažādi apmācību kursi visai maz ietekmē ilgstošo bezdarbnieku atgriešanos darba tirgū¹⁰⁹, tādēļ nodarbinātības dienests darbā ar klientiem liek uzsvāru uz konsultēšanu un citām aktivizēšanas formām. Piemēram, Kopenhāģenas nodarbinātības dienesta dati par ilgstošo bezdarbnieku atgriešanos darba tirgū parāda, ka dienestā veiktā regulārā ilgstošo bezdarbnieku konsultēšana (ko nodrošina viens un tas pats konsultants) dod pozitīvu rezultātu. Labā prakse ir arī klientu obligātās pašnovērtējuma anketas par gatavību atgriezties darba tirgū aizpildīšana (5-6 jautājumi ar vairākiem atbilžu variantiem) – šāds pašnovērtējums ļauj pielāgot pakalpojumus klienta vajadzībām.

Vācijā uz nodarbinātību orientētu gadījumu vadība veicina to cilvēku, kuru nodarbinātību kavē vairāki faktori, veiksmīgu atgriešanos darba tirgū. To veicina zemā nodarbinātības konsultantu noslodze (uz vienu konsultantu aptuveni 75 klienti), konsultantu apmācība un sertificēšana gadījumu vadībā, savlaicīga klientu, kuriem ir risks kļūt par ilgstošajiem bezdarbniekiem, identificēšana, klientu brīvprātīgā līdzdalība un pakalpojumu nodrošināšana atbilstoši katra gadījuma vajadzībām.¹¹⁰

No 2013. gada līdz 2014. gadam Austrijā tika īstenota programma „Koučings darbavietā” („*Rückenwind*”). Tās mērķis bija palīdzēt ilgstošajam bezdarbniekam noturēties darbavietā. Programmas ietvaros darba koučs palīdz cilvēkam darba gaitu uzsākšanā, palīdz viņam organizēt dienu un izpildīt uzdoto, komunicēt ar kolēģiem un vadītājiem, risināt negaidītus uzdevumus un personiskās problēmas. Atbalsta ilgums varēja būt no sešiem līdz 12 mēnešiem. Sākotnējais programmas izvērtējums liecina, ka 30% no cilvēkiem, kas tika atbalstīti, saglabāja savas darbavietas.¹¹¹

Darbs ar ilgstošajiem bezdarbniekiem prasa holistisku un starpdisciplināru pieeju, lai novērstu daudzos šķēršļus, kas kavē viņu integrāciju darba tirgū. Vairāku ES dalībvalstu nodarbinātības dienesti īsteno personīgās attīstības aktivitātes kā daļu no bezdarbnieku aktivizēšanas pieejas, tādējādi ļaujot saviem klientiem atgūt pašapziņu un zaudētās prasmes un iemaņas pirms viņi ir uzsākuši darba meklēšanu.

Piemēram, Beļģijā gados vecākiem ilgstošajiem bezdarbniekiem kā nodarbinātības dienesta ārpakalpojums ir pieejams „Jobtraining”. Pakalpojumā tiek izmantota holistiskā pieeja – proti, tiek ņemtas vērā klienta iespējamās veselības problēmas, personīgās dabas problēmas, ar dzīvesvietu un citiem viņam nozīmīgiem aspektiem saistīti jautājumi. Pakalpojuma ietvaros klients var saņemt atbalstu 12 līdz 18 mēnešus, izņēmuma gadījumos pat līdz trim gadiem. Klientam ir regulāri jāapmeklē darbsemināri, kurā piedalās koordinators un konsultants. Darbsemināros klients mācās to, kā iekļauties darba dienas ritmā un kā attīstīt savas sociālās, komunikācijas un

¹⁰⁹ City of Copenhagen (2014) *Peer Review „PES approaches for sustainable activation of long-term unemployed”*. Denmark. pp.9-10. Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11736&langId=en> (09.07.2015.)

¹¹⁰ Duchemin C., Manoudi A., the Budapest Institute (2014) *Comparative Paper: PES approaches for sustainable activation of the long-term unemployed*. pp. 13-14. Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11811&langId=en> (10.07.2015.)

¹¹¹ AMS (2014) *Peer Review “Peer Review on Performance Management in Public Employment Services (PES)”* Austria. p.14 Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=10242&langId=en> (09.07.2015.)

tehniskās prasmes atbilstoši savām spējām. Novēršot šķēršļus, kas kavēja integrāciju darba tirgū, klientam tiek sniegts arī atbalsts darba meklējumos.¹¹²

Kopš 2013. gada Bulgārijas nodarbinātības dienestā tiek piedāvāts pakalpojums „Atelier” – „Darbnīca”, kas ir grupu nodarbības darba meklēšanas un darba interviju sniegšanas prasmju uzlabošanai. Vienā grupā tiek iekļauti pieci līdz astoņi darba meklētāji. Galvenā loma šajā pakalpojumā ir psihologam vai nodarbinātības konsultantam. „Darbnīcas” pakalpojuma pamatā ir Lielbritānijā apgūtā pieredze („*Job clubs*”). Nodarbība parasti ilgst četras stundas, un aktuālākie jautājumi, kas tiek apspriesti, ir: kā meklēt darbu, kā sagatavot darbā pieteikšanās dokumentus (CV, motivācijas vēstule), kā sagatavoties darba intervijai, indivīda profesionālās attīstības projekta izstrāde. Galvenais bezdarbnieku ieguvums šajās nodarbībās ir motivācija meklēt darbu un lielāka pašpārliecinātība, lai pārliecinātu darba devēju tikt pieņemtam darbā.¹¹³

Kā labās prakses piemērs jāmin arī divi eksperimentāli un inovatīvi projekti, kas 2010. gadā tika realizēti pēc Beļģijas nodarbinātības dienesta reģionālās filiāles iniciatīvas – to mērķa grupa bija nabadzībā dzīvojošie ilgstošie bezdarbnieki Antverpenē un Alostā. Projektu pieeju raksturo šādi aspekti: (1) holistisks, ne-fragmentēts gadījuma vadīšanas modelis; atbalsts varēja ilgt līdz pat 18 mēnešiem; (2) viens nemainīgs mediators vai atbalsta persona katram darba meklētājam visu projekta laiku; (3) katrs gadījums tika aplūkots kā unikāls, atbalstu pielāgojot individuāli; (4) visas aktivitātes izstrādāja nodarbinātības dienesta speciālisti ciešā sadarbībā ar pašvaldībām un citām vietējām organizācijām, tai skaitā tām, kas sniedz sociālos pakalpojumus konkrētajā vietā; (5) darba meklētāji netika uzlūkoti kā klienti, bet gan kā projekta partneri, viņus aktīvi iesaistot labāko risinājumu meklēšanā. Viena būtiska atšķirība starp abiem projektiem – Alostas projektā galvenā uzmanība tika veltīta tiem ilgstošajiem bezdarbniekiem, kas jau paaudzēs dzīvo nabadzībā. Projektā kā vienu no divām atbalsta personām piesaistīja cilvēku, kam pašam ir līdzīga dzīves pieredze, dzīvojot ģimenē, kas jau paaudzēs ir nabadzīga (princips „līdzīgs līdzīgam”). Līdz ar to bija nedaudz atšķirīga darba metodoloģija – lielāks uzsvars tika likts uz grupu darba sesijām. Abu projektu izvērtējuma rezultātā tika izstrādāta metodoloģija turpmākajam darbam, kas paredz atbalsta pasākumus 500 darba meklētājiem katru gadu.¹¹⁴

¹¹² ACTIRIS (2014) *Peer Review „PES approaches for sustainable activation of longterm unemployed”*. Belgium. p.11 Pieejams:

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11732&langId=en> (09.07.2015.)

¹¹³ Bogdanova, N. (2014) Presentation on: *New developments in the PES to improve services and integration of all jobseekers*. Pieejams:

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11727&langId=en> (01.06.2015.)

¹¹⁴ OECD (2013) *Tackling long-term unemployment amongst vulnerable groups*. pp.17-18.

Pieejams:

<http://www.oecd.org/cfe/leed/Tackling%20Long%20Term%20unemployment%20WP%20covers.pdf> (01.06.2015.)

3.4. Aktīvās darba tirgus politikas pasākumi ilgstošo bezdarbnieku integrācijai darba tirgū

ES dalībvalstīs nodarbinātības dienesti aktīvās darba tirgus politikas pasākumus bezdarbnieku integrācijai darba tirgū īsteno, balstoties uz apmācību pieeju vai uz darba pieeju. Tas, kādos pasākumos klienti tiek iesaistīti, lielā mērā ir atkarīgs no tā, cik viņi ir gatavi atgriezties darba tirgū – piemēram, ja klients nav ilgstoši strādājis, tad nodarbinātības konsultants viņu visdrīzāk iesaistīs apmācību pieejas pasākumos.

Apmācību pieeja

Apmācību pieeja ietver pasākumus dažādus prasmju, kas ilgstošajiem bezdarbniekiem varētu trūkt, apgūšanai. Apmācību pieeja ietver pasākumus, kuros nodarbinātības dienesta klienti var apgūt dažādas dzīves pamatprasmes, darba meklēšanas prasmes un jau konkrētas darba tirgum nepieciešamas arodprasmes. Mācības klasē var būt kombinētas ar praktiskās pieredzes iegūšanu un arī ar praksi jau konkrētā darbavietā. Apmācību pieejas pasākumu piemēri dažās ES dalībvalstīs atspoguļoti 2. tabulā.

2. tabula. Apmācību pieejas pasākumi ilgstošajiem bezdarbniekiem: atsevišķu ES dalībvalstu piemēri

	<i>Pasākuma mērķa grupa</i>	<i>Pasākuma īss apraksts</i>
Bulgārija	Ilgstošie bezdarbnieki un citu grupu bezdarbnieki	Projekts „Attīstība” (2009-2014): pēc darba devēju pieprasījuma arodapmācība konkrētās administratīvās teritorijās, kam sekoja subsidētā nodarbinātība līdz 9-12 mēnešiem.
Čehija	Ilgstošie bezdarbnieki un citu grupu bezdarbnieki	Apmācības jaunas kvalifikācijas iegūšanai vai jaunu prasmju apguvei jau esošajā kvalifikācijā. Apmācību laikā tiek maksāts pabalsts.
Igaunija	Ilgstošie bezdarbnieki un bezdarbnieki bez iepriekšējas darba pieredzes	„Sagatavošana darba dzīvei”: apmācības, lai attīstītu laika plānošanas prasmes, darba meklēšanas prasmes un arodprasmes, kā arī lai palielinātu motivāciju strādāt un gatavību strādāt grupā. Apmācību ietvaros notiek motivējošas grupu konsultācijas, darba meklēšanas prasmju apguve, dažādu praktisku darbu/uzdevumu izmēģināšana. Apmācības var ilgt līdz sešiem mēnešiem, bet parasti tās norit divus, trīs mēnešus.
Polija	Ilgstošie bezdarbnieki un ilgstošam bezdarba riskam pakļautie	Apmācības pamatprasmju un arodprasmju apguvei, kā arī konkrētas kvalifikācijas iegūšanai, lai klients pats var aktīvi iesaistīties darba meklēšanā. Apmācību ilgums: minimums 25 stundas nedēļā sešu līdz 24 mēnešu garumā.

Veiktie apmācību pieejas pasākumu novērtējumi liecina, ka īstermiņā tie ne vienmēr sniedz vēlamu rezultātu, tādēļ ir jāparedz ilgāka to norise, turklāt būtu vēlams tos

kombinēt ar darba pieejas pasākumiem. Labākus rezultātus apmācību pieejas pasākumi sniedz gadījumos, kad apmācības ir pielāgotas gan katra klienta kapacitātei, gan darba devēja vajadzībām un kad, tām noslēdzoties, klients iegūst kvalifikāciju apliecināšu dokumentu.¹¹⁵

3. tabula. Apmācību pieejas priekšrocības un trūkumi¹¹⁶

<p>Priekšrocības</p> <ul style="list-style-type: none"> • palīdz attīstīt vai saglabāt dzīves pamatprasmes un dažādas sociālās iemaņas (valoda, saskarsme un komunikācija, personiskie paradumi u.tml.) • novērš zināšanu un arodprasmju novecošanos un sagatavo klientu darbam savā vai arī citā profesijā 	<p>Veiksmes faktori</p> <ul style="list-style-type: none"> • arodapmācība ir saistīta ar (vietējā) darba tirgus vajadzībām • apmācības tiek kombinēta ar cita veida pasākumiem, praktisko pieredzi
<p>Trūkumi</p> <ul style="list-style-type: none"> • ilgs apmācību periods var radīt dīkstāvi („parking” effect) • zema tūlītēja ietekme uz nodarbinātības veicināšanu (izņemot gadījumus, ja pēc apmācības tiek piedāvāta konkrēta darbavieta) 	<p>Nedod rezultātu</p> <ul style="list-style-type: none"> • sistemātiska apmācību organizēšana visiem ilgstošajiem bezdarbniekiem, nekombinējot to ar citiem pasākumiem – tas nav efektīvi ne sasniegtā rezultāta, ne izmaksu ziņā

Darba pieeja

Šī pieeja ietver tādus pasākumus kā atalgojuma subsīdija darba devējiem par ilgstošo bezdarbnieku pieņemšanu darbā, pabalstus bezdarbniekiem, lai viņi sāktu strādāt, kā arī sabiedriskos darbus un subsidētā darba iespējas. Darba pieejas pasākumi nav paredzēti tikai ilgstošajiem bezdarbniekiem. Tajā pašā laikā ilgstošie bezdarbnieki salīdzinājumā ar citu grupu bezdarbniekiem šos pasākumus, piemēram, subsidēto atalgojumu, var saņemt lielākā apmērā vai arī uz ilgāku laika posmu.

ES dalībvalstīs izplatītākie darba pieejas pasākumi ilgstošo bezdarbnieku un ilgstošā bezdarba riskam pakļauto personu nodarbināšanai ir atalgojuma subsīdijas un mazākas sociālās apdrošināšanas iemaksas. Ar tām darba devējiem tiek ne tikai atlīdzināts par to, ka viņi pieņem darbā šo grupu cilvēkus, bet arī kompensēts par iespējamo darba produktivitātes samazināšanos uz bezdarbnieku nodarbināšanas laiku. 4. tabulā atspoguļoti mērķfinansējuma piešķiršanas piemēri dažās ES dalībvalstīs.

¹¹⁵ Duchemin C., Manoudi A., the Budapest Institute (2014) *Comparative Paper: PES approaches for sustainable activation of the long-term unemployed*. p.20.

Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11811&langId=en> (10.07.2015.)

¹¹⁶ Turpat

4. tabula. Mērķfinansējums ilgstošo bezdarbnieku nodarbināšanai: atsevišķu ES dalībvalstu piemēri

	Pasākuma mērķa grupa	Pasākuma īss apraksts
Bulgārija	Ilgstošie bezdarbnieki	Atlīdzība darba devējiem par nodarbinātības dienestā reģistrēto ilgstošo bezdarbnieku pieņemšanu darbā uz vairāk kā 12 mēnešiem. Darba devējam sešus mēnešus tiek subsidētas sociālās apdrošināšanas iemaksas.
	Jaunieši vecumā līdz 29 gadiem (t.sk. ilgstošie bezdarbnieki)	Kopš 2013. gada darba devējiem tiek dota iespēja uz vairāk kā 12 mēnešiem nodarbināt jauniešus, piedāvājot viņiem nepilna laika darbu. Darba devējiem sešus mēnešus tiek subsidēts jauniešu atalgojums, bet sociālās apdrošināšanas iemaksas ir jāveic viņiem pašiem.
Francija	Ilgstošie bezdarbnieki un ilgstošam bezdarba riskam pakļautie (priekšroka ilgstošajiem bezdarbniekiem)	<i>Contrat Initiative Emploi</i> : subsidētais darba līgums uz vismaz sešiem mēnešiem. Bezdarbnieki saņem arī konsultācijas ar vadītāju un mentoru un profesionālo atbalstu un apmācības. Mērķfinansējuma apmērs atkarīgs no tā, vai darba devējs pārstāv peļņas vai bezpeļņas sektoru.
Horvātija	Ilgstošie bezdarbnieki un ilgstošam bezdarba riskam pakļautie (bez darba pieredzes, 50 un vairāk gadu vecumā utt.)	Atalgojuma subsīdijas līdz 50% no attiecināmajām izmaksām uz maksimālo laika periodu līdz 12 mēnešiem (izņēmuma gadījumos arī ilgāku laiku).
Igaunija	Ilgstošie bezdarbnieki un no ieslodzījuma atbrīvotās personas	Atalgojuma subsīdijas līdz pat 50% (2013. gadā ne vairāk par EUR 320). Mērķfinansējuma izmaksas perioda garums atkarīgs no noslēgtā darba līguma vieda – ja noslēgts beztermiņa līgums, tiek maksāts sešus mēnešus; ja noslēgts fiksēta termiņa līgums vismaz uz sešiem mēnešiem, tiek maksāts pusi no līguma darbības perioda (kopumā līdz sešiem mēnešiem).
	Ilgstošie bezdarbnieki un personas ar hroniskām veselības problēmām	Kopš 2012. gada darba devējiem tiek kompensēta darbinieka apmācība 50% apjomā pēc apmācības programmas beigām. Kompensāciju saņem tie darba devēji, kuri nodarbina ilgstošos bezdarbniekus (ja nepieciešama apmācība pirmajā gadā pēc darba gaitu uzsākšanas), kā arī cilvēkus ar hroniskām slimībām un risku zaudēt darbu veselības dēļ.
Lielbritānija	Jaunieši*	Atlīdzība darba devējam par jauniešu – bezdarbnieku pieņemšanu darbā. Atlīdzības apmērs: EUR 2730.
Slovākija	Ilgstošie bezdarbnieki	Kopš 2013. gada darba devējiem tiek subsidētas līdz 80% no kopējām darbaspēka izmaksām, lai veicinātu ilgstošo bezdarbnieku nodarbinātību reģionos. Subsidēšanas ilgums: deviņi mēneši. Subsidēšanas apmērs: līdz 45% no valsts vidējās darba algas.
	Jaunieši vecumā līdz 29 gadiem, kuri ir reģistrēti kā bezdarbnieki ilgāk nekā trīs mēnešus*	Jauniešu nodarbinātības iniciatīva, kas uzsākta 2012. gadā: atalgojuma subsīdijas līdz 90% (līdz EUR 456). Subsidēšanas ilgums: 12 mēneši ar nosacījumu, ka jauniešiem darbavieta tiek saglabāta vēl uz sešiem mēnešiem

Piezīme: * Tajā skaitā arī tie jaunieši, kas ir ilgstošie bezdarbnieki

Atbalsta sniegšana darba devējiem, kas pieņem darbā ilgstošos bezdarbniekus, tiek uzskatīta par nepieciešamu – bezdarbnieki šādā veidā iegūst vērtīgu darba pieredzi, kas var palielināt viņu iespējas atgriezties darba tirgū. Tajā pašā laikā jānorāda, ka

nodarbinātības dienestu piedāvātās atlīdzības apmērs ne vienmēr var uzrunāt darba devējus iesaistīties šajā pasākumā. Dānijas pieredze liecina, ka privātā sektora darba devējiem piedāvātās atlīdzības apmērs var būt par mazu, lai viņi būtu ieinteresēti nodarbināt tieši ilgstošos bezdarbniekus, nevis citus, iespējams labāk kvalificētus darba meklētājus.¹¹⁷

5. tabula. Mērķfinansējuma priekšrocības un trūkumi¹¹⁸

<p>Priekšrocības</p> <ul style="list-style-type: none"> • veicina ilgstošo bezdarbnieku pieņemšanu darbā (darba devējiem tiek atlīdzināts par darba produktivitātes samazināšanos uz noteiktu laika posmu) 	<p>Veiksmes faktori</p> <ul style="list-style-type: none"> • nodarbinātības dienestam vienojas ar darba devēju par viņam pieņemamu darba līguma noslēgšanas periodu • mērķfinansējums tiek apvienots ar citiem pasākumiem, piemēram, konsultācijām, apmācībām • mērķfinansējumu piemēro to bezdarbnieku, kuriem ir mazākas izredzes atgriezties darba tirgū, nodarbināšanā • mērķfinansējuma apmērs ir atbilstošs un samērīgs
<p>Trūkumi</p> <ul style="list-style-type: none"> • pārlietu liela publiskā sektora (valdības politikas) ietekme uz nodarbinātību • zema ekonomiskā efektivitāte, ja pasākums nav pietiekami precīzi izstrādāts • risks darba devējiem kļūt atkarīgiem no mērķfinansēšanas • augsts darbavietu aizvietošanas risks • rotācijas un resursu neefektīvas izlietošanas (<i>dead-weight loss</i>) risks 	<p>Nedod rezultātu</p> <ul style="list-style-type: none"> • neseko citi nodarbinātības dienesta pasākumi (atbalsts darbā) • darba devēji pārāk ieinteresēti vai, tieši pretēji, nav ieinteresēti

Dažās ES dalībvalstīs nodarbinātības dienesti ilgstošajiem bezdarbniekiem piedāvā tā sauktos „aktivizēšanās pabalstus”, lai mudinātu viņus uzsākt darba gaitas. Piemēram, Austrijā ilgstošais bezdarbnieks, kurš atgriežas darba tirgū, papildus savai darba algai saņem pabalstu EUR 150-300 apmērā – pabalstu saņem tie, kuru atalgojums ir no EUR 650 līdz EUR 1700. Portugālē pabalstu izmaksā pēc iekārtošanās darbā sešu mēnešu garumā, pabalsta apmēram laika gaitā samazinoties. Beļģijā (ACTIRIS) tiek īstenots projekts „Activa”, kura mērķa grupa ir ilgstošie bezdarbnieki un ilgstošam bezdarba riskam pakļautās personas. Projekta ietvaros darba uzsākšanas pabalsts darba ņēmējam tiek kombinēts ar samazinātām sociālās apdrošināšanas iemaksām

¹¹⁷ City of Copenhagen (2014) *Peer Review „PES approaches for sustainable activation of long-term unemployed”*. Denmark. p.6. Pieejams:

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11736&langId=en> (09.07.2015.)

¹¹⁸ Duchemin C., Manoudi A., the Budapest Institute (2014) *Comparative Paper: PES approaches for sustainable activation of the long-term unemployed*. p.23.

Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11811&langId=en> (10.07.2015.)

darba devējam. Diemžēl trūkst informācijas par to, kā šādu pabalstu piešķiršana ietekmē ilgstošo bezdarbnieku integrāciju darba tirgū.

Lai risinātu ilgstošo bezdarbnieku nodarbinātības un sociālās integrācijas problēmas, daudzās ES dalībvalstīs nodarbinātības dienesti piedāvā bezdarbniekiem sabiedriskos darbus un subsidētās darbavietas. Piemēram, Francijā un Austrijā bezdarbniekiem tiek piedāvātas subsidētās darbavietas „drošā” vidē – bezpeļņas sektorā un darbavietās, kas fokusējas uz sociālekonomisko nodarbinātību. Čehijā, Polijā, Portugālē, Slovākijā un citviet nodarbinātības dienesti bezdarbniekiem kā regulāru aktīvās darba tirgus politikas pasākumu piedāvā sabiedriskos darbus. 6. tabulā atspoguļoti ilgstošo bezdarbnieku subsidētās nodarbinātības un viņu iesaistīšanas sabiedrisko darbu veikšanā piemēri dažās ES dalībvalstīs.

6. tabula. Subsidētās darbavietas un sabiedriskais darbs ilgstošajiem bezdarbniekiem: atsevišķu ES dalībvalstu piemēri

	Pasākuma mērķa grupa	Pasākuma īss apraksts
Austrija	Ilgstošie bezdarbnieki	<i>Sozialökonomischer Betrieb (SOB)</i> : uzņēmums, kas fokusējas uz sociālekonomisko nodarbinātību, piedāvā bezdarbniekiem drošas pagaidu darbavietas citos sociālekonomiskos uzņēmumos, kas strādā saskaņā ar tirgus nosacījumiem.
Beļģija (ACTIRIS)	Ilgstošie bezdarbnieki, kuri nav ieguvuši vidējo izglītību; jaunieši līdz 25 gadu vecumam, kuri ir bez darba deviņus mēnešus	Profesionālā pāreja („Professional transition premium”): subsidētā darbavietā līdz diviem gadiem
Bulgārija	Ilgstošie bezdarbnieki un ilgstošam bezdarba riskam pakļautie	Valsts programma „No sociālās palīdzības līdz nodarbinātībai”: nodarbinātība sociālajā jomā, piedāvājot pilna vai nepilna laika darbavietu līdz vienam gadam.
Francija	Ilgstošie bezdarbnieki un ilgstošam bezdarba riskam pakļautie	Integrācija caur ekonomisko darbību: trīspusēja vienošanās (darba līgums) starp darba meklētāju, nodarbinātības dienestu un specializēto organizāciju, kas vada un sniedz atbalstu darba meklētājam (un saņem mērķfinansējumu). Atbalsts tiek sniegts līdz 24 mēnešiem, un tas ir pielāgots katra vajadzībām un spējām.
Horvātija	Ilgstošie bezdarbnieki un ilgstošam bezdarba riskam pakļautie (bez darba pieredzes, 50 un vairāk gadu vecumā, personas ar invaliditāti utt.)	Sabiedriskie darbi: īstermiņa darbi bezpeļņas sektorā sabiedrības labā, saņemot subsidēto atalgojumu 50-100% apmērā no bruto algas.
Polija	Ilgstošie bezdarbnieki un ilgstošam bezdarba riskam pakļautie	Aktivizēšanas un integrācijas programma (sabiedriskie darbi).
Portugāle	Ilgstošie bezdarbnieki un ilgstošam bezdarba riskam pakļautie	Līgums integrācijai darba tirgū: sabiedrībai vajadzīgu darbu veikšana valsts vai privātā sektora bezpeļņas organizācijās periodā līdz 12 mēnešiem.

	Pasākuma mērķa grupa	Pasākuma īss apraksts
Slovākija	Ilgstošie bezdarbnieki un vecāka gada gājuma bezdarbnieki ar zemu kvalifikācijas līmeni	Atbalsts vietējās un reģionālās nodarbinātības veicināšanai. Pašvaldība deviņus mēnešus saņem subsidēto atalgojumu līdz 80% no kopējām darbaspēka izmaksām (nepārsniedzot EUR 634,34).

Lai sabiedrisko darbu un subsidēto darbavietu programmas būtu efektīvas, tām jābūt maza mēroga, mērķtiecīgi orientētām uz konkrētas grupas pārstāvjiem un jāietver arī apmācības.

Plašas sabiedrisko darbu programmas nav pietiekami efektīvas pārāk lielas valdības politiku ietekmes uz nodarbinātību, kā arī aizstāšanas un pārvietošanas efektu dēļ. Tās var būt arī stigmatizējošas kvalificētiem un augsti kvalificētiem darba meklētājiem. Tajā pašā sabiedrisko darbu programmas nodrošina sava veida drošības tīklu ilgstoši nestrādājošām personām. To realizēšana ir nozīmīga arī sociālu iemeslu dēļ – augsta bezdarba līmeņa un zema darbaspēka pieprasījuma gadījumos šādas programmas uz brīdi pārmaiņus nodrošina darbu lielam skaitam bezdarbnieku, tā samazinot laika posmu, ko viņi pavadījuši nestrādājot (tādējādi ir iespēja samazināt arī ilgstošo bezdarbnieku ilgtermiņa sociālās izmaksas).¹¹⁹

7. tabula. Subsidēto darbavietu un sabiedriskā darba priekšrocības un trūkumi¹²⁰

Priekšrocības	Veiksmes faktori
<ul style="list-style-type: none"> • iespēja radīt darbavietas tieši ilgstošajiem bezdarbniekiem, arī iespēja viņus integrēt sabiedrībā • palīdz ilgstošajiem bezdarbniekiem uzturēt strādāšanas ieradumu, kā arī saglabāt vai atjaunot savas prasmes • darbojas kā drošības tīkls, kad beidzas pabalstu saņemšanas periods 	<ul style="list-style-type: none"> • mērķis – pakāpeniska bezdarbnieku integrācija reālajā darba tirgū • atbilstošas mērķa grupas izvēle • pastiprināts monitorings/novērtēšana • apvienots ar apmācībām un cita veida atbalstu
Trūkumi	Nedod rezultātu
<ul style="list-style-type: none"> • dīkstāves efekta risks – kavē bezdarbniekus meklēt pastāvīga darba iespējas • attīstības iespēju trūkums • augsts darba vietu aizvietošanas risks • rotācijas un resursu neefektīvas izlietošanas (<i>dead-weight loss</i>) risks 	<ul style="list-style-type: none"> • izmanto kā standarta pasākumu visiem ilgstošajiem bezdarbniekiem

Subsidēto darbavietu programmas, kuru ietvaros bezdarbniekiem ir iespēja iegūt darba pieredzi, ir salīdzinoši efektīvākas nekā sabiedrisko darbu programmas. Rezultatīvākas ir tās programmas, kurās tiek iekļauti atbalsta pasākumi, kas sagatavo bezdarbniekus reintegrācijai darba tirgū – noslēdzoties darba programmai, tiek sniegtas konsultācijas, doti padomi par darba meklēšanu, dota iespēja uzklaut citu

¹¹⁹ Duchemin C., Manoudi A., the Budapest Institute (2014) *Comparative Paper: PES approaches for sustainable activation of the long-term unemployed*. p.26. Pieejams:

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11811&langId=en> (10.07.2015.)

¹²⁰ Turpat

pieredzes stāstus par darbu privātajā sektorā un citas pārejas periodam noderīgas aktivitātes.¹²¹

ES dalībvalstīs aizvien lielāka vērība tiek pievērsta sociālās uzņēmējdarbības iespējām risināt ilgstošā bezdarba problēmu. Vairākās ES dalībvalstīs – Čehijā, Polijā, Slovākijā, Slovēnijā un Ungārijā – lielākā daļa sociālo uzņēmumu savu darbību saista ar dažādu sociāli nelabvēlīgo sabiedrības grupu integrāciju darba tirgū¹²². Jāpiebilst, ka tādu dalībvalstu kā Lietuva, Polija, Slovākija, Somija un Zviedrija normatīvajā regulējumā ir iekļauta sociālā uzņēmuma definīcija, attiecinot to darbību tikai šauri uz dažādu personu integrāciju darba tirgū.

Piemēram, Lietuvas Sociālo uzņēmumu likums (pieņemts 2004. gadā) nosaka, ka sociālais uzņēmums ir jebkāda veida uzņēmums, kas ir izveidots, lai radītu jaunas darbavietas cilvēkiem, kuriem ir apgrūtināta pieeja darba tirgum. Saskaņā ar šo likumu, sociālo uzņēmumu darbības mērķis ir nodarbināt cilvēkus, kuri ir zaudējuši savas profesionālās un vispārējās darbaspējas, ir ekonomiski neaktīvi un nespēj konkurēt darba tirgū uz vienādiem nosacījumiem – tādā veidā mazinot viņu sociālo atstumtību un veicinot sociālo integrāciju un atgriešanos darba tirgū. Likumā tiek nodalīti divu veidu uzņēmumi – sociālie uzņēmumi un sociālie uzņēmumi personām ar invaliditāti.¹²³

Saskaņā ar Somijas Sociālo uzņēmumu likumu (arī pieņemts 2004. gadā), sociālais uzņēmums: (1) ir veidots personu ar invaliditāti un ilgtermiņa bezdarbnieku nodarbināšanai; (2) ar savām precēm un pakalpojumiem ir uz tirgu orientēts; (3) ir reģistrēts Darba ministrijas uzraudzītajā Sociālo uzņēmumu reģistrā; (4) vismaz 30% tā darbinieku ir personas ar invaliditāti un ilgstošie bezdarbnieki vai tikai personas ar invaliditāti; (5) atalgojumu maksā visiem darbiniekiem, neraugoties uz to statusu, un tas ir līdzvērtīgs atalgojumam citos konkrētās nozares uzņēmumos. Likums neparedz sociālam uzņēmumam kādas īpašas priekšrocības, piemēram, nodokļu likmju samazināšanu vai garantētu iespēju piesaistīt privāto vai valsts finansējumu.¹²⁴ Tajā pašā laikā par personu ar invaliditāti un ilgtermiņa bezdarbnieku nodarbināšanu sociālais uzņēmums var pretendēt uz valsts mērķfinansējumu: (1) atalgojumu subsīdijas 75% apmērā līdz pat 36 mēnešiem, pieņemot darbā personu ar invaliditāti, un 50% apmērā līdz pat 24 mēnešiem, pieņemot darbā ilgstošo bezdarbnieku; (2) finansiālu atbalstu uzņēmuma izveidei un darbības uzsākšanai līdz 75% no kopējām apstiprinātajām izmaksām uz laika posmu līdz pieciem gadiem; (3) lielāku finansiālo atbalstu izaugsmei – tā kā sociālajos uzņēmumos ir zemāka darba produktivitāte, tad

¹²¹ Duchemin C., Manoudi A., the Budapest Institute (2014) *Comparative Paper: PES approaches for sustainable activation of the long-term unemployed*. p.26. Pieejams:

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11811&langId=en> (10.07.2015.)

¹²² Wilkinson, C., Medhurst, J., Henry, N., Wihlborg, M., Braithwaite, B.W. (2014) *A map of social enterprises and their eco-systems in Europe: Executive Summary*. p.5.

Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=12988&langId=en> (14.07.2015.)

¹²³ Gaušas, S., Suduiko, E., Balčiūnė, A. (2014) *A map of social enterprises and their eco-systems in Europe, Country Report: Lithuania*. Pieejams:

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=12994&langId=en> (17.07.2015.)

¹²⁴ Kostilainen, H., Grönberg, V. (2013) *Understanding startup and success of work integration social enterprises in Finland*. p.74. Pieejams:

http://www.finsern.fi/site/files/7413/6068/8639/8_Harri_Kostilainen_Ville_Grnberg.pdf (15.07.2015.)

tie atšķirībā no citiem uzņēmumiem var saņemt par 10% lielākas investīcijas attīstītajos reģionos un par 5% lielākas investīcijas citviet.¹²⁵

Sociālie uzņēmumi ES dalībvalstīs nodrošina integrācijas iespējas darba tirgū, piedāvājot ļoti plašu preču un pakalpojumu spektru. Piemēram, Beļģijas sociālā uzņēmuma „vzw IN-Z” darbības joma ir atbalsts veciem vientuļiem cilvēkiem. Uzņēmumā ir nodarbināti 1200 darbinieki. Uzņēmums sākotnēji tika veidots uz brīvprātības pamatiem (pakalpojumus veciem cilvēkiem sniedza brīvprātīgie), bet pēc stabila valsts finansējuma piesaistes radās iespēja piesaistīt un algot ilgstošos bezdarbniekus. Uzņēmuma darbības pamatā ir ļoti elastīga pieeja gan klientu vajadzībām, gan iesaistīto darbinieku vajadzībām, nodrošinot daudzveidību un atbalstu kā klientiem, tā algotajiem darbiniekiem, kas lielākoties ir sievietes. Atalgojums uzņēmumā ir nedaudz zemāks kā vidēji nozarē, bet katram iesaistītajam darbiniekam ir koordinators, kas nodrošina atbalstu, koučingu (vienam koordinatoram ir 15-30 darbinieku), vadīšanu un arī uzraudzību.¹²⁶

Personāla atlases firma „KannonkoskenOiva” ir sociālais uzņēmums Somijā. Uzņēmums darbojas valsts iniciatīvas „Darba banka” (*tyopankki*) ietvaros, kuras mērķis ir ar valsts nelielu finansiālu atbalstu veicināt personu ar daļējām darbspējām, ilgstošo bezdarbnieku un jauniešu nodarbinātību. Uzņēmums, risinot nodarbinātības jautājumu, sadarbojas ar vietējo pašvaldību, kas ir mazākuma akcionāre uzņēmumā. Uzņēmuma pārstāvji intervē personas, kas iekļautas pašvaldības bezdarbnieku sarakstā, palīdz viņiem veidot individuālos plānus darba meklēšanai un arī palīdz atrast darbu. Uzņēmuma pakalpojumus pērk arī darba devēji, kas meklē darbiniekus. No valsts uzņēmums saņem finansējumu, ja izdevies iekārtot darbā jauniešus (līdz 29 gadiem) un personas, kuri bez darba bija vairāk kā sešus mēnešus, un ja šie cilvēki konkrētajā darbavietā ir nostrādājuši trīs mēnešus. Valsts iniciatīvas „Darba banka” pilotēšanas laikā, no 2013. gada jūnija līdz augustam, tika intervēti 120 jaunieši, noskaidrojot viņu darba vajadzības, un apmēram 10% atrada darbu līdz septembrim.¹²⁷

Eksperti secina, ka diemžēl sociālā uzņēmējdarbība pagaidām nav pietiekoši izvērtēta, un tās pozitīvie aspekti ilgstošā bezdarba problēmas risināšanā dažkārt tiek izcelti, pamatojoties uz atsevišķiem gadījumiem¹²⁸.

¹²⁵ Russell, S., Pattiniemi, P., Koivuneva, L. (2014) *A map of social enterprises and their eco-systems in Europe, Country Report: Finland*. pp.8-9. Pieejams:

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13102&langId=en> (15.07.2015.)

¹²⁶ OECD (2013) *Tackling Long-Term Unemployment Amongst Vulnerable Groups*. pp.47-48.

Pieejams:

<http://www.oecd.org/cfe/leed/Tackling%20Long%20Term%20unemployment%20WP%20covers.pdf> (01.06.2015.)

¹²⁷ Russell, S., Pattiniemi, P., Koivuneva, L. (2014) *A map of social enterprises and their eco-systems in Europe, Country Report: Finland*. p.39. Pieejams:

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13102&langId=en> (15.07.2015.)

¹²⁸ OECD (2013) *Tackling Long-Term Unemployment Amongst Vulnerable Groups*. p.46. Pieejams:

<http://www.oecd.org/cfe/leed/Tackling%20Long%20Term%20unemployment%20WP%20covers.pdf> (01.06.2015.)

3.5. Nodarbinātības dienestu sadarbība darbā ar ilgstošajiem bezdarbniekiem

Tā kā darbs ar ilgstošajiem bezdarbniekiem prasa starpdisciplināru pieeju, lai novērstu daudzus šķēršļus, kas kavē viņu integrāciju darba tirgū, ES dalībvalstu nodarbinātības dienesti sadarbojas ar dažādām institūcijām. 8. tabulā apkopoti galvenie nodarbinātības dienestu sadarbības partneri dažās ES dalībvalstīs, izvērstāki piemēri par katru sadarbības veidu ir sniegti nodaļas turpinājumā zem tabulas.

8. tabula. Galvenie nodarbinātības dienestu sadarbības partneri darbā ar ilgstošajiem bezdarbniekiem: atsevišķu ES dalībvalstu piemēri

	Pašvaldības, sociālo pakalpojumu sniedzēji*	Izglītības un apmācību nodrošinātāji**	Karjeras attīstības veicinātāji (ja nenodrošina nodarbinātības dienests)***	Veselības un sociālās apdrošināšanas institūcijas****	NVO un citi sociālie partneri*****
Austrija	x	x	x	x	Sociālo lietu federālais birojs; Darba palāta; darba devēju un darba ņēmēju pārstāvības organizācijas
Beļģija (ACTIRIS)	x	n/i	n/i	n/i	NVO, privātas bezpeļņas organizācijas
Bulgārija	x	x	x	x	dažādas starpinstitūciju sadarbības darba grupas, piemēram, profesionālās izglītības un apmācības valsts aģentūra (NAVET); darba devēju un darba ņēmēju pārstāvības organizācijas
Čehija	x	x		x	
Dānija (Kopenhāgena)	x	x		x	
Francija	x		x	x	sociālās labklājības organizācijas; sociālie uzņēmumi; integrācijas asociācijas un aģentūras
Horvātija	x	x	x		specializētie NVO un sadarbības platformas, kas sniedz psihosociālo atbalstu bijušajiem narkomāniem
Igaunija	x	x	x	x	NVO, kas specializējusies darbā ar ilgstošajiem bezdarbniekiem, cilvēkiem ar invaliditāti un citām mērķa grupām
Lielbritānija	x	x	x		
Itālija	x			x	<i>sadarbība dažādās pašvaldībās atšķiras</i>
Polija	x	x	x		asociācijas un nodibinājumi

	Pašvaldības, sociālo pakalpojumu sniedzēji*	Izglītības un apmācību nodrošinātāji**	Karjeras attīstības veicinātāji (ja nenodrošina nodarbinātības dienests)***	Veselības un sociālās apdrošināšanas institūcijas****	NVO un citi sociālie partneri*****
Portugāle	x	x	x	x	dažādas imigrantu apvienības; arodbiedrības un darba devēji; vietējās attīstības asociācijas; privātās sociālā nodrošinājuma iestādes
Slovākija	x	x			
Vācija	x	x		x	labdarības organizācijas; diplomātiskās un konsulārās misijas

Apzīmējums n/i (nav informācijas) nozīmē, ka pieejamā informācija ir neprecīza, lai sniegtu konkrētu vērtējumu.

*Pašvaldības, sociālo pakalpojumu sniedzēji – lielākoties visās aplūkotajās valstīs pašvaldību un sociālo pakalpojumu sniedzēju funkcijas ir noteiktas normatīvajā regulējumā, paredzot līdzdalību bezdarba problēmu risināšanā un sociālā atbalsta riska grupām nodrošināšanā.

**Izglītības un apmācību nodrošinātāji – izplatīts sadarbības modelis aplūkoto valstu vidū ir tāds, ka apmācību pakalpojumus nodrošina licencētas izglītības iestādes, ar kurām par konkrēto pakalpojumu tiek slēgts līgums (Austrija, Bulgārija, Dānija), Igaunijā darbojas kuponu sistēma.

***Karjeras attīstības veicinātāji (ja nenodrošina nodarbinātības dienests) – tajos gadījumos, kad šo pakalpojumu nenodrošina nodarbinātības dienests, sadarbības partneri ir vai nu citas specializētas valsts vai pašvaldības iestādes, kas īsteno šo funkciju atbilstoši normatīvajam regulējumam (piemēram, Bulgārijā šo pakalpojumu sniedz arī licencēti informācijas un profesionālās orientācijas centri, Igaunijā – karjeras centri jauniešiem, līdzīgas iestādes karjeras konsultācijas sniedz Polijā), vai arī tās ir privātas bezpeļņas organizācijas vai NVO, kas tiek piesaistītas kā ārvaldības pakalpojumu sniedzēji (piemēram, Austrijā).

****Veselības un sociālās apdrošināšanas institūcijas ir sadarbības partneri, kuri īsteno savas likumā noteiktās funkcijas, lielākoties sadarbība tiek nodrošināta informācijas apmaiņas jomā (piemēri, Austrija, Bulgārija). Līgumi par pakalpojumu sniegšanu tiek slēgti ar psiholoģisko konsultāciju sniedzējiem un ārstniecības iestādēm, kas sniedz ārstniecības pakalpojumus atkarīgajiem (piemēram, Igaunijā).

*****NVO un citi sociālie partneri – sadarbība tiek īstenota gan uz sadarbības līgumu pamata, gan sadarbojoties kā ar ārvaldības pakalpojumu sniedzējiem. Tādi sociālie partneri kā darba devēju apvienības, arodbiedrības sadarbojas stratēģiskā līmenī, pamatojoties uz sadarbības memorandiem vai līgumiem. Vairākās valstīs kā relatīvi jauna pieeja tiek praktizēta bezdarbnieku integrēšanas darba tirgū pakalpojuma iepirkšana no privātiem bezpeļņas pakalpojumu sniedzējiem, apmaksājot šo pakalpojumu atkarībā no sasniegtā rezultāta (vai ilgstošais bezdarbnieks noteiktā laika posmā ir atradis pastāvīgu darbu). Tāda pieredze ir Lielbritānijā un Nīderlandē, Slovākijā pagaidām pilotprojekta veidā.

Sadarbība ar sociālo pakalpojumu sniedzējiem un pašvaldībām

Pašvaldības un sociālo pakalpojumu sniedzēji visbiežāk ir tie, ar ko sadarbojas nodarbinātības dienesti, strādājot ar ilgstošajiem bezdarbniekiem. Tomēr jānorāda, ka sadarbība starp institūcijām ES dalībvalstīs mēdz atšķirties, jo to nosaka gan vietējās pārvaldības procesu norise, gan sadarbības tradīcijas starp institūcijām vai to trūkums dažādu jautājumu risināšanā.

Sadarbība starp institūcijām var fokusēties uz datu un informācijas apmaiņu. Piemēram, Bulgārijā nodarbinātības dienests sadarbojas ar Sociālās palīdzības aģentūru, apmainoties ar informāciju par personām, kuras ir reģistrējušās kā bezdarbnieki. Tādējādi abas šīs institūcijas var darboties kopīgajās, ilgstošiem bezdarbniekiem paredzētajās nodarbinātības programmās. Bulgārijā nodarbinātības dienests veic datu un informācijas apmaiņu arī ar Valsts sociālās apdrošināšanas institūtu un Bērnu tiesību aizsardzības valsts aģentūru.¹²⁹

Sadarbība ar sociālās apdrošināšanas un labklājības jomas institūcijām ļauj bezdarbniekiem piedāvāt atbalstu veselības problēmu risināšanā. Piemēram, Francijā bezdarbniekiem ir tiesības saņemt bezmaksas veselības stāvokļa pārbaudi vietējā veselības aprūpes iestādē.

Dažās ES dalībvalstīs nodarbinātības dienests sadarbojas ar institūcijām, kas strādā ar jauniešiem – agri skolu pametušajiem un tiem jauniešiem, kuri ir vecumā no 16 līdz 24 gadiem un kuri nemācās un nestrādā. Piemēram, Francijā nodarbinātības dienests cieši sadarbojas ar valsts finansētajām jauniešu aģentūrām (*Missions Locals*), apmācot un integrējot darba tirgū jauniešus ar zemu kvalifikācijas līmeni. Polijā nodarbinātības dienesta sadarbības partneris ir valsts finansētā organizācija „Brīvprātīgais darba korpusis”, kas strādā, lai novērstu jauniešu sociālo atstumtību. Tā sniedz pakalpojumus jauniešiem vecākiem par 15 gadiem, kuri ir izkrituši no izglītības sistēmas, un bezdarbniekiem līdz 25 gadu vecumam.

Vairākas ES dalībvalstīs nodarbinātības dienests ir noslēdzis vienošanos ar pašvaldībām par sadarbību darbā ar ilgstošajiem bezdarbniekiem. Piemēram, Portugālē tā sauktās „profesionālās integrācijas vienības” īsteno dažādas aktivitātes, lai atgrieztu bezdarbniekus darba tirgū. Šādā vienībā var ietilpt pašvaldības, privātas sociālās apdrošināšanas kompānijas, skolas, darba devēju organizācijas, darba ņēmēji un imigranti. Katra vienība tiek akreditēta, un veiksmīgas akreditācijas gadījumā tā noslēdz līgumu ar nodarbinātības dienestu par konkrētu aktivitāšu īstenošanu. Nodarbinātības dienests vienībām sniedz tehnisko un finansiālo atbalstu. 2012. un 2013. gadā Portugālē darbojās 231 „profesionālās integrācijas vienība”, kurā ietilpa pašvaldības.¹³⁰

2012. gadā Somijā tika uzsākts pilotprojekts ar mērķi samazināt ilgstošo bezdarbu, nodrošinot starpnozaru pakalpojumus vietējā līmenī. Pilotprojekta ietvaros tika mainīts pienākumu sadalījums starp nodarbinātības dienestu un pašvaldībām – proti, tika paaugstināta pašvaldību atbildība, un to pienākumos nonāca pakalpojumu koordinācija un sadarbības tīkla (Darbaspēka pakalpojumu centru) veidošana. Sadarbību tīklā tika iesaistītas arī NVO un privātie pakalpojumu sniedzēji. Kopumā tika uzsākti 25 projekti 65 pašvaldībās. Pilotprojekts ilgs līdz 2015. gadam. Pilotprojekta pakalpojumu klāstā ir nodarbinātības pakalpojumi, sociālos un veselības aprūpes pakalpojumi un rehabilitācija. Pilotprojekta sadarbības izvērtējumā

¹²⁹ National Employment Agency of Bulgaria (2014) *Peer Review „PES approaches for sustainable activation of long-term unemployed”*. p.11. Pieejams:

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11726&langId=en> (10.07.2015.)

¹³⁰ Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP (2014) *Peer Review „PES approaches for sustainable activation of long-term unemployed”*. Portugal. pp.9-10. Pieejams:

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11751&langId=en> (10.07.2015.)

konstatēts, ka: (1) šāda sadarbība ir funkcionāla vietējā līmenī; (2) sniegtie starpnozaru pakalpojumi dod pozitīvu rezultātu klientu potenciālo darba spēju novērtēšanā un atbalstīšanā; (3) tomēr pāreja uz atvērto darba tirgu ir izaicinājums; (4) starpnozaru tīkla efektīva vadīšana ir komplicēta¹³¹.

Sadarbība ar izglītības un apmācību nodrošinātājiem

Daudzi ES dalībvalstīs nodarbinātības dienesti sadarbojas ar izglītības un apmācību nodrošinātājiem ar mērķi attīstīt bezdarbnieku prasmes. Piemēram, Lielbritānijā nodarbinātības dienesta darbinieks bezdarbnieku nosūta pie apmācību nodrošinātājiem, lai noskaidrotu, kādas darba tirgum nepieciešamās zināšanas un prasmes viņam būtu jāpilnveido. Ja nepieciešams, apmācību nodrošinātājs piedāvā apmaksātus īstermiņa mācību kursus (parasti līdz 12 nedēļām). Šādi kursi palielina darba meklētāju, jo īpaši ilgstošo bezdarbnieku iespējas darba tirgū.¹³²

Sadarbība ar nevalstiskajām organizācijām

Lai veicinātu ilgstošo bezdarbnieku integrāciju darba tirgū, ES dalībvalstu nodarbinātības dienesti sadarbojas arī ar nevalstiskajām organizācijām. Nevalstiskās organizācijas iesaistās apmācību procesā, piedāvājot attīstīt ilgstošo bezdarbnieku prasmes, vai arī nodrošina bezdarbniekiem iespēju iegūt darba pieredzi. Francijā tiek īstenota IAE programma (*Insertion par l'Activité Economique*), kas paredzēta tiem, kuri vairāku kavējošu faktoru dēļ nestrādā – piemēram, tie, kuriem ir veselības problēmas vai kuriem ir ierobežoti sociāli ekonomiskie resursi. Nodarbinātības dienests, bezdarbnieks un partneris (parasti NVO vai sociālais uzņēmums) noslēdz līgumu. Saskaņā ar līgumu partneris laika posmā līdz diviem gadiem apņemas vadīt bezdarbnieku, sniedzot viņam piemērotu atbalstu, lai veicinātu viņa integrāciju darba tirgū.¹³³

Beļģijā ACTIRIS strādā ar dažādām nevalstiskajām organizācijām, lai piedāvātu darba meklēšanas darbseminārus (mācīties, kā rakstīt CV, kā sagatavoties intervijām, kā novērtēt vakances u.tml.) un pielāgotu atbalstu uzņēmējdarbības uzsākšanai (padomu par to, kā rakstīt biznesa plānu un kā iegūt vajadzīgās prasmes). Tiek piedāvāts arī intensīvs, vairāk personalizēts atbalsts tiem, kuri saskaras ar īpašiem šķēršļiem piekļuvē darba tirgum (to skaitā fiziskiem, psiholoģiskiem un uzvedības).¹³⁴

¹³¹ Kimmo Ruth (2012) Presentation on: *The Finnish Case: measures to tackle long term unemployment*. Thematic Review Seminar under the Mutual Learning Programme "Tackling long-term unemployment - effective strategies and tools to address long-term unemployment" Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=10836&langId=en> (17.07.2015.)

¹³² Department for Work & Pensions (2014) *Peer Review „PES approaches for sustainable activation of long-term unemployed”*. United Kingdom. p.11. Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11753&langId=en> (10.07.2015.)

¹³³ Pôle employ (2014) *Peer Review „PES approaches for sustainable activation of long-term unemployed”*. France. p.6. Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11741&langId=en> (10.07.2015.)

¹³⁴ ACTIRIS (2014) *Peer Review „PES approaches for sustainable activation of long-term unemployed”*. Belgium. p.6. Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11732&langId=en> (01.06.2015.)

Kopš 2001. gada Austrijā pastāv starpniekorganizācijas – bezpeļņas darba aģentūras, kas nodrošina pāreju no bezdarbnieka statusa uz nodarbinātību atklātā darba tirgū. Šo aģentūru uzdevums ir sagatavot subsidēti nodarbinātos bezdarbniekus darbam reālajā darba tirgū, lai pāreja notiktu ātri un bez grūtībām. Aģentūras „iznomā” darbiniekus uzņēmumiem, un bieži vien pēc šīs pieredzes uzņēmumi ir gatavi darbinieku arī pieņemt darbā. Maksimālais nodarbinātības laiks, „iznomājot” darbinieku, ir astoņi mēneši, bet pārsvarā tas ilgst apmēram trīs mēnešus. Pirms „iznomāšanas” darbiniekiem ir piecu nedēļu sagatavošanās apmācības. Gada laikā programmā ir vidēji 18 000 dalībnieku, no kuriem apmēram 25% pēc tam iekļaujas reālajā darba tirgū.¹³⁵

Sadarbība ar ārpakalpojumu sniedzējiem

Vairākās ES dalībvalstīs nodarbinātības dienests atsevišķu pakalpojumu sniegšanu ir nodevis privātā sektora pārstāvjiem – ārpakalpojumu sniedzējiem. Tādās valstīs kā Austrija, Dānija, Igaunija un Vācija nodarbinātības dienesti sadarbojas ar ārpakalpojumu sniedzējiem, lai sniegtu papildus pakalpojumus un aktīvās darba tirgus politikas pasākumus ilgstošajiem bezdarbniekiem. Piemēram, Igaunijā kopš 2011. gada ārpakalpojuma sniedzēji tiek iesaistīti motivācijas veicināšanas pakalpojumu nodrošināšanā – tiek organizētas grupu nodarbības ar mērķi uzlabot ilgstošā bezdarbnieka motivāciju, pašpārliecību, spēju tikt galā ar negatīvām emocijām utt. Šo nodarbību rezultātā 28% atrod darbu gada laikā, bet apmēram 50% turpina gatavoties darba tirgum citos aktīvās nodarbinātības veicināšanas pasākumos. Kopumā kopš 2011. gada Igaunijas nodarbinātības dienests ir noslēdzis vairāk kā 1500 līgumus par motivācijas grupu veidošanu.¹³⁶

Atsevišķās ES dalībvalstīs nodarbinātības dienesti plāno uzsākt sadarbību ar ārpakalpojumu sniedzējiem vai arī iespējamā sadarbība tiek izvērtēta ar pilotprojekta starpniecību. Piemēram, Polijā nodarbinātības dienests plānoja 2014. gadā tādus pasākumus kā darbā iekārtošana un apmācības nodot NVO un privātā sektora pārraudzībā, lai sniegtu atbalstu tiem reģistrētajiem darba meklētājiem, kuri profilēšanas laikā identificēti kā tādi, kuri nav gatavi uzreiz atgriezties darba tirgū.¹³⁷ Savukārt Slovēnijā nodarbinātības dienests laika posmā no 2014. līdz 2016. gadam īsteno pilotprojektu, kura ietvaros pakalpojumus ilgstošajiem bezdarbniekiem pirmo reizi nodrošina ārpakalpojumu sniedzējs – to skaitā katra bezdarbnieka problēmu diagnosticēšanu un individuālā potenciāla analīzi, viņa prasmju uzlabošanu, arī jaunu prasmju apguvi un profesionālās konsultācijas. Pilotprojekta īstenošanas laikā tiks izvērtēts tas, cik efektīvi ir privātā sektora pārstāvju sniegtie pakalpojumi, kā arī kāds

¹³⁵ AMS (2014) *Peer Review “Peer Review on Performance Management in Public Employment Services (PES)” Austria.* p.11 Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=10242&langId=en> (09.07.2015.)

¹³⁶ Niidla, M.; Vahula, P. (2014) Presentation on: *Coaching for Working Life Motivational Training for long-term unemployed.* Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11740&langId=en> (01.06.2015.)

¹³⁷ Ministry of Labour and Social Policy (2014) *Peer Review „PES approaches for sustainable activation of long-term unemployed”.* Poland. p.9. Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11749&langId=en> (10.07.2015.)

būtu iespējamais turpmākās sadarbības modelis starp nodarbinātības dienestu un privātajiem pakalpojumu sniedzējiem.¹³⁸

Francijā kopš 2012. gada kā ārpalpojums tiek īstenota programma „Ceļš uz darbu” („*Trajectoire vers l'emploi*”), kas īpaši paredzēta ilgstošajiem bezdarbniekiem (tiem, kas reģistrēti kā bezdarbnieki vismaz 12 mēnešus pēdējo 18 mēnešu laikā). Programma katram bezdarbniekam ir individualizēta un ilgst līdz sešiem mēnešiem – tā ietver arī darba meklētāja un konsultanta tikšanos vismaz reizi nedēļā. Tajā pašā laikā nodarbinātības dienests plāno daļu ārpalpojumu, kas paredzēti tiem bezdarbniekiem, kuri nav gatavi uzreiz atgriezties darba tirgū, ar 2015. gadu atgriezt pašu dienesta darbinieku rokās. Tas tiek darīts, lai pats nodarbinātības dienests vairāk strādātu ar tiem, kuriem ir nepieciešams pastiprinātais (*reinforced*) atbalstu.¹³⁹

Lielbritānija ir vienīgā ES dalībvalsts, kurā lielāko daļu pakalpojumu ilgstošajiem bezdarbniekiem nodrošina privātā sektora bezpeļņas kompānijas 2011. gadā uzsāktās „Darba programmas” („*Work Programme*”) ietvaros. Nodarbinātības dienests nodrošina pakalpojumus tikai tiem ilgstošajiem bezdarbniekiem, kuri divus gadus pēc līdzdalības „Darba programmā” tā arī nav atgriezušies darba tirgū. Ārpalpojumu sniegšana tiem klientiem, kuru atgriešanās darba tirgū ir apgrūtināta, tiek uzskatīta par izmaksu ziņā efektīvāko izvēli.¹⁴⁰

Sadarbība ar darba devējiem

Atsevišķās ES dalībvalstīs nodarbinātības dienesti ir izveidojuši sadarbību ar lielajiem darba devējiem tieši ar mērķi veicināt ilgstošo bezdarbnieku reintegrāciju darba tirgū. Piemēram, Igaunijā kopš 2012. gada nodarbinātības dienests ir parakstījis līgumus ar deviņiem lielajiem uzņēmumiem dažādās nozarēs. Šo līgumu būtība ir tā, ka lielie darba devēji organizē bezdarbnieku apmācības uz vietas darbavietā, kā arī nodrošina darba praksi bezdarbniekam, kā rezultātā daudzi bezdarbnieki iegūst arī pastāvīgu darbu. Arī Francijā nodarbinātības dienests sadarbojas ar lielajiem darba devējiem, lai atrastu darbiniekus grūti aizpildāmajām vakancēm. Sadarbība paredz, ka darba devēji veic ilgstošo bezdarbnieku apmācību darbavietā un nodrošina viņiem prakses iespējas.

Lielbritānijā nodarbinātības dienests sadarbībā ar darba devējiem saviem klientiem jau no 1989. gada piedāvā darbavietu izmēģināšanu („*Work Trials*”). To var izmantot jebkurš bezdarbnieks, tai skaitā ilgstošie bezdarbnieki. Šī pakalpojuma mērķis ir sniegt iespēju gan potenciālajam darbiniekam, gan darba devējam noskaidrot, vai šī vakance konkrētajam pretendētājam ir piemērota. Izmēģinājuma laiks visbiežāk ir piecas dienas, bet nevar būt ilgāks par sešām nedēļām (30 darba dienām). Šajā laikā darba devējs ir atbrīvots no pienākuma oficiāli pieņemt konkrēto pretendentu darbā un ziņot par viņu atbildīgajām valsts iestādēm, kā arī maksāt algu. Savukārt

¹³⁸ Central Office of Labour, Social Affairs and Family (2014) *Peer Review „PES approaches for sustainable activation of long-term unemployed”*. Slovakia. p.3. Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11752&langId=en> (10.07.2015.)

¹³⁹ Pôle employ (2014) *Peer Review „PES approaches for sustainable activation of long-term unemployed”*. France. p.3, 5, 16. Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11741&langId=en> (10.07.2015.)

¹⁴⁰ Department for Work & Pensions (2014) *Peer Review „PES approaches for sustainable activation of long-term unemployed”*. United Kingdom. p.2, 10. Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11753&langId=en> (10.07.2015.)

izmēģinājuma darbavietai ir jābūt piedāvātai kā konkrētam darbiniekam paredzētai, bez konkurences nosacījumiem. Tas nozīmē, ka izmēģinājuma laikā pretendents ir vienīgā persona, kas pretendē uz šo vietu, un, ja abas puses ir apmierinātas, pretendents tiek pieņemts darbā. Līgums par darba izmēģinājumu tiek noslēgts tikai pēc tam, kad darba devējs ir veicis darba interviju ar pretendentu. Pretendents, kas piedalās izmēģinājumā, turpina saņemt pabalstu, un viņam tiek segti ceļa izdevumi nokļūšanai uz darbu. Darba devējiem, kas piedalās darbavietu izmēģinājuma programmā, ir jāslēdz līgums ar atbildīgo iestādi („Jobcentre Plus”). Atbildīgā iestāde nodrošina darba izmēģinājuma kontroles funkciju un seko līdzi darba drošības normu ievērošanai.¹⁴¹

Laikā no 2013. gada aprīļa līdz 2014. gada martam (12 mēnešos) darbavietu izmēģinājuma programmā piedalījās 6886 pretendenti, no kuriem 2613 tādā veidā atrada darbu (38%). Augstākie rezultatīvie rādītāji šai programmai bija 58% 1993.-1994. gadā un 50% 1996.-1997. gadā. Pēdējais darbavietu izmēģināšanas programmas izvērtējums, kas veikts 1997. gadā, liecina, ka vidēji trešā daļa programmā iesaistīto personu būtu atradušas darbu arī bez līdzdalības programmā¹⁴². Tajā pašā laikā nodarbinātības dienests apzinās būtiskākos programmas trūkumus: (1) labāko potenciālo darba ņēmēju „nokrejošana” – tā kā darba devējam ir dota iespēja izmēģināt potenciālo darbinieku, ko viņš citādi nepieņemtu darbā, tad ir svarīgi, kādi bezdarbnieki tiek atlasīti programmai – vai vienmēr tie, kuriem ir grūtības atgriezties darba tirgū; (2) ilgstošajiem bezdarbniekiem ir mazāka varbūtība tikt nodarbinātiem – darba devēji, apzinoties ilgstošo bezdarbnieku raksturīgākās iezīmes, labprātāk izvēlas nodarbināt personas, kuras bez darba ir īsāku laika posmu, un programma kopumā nerisina šo problēmu; (3) darba devēju piesaistīšana programmai – biežāk programmā iesaistās tie darba devēji, kuriem ir pozitīva attieksme pret ilgstošajiem bezdarbniekiem vai kuri vēlas iesaistīties bezdarba problēmas risināšanā.¹⁴³

Lai aktīvāk risinātu ilgstošā bezdarba problēmu konkrētā vietā, kur vērojams ekonomiskais panīkums, Lielbritānijas pilsētā Gloucesterā (pilsēta atrodas Anglijas dienvidrietumos, tajā dzīvo apmēram 127 000 iedzīvotāju) tiek īstenota programma „Gloucesteras darbi” („Gloucester Works”). Programmas mērķis ir aktīvāk iesaistīt darba tirgū mazkvalificētos ilgstošos bezdarbniekus. Tās galvenie principi un darbības virzieni ir: (1) koordinēta pieeja lokālā līmenī; (2) intensīvs, elastīgs un ļoti individuāls atbalsts darba meklētājam; (3) cieša sadarbība ar darba devējiem, atbalstot viņus ar darbinieku rekrutāciju un apmācību. Programmas īstenošana notiek saistībā ar citām ekonomikas veicināšanas aktivitātēm (piemēram, pilsētas ostas attīstīšanu, pilsētas Biznesa parka paplašināšanu, investīcijām infrastruktūras uzlabošanā, 3000 jaunu dzīvojamo māju izbūvi un 2000 jaunu darbavietu izveidi). Darba meklētājiem tiek piedāvāta arī darbavietu izmēģināšanas iespēja. Ļoti būtiska šajā programmā

¹⁴¹ Davern, E. (2014) Presentation on: *Work Trials*.

Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11754&langId=en> (01.06.2015.)

¹⁴² Finn, D., Blackmore, M., Nimmo, M. (1998) Historical Review of Work Trials. Centre for Economic and Social Inclusion. p. 2.

Pieejams: http://stats.cesi.org.uk/website_documents/HistoricalReviewWorkTrials.pdf (13.07.2015.)

¹⁴³ Davern, E. (2014) Presentation on: *Work Trials*.

Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11754&langId=en> (01.06.2015.)

sadarbības veidošana ar skaidru partneru atbildību gan stratēģiskā, gan operacionālā līmenī.¹⁴⁴

3.6. Ārvalstu labās prakses kopsavilkums

Galvenā tendence ilgstošā bezdarba pakalpojumu sniegšanā ES valstīs ir bezdarbnieku profilēšanas īstenošana, lai nodrošinātu konkrētajam indivīdam piemērotāko atbalsta sistēmu. Viena no pieejām profilēšanā (Francija, Portugāle, Austrija) ir veidot trīs ilgstošo bezdarbnieku grupas: (1) tie, kas ir gatavi integrēties darba tirgū; (2) tie, kuriem ir nepieciešams noteikts atbalsts; (3) tie, kuriem nepieciešams intensīvs atbalsts (gadījuma vadīšana).

Dominējošā atziņa ir, ka ilgstošā bezdarbnieka aktivizēšanai nepieciešams ciešāks kontakts ar klientu un biežākas tikšanās klātienē. Par vienu no veiksmīgākajām pieejām pakalpojumu sniegšanā ilgstošajiem bezdarbniekiem tiek atzīta uz personu orientēta pieeja, kur pakalpojumi tiek piedāvāti, saskaņoti iesaistot dažādas institūcijas, nodrošinot biežas tikšanās ar klientu, mērķtiecīgi strādājot ar klienta motivācijas iesaistīties darba tirgū paaugstināšanu. Kopumā tiek atzīts, ka, pirmkārt, ir jāstrādā ar motivēšanu un jārisina konkrētā klienta personīgās problēmas, otrkārt, ilgstošo bezdarbnieku integrācija darba tirgū ir jāuztver kā pakāpenisks process, kuram nepieciešams ilgstošs atbalsts¹⁴⁵. Atbalsta pasākumu rezultativitāte ir atkarīga gan no tā, cik sekmīgi piemeklēti dažādi aktivizēšanas pasākumi, gan no paša ilgstošā bezdarbnieka īpašībām – cik ļoti viņš ir attālinājies no darba tirgus, kā arī no darba tirgus situācijas konkrētajā vietā.

Vairākās valstīs publiskās iestādes pakalpojumu sniegšanu ilgstošo bezdarbnieku integrēšanai darba tirgū iepērk kā ārpalpojumu. Visbiežāk tas ir sastopams Lielbritānijā un Nīderlandē, kur tā ir viena no pamata pieejām. Ārpalpojumu izmantošana motivēšanas un koučinga pakalpojumu sniegšanā aizvien plašāk tiek pielietota arī citur, piemēram, Igaunijā un Polijā.

Daudzās valstīs viens no lielākajiem izaicinājumiem ir veidot ciešāku sadarbību ar darba devējiem un lauzt darba devēju negatīvos priekšstatus. Piemēram, Igaunijā pastiprināti strādā ar lielajiem darba devējiem, lai ilgstošo bezdarbnieku nodarbināšana nebūtu īslaicīga un varētu nodrošināt ilgtspējīgu integrāciju darba tirgū. Austrijā īpaša uzmanība ir pievērsta sadarbībai starp konsultantiem, kas strādā ar ilgstošajiem bezdarbniekiem, un konsultantiem, kas strādā ar darba devējiem. Austrijā ir izveidotas arī starpniekorganizācijas, kas nodrošina pāreju no bezdarba uz atklāto darba tirgu – darba aģentūras, kuru funkcija ir „iznomāt” darbiniekus uzņēmumiem subsidētās nodarbinātības programmās un veicināt subsidēti nodarbināto pāreju uz darbu reālajā darba tirgū. Vēl viena nozīmīga un inovatīva

¹⁴⁴ OECD (2013) *Tackling Long-Term Unemployment Amongst Vulnerable Groups*. p.20. Pieejams: http://www.oecd.org/cfe/leed/Tackling%20Long_Term%20unemployment_%20WP_covers.pdf (01.06.2015.)

¹⁴⁵ Duchemin, C.; Manoudi, A. (2014) Peer Review “PES approaches for sustainable activation of the long-term unemployed”. European Commission. Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=105&langId=en&newsId=2056&moreDocuments=yes&tableName=news> (01.06.2015.)

atbalsta aktivitāte, kas tiek piedāvāta Austrijā, ir darbavietas koučings („*Rückenwind*”), kura mērķis ir palīdzēt ilgstošajam bezdarbniekam noturēties darbā. Atbalsta ilgums var būt no 6-12 mēnešiem.

Lielbritānijā sadarbības ar darba devēju veicināšanai tiek piedāvāts pakalpojums „darbavietu izmēģināšana” (*Work trials*), kas sniedz iespēju gan potenciālajam darbiniekam, gan darba devējam noskaidrot, vai šī vakance konkrētajam pretendētājam ir piemērota. Izmēģinājuma laiks ir lielākoties piecas darba dienas, un šajā laikā darba devējs ir atbrīvots no pienākuma oficiāli pieņemt konkrēto pretendentu darbā un ziņot par viņu atbildīgajām valsts iestādēm, kā arī maksāt algu. Bezdarbnieks, kas piedalās izmēģinājumā, saņem ceļa izdevumu kompensāciju.

Dažās valstīs valsts nodarbinātības birojos ir komandas, kas strādā ar noteiktas mērķa grupas ilgstošajiem bezdarbniekiem, piemēram, Bulgārijā ir speciālisti, kas strādā tieši ar romu minoritāti, bet Austrijā ir speciālisti, kas strādā tieši ar ilgstošajiem bezdarbniekiem ar īpašām vajadzībām. Vairākās valstīs ir speciālisti, kas strādā ar jauniešu grupu.

Individuālie aktivitāšu plāni ir viens no veiksmīgiem instrumentiem ilgstošo bezdarbnieku integrēšanai darba tirgū, bet to sekmīgas īstenošanas būtisks nosacījums ir sabalansēta nodarbinātības dienesta darbinieku noslodze. Individuāla pieeja ir īpaši svarīga tiem ilgstošajiem bezdarbniekiem, kas ir ļoti attālinājušies no darba tirgus un kuru motivēšanai un integrēšanai nepieciešams intensīvs darbs. OECD LEED programmas ziņojumā ir uzsvērts, ka īstenojot uz „personu centrētu pieeju”, ir jāievēro šādi pamatprincipi:

- 1) individualizēta pieeja, kas nodrošina atbalstu ilgākā laika posmā (atbilstošs atbalsts katrā konkrētā situācijā);
- 2) holistiska pieeja, nevis koncentrēšanās uz kādu vienu atsevišķu nodarbinātības iespēju uzlabošanas aspektu;
- 3) labi speciālisti – kouči/ mentori, kas spēj sniegt atbalstu un reaģēt uz indivīda vajadzībām; viens speciālists kā galvenais, ar kuru kontaktēties un kurš iegūst klienta uzticību;
- 4) pamatprasmju agrīns novērtējums un uzlabošana;
- 5) apmācību nodrošināšana gan tad, kad strādā, gan tad, kad nestrādā;
- 6) atbalsts darba meklēšanā;
- 7) ilgtermiņa pieeja atbalsta pasākumu sniegšanā¹⁴⁶.

Ārvalstu pieredzes izpēte arī rāda, ka ilgstošā bezdarba problēmas risināšanā arvien vairāk tiek attīstīta sadarbība starp nodarbinātības dienestiem un pašvaldībām, arvien lielāku lomu noteiktu funkciju izpildē nododot pašvaldībām (piemēram, ilgstošo bezdarbnieku aktivizēšana un sniegtā atbalsta koordinēšana). Vairākās ES valstīs, piemēram, Somijā un Portugālē, ir uzsākti pilotprojekti vai izveidotas starpinstitucionālas institūcijas, kurās darbojas dažādi sociālie partneri, un kopumā tiek atzīts, ka starpnozaru sadarbība dod pozitīvu rezultātu klientu potenciālo darbaspēju atbalstīšanā, tomēr sadarbības tīkla efektīva vadīšana ir komplicēta.

¹⁴⁶ OECD (2013) Tackling long-term unemployment amongst vulnerable groups. Pieejams: <http://www.oecd.org/cfe/leed/tackling-vulnerable-report.htm> (01.06.2015.)

PRIEKŠLIKUMI ILGSTOŠĀ BEZDARBA SITUĀCIJAS RISINĀŠANAI LATVIJĀ

Izvērtējot ilgstošā bezdarba cēloņus un ilgstošajiem bezdarbniekiem pieejamos pakalpojumus un priekšlikumus to attīstībai, kā arī ņemot vērā ārvalstu pieredzi darbā ar ilgstošajiem bezdarbniekiem, ir definētas sešas prioritāri risināmo jautājumu grupas. Katra prioritāte sastāv no vairākiem piedāvātajiem risinājumu virzieniem, daļa no kuriem ir jāīsteno secīgi, savukārt citu īstenošana nav jāsaskaņo ar pārējiem risinājumiem. Jāņem vērā, ka ieteiktie prioritārie jautājumi un to risinājumi nenosedz pilnīgi visas ilgstošā bezdarba cēloņu grupas – daļu problēmu (piemēram, ierobežoto darba tirgu, veselības aprūpes pakalpojumu ierobežoto pieejamību, sabiedriskā transporta pieejamību u.tml.) nav iespējams risināt tikai labklājības sistēmas ietvaros un pozitīvi uzlabojumi ir iespējami tikai vidējā termiņā.

1. prioritāte: ilgstošo bezdarbnieku institucionālā atbalsta sistēmas pilnveidošana

Pirmā prioritāte risina jautājumus, kas saistīti ar ilgstošo bezdarbnieku motivēšanu un starpinstitucionālās atbalsta sistēmas pilnveidošanu. Tā ir cieši saistīta ar otro prioritāti, proti, lai gan atsevišķus otrās prioritātes rīcības virzienus iespējams īstenot atrauti no pirmās prioritātes, lielāka pozitīvā ietekme uz mērķa grupas situāciju sagaidāma tad, ja tiek īstenoti gan pirmajā, gan otrajā prioritātē plānotie rīcības virzieni.

1.1. NVA un sociālo darbinieku specializācijas darbā ar ilgstošā bezdarba riskiem noteikšana

Rīcības virzienu pamatā ir nepieciešamība mērķtiecīgi un ilgstoši strādāt ar ilgstošā bezdarbnieka gadījumu, atjaunojot viņa darba meklēšanas motivāciju un sociālās prasmes. Šim nolūkam nepieciešamas arī specifiskas zināšanas. Tādējādi, lai uzlabotu darbu ar ilgstošajiem bezdarbniekiem, ir nepieciešams, pirmkārt, sekot, lai tiek ievērota Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma 10. pantā ietvertā norma par sociālo darbinieku skaitu, otrkārt, likumā jānosaka sociālā darbinieka specializācija darbā ar ilgstošajiem bezdarbniekiem. Katram specializētajam sociālajam darbiniekam ir jānosaka maksimālo klientu skaits (piemēram, balstoties Igaunijas pieredzē, 100-150 klienti). Ņemot vērā, ka produktīvāks darbs ar ilgstošajiem bezdarbniekiem ir iespējams pašvaldībās ar attīstītāku darba tirgu, tāpēc, pieņemot šādu normu, ir lietderīgi definēt pārejas noteikumus, piemēram, ka prasība attiecas tikai 9 republikas nozīmes pilsētām. Šādu piedāvājumu pamato arī ārvalstu pieredze, jo, piemēram, Dānijā un Austrijā specializācija raksturīga tikai galvaspilsētā izvietotajiem dienestiem (sk. 3.2. nodaļu, 105.lpp.).

Līdzīgi principi attiecas arī uz NVA konsultantu specializāciju darbā ar ilgstošajiem bezdarbniekiem. Piemēram, Austrijā ir noteikts, ka tiem konsultantiem, kas strādā par gadījumu vadītājiem ar bezdarbniekiem, kam nepieciešams intensīvāks atbalsts, ir noteikta maksimāli pieļaujamā slodze – līdz 100 gadījumiem vienam nodarbinātības dienesta konsultantam, Igaunijā – 100-150 gadījumi vienam nodarbinātības dienesta konsultantam (sk. sīkāk 3.2. nodaļu). Latvijas gadījumā iesākumā ieteicams ieviest pilotprojektu lielākajās NVA filiālēs, lai noteiktu vēlamo klientu skaitu

konsultantiem, kas strādā ar ilgstošajiem bezdarbniekiem, iesākumā par pamatu ņemot Igaunijas pieredzi (sk. 106.lpp.).

Piedāvātā risinājuma riski īstermiņā: nepieciešams papildu finansējums NVA un pašvaldību sociālo dienestu darbinieku atalgojuma apmaksai, nodrošinot sabalansētu slodzi, vidējā termiņā: a) nepieciešams papildu finansējums NVA un pašvaldību sociālo dienestu darbinieku pieredzes apmaiņas semināriem un supervīzijai, jo darbs ar ilgstošajiem bezdarbniekiem ir psiholoģiski grūts (sagaidāms, ka tikai neliela daļa klientu – nelabvēlīgākā situācijā esošo ilgstošo bezdarbnieku – spēs integrēties darba tirgū, bet ar intensīvu darbu ir iespējams uzlabot situāciju) un b) nepieciešami pasākumi NVA un pašvaldību sociālo darbinieku motivēšanai.

Riski individuālajam bezdarbniekam: nodrošinot kvalitatīvu pakalpojumu, individuālam bezdarbniekam ir galvenokārt tikai ieguvumi. Tomēr pastāv risks, ka apdzīvotās vietās, kurās turpinās iedzīvotāju skaita un darbavietu samazināšanās, ilgstošais bezdarbnieks arī pēc intensīva atbalsta saņemšanas un motivācijas strādāt atjaunošanas saskarsies ar grūtībām atrast darbu. Tādēļ intensīvs atbalsts jāveic kompleksi, ietverot arī mobilitātes veicināšanas pasākumus, kā arī darbu ar darba devējiem. Riski darba tirgum kopumā: nav identificēti.

Piedāvātā risinājuma ieguvumi īstermiņā: attīstot funkciju – specializēšanos darbam ar nelabvēlīgākā situācijā esošo ilgstošo bezdarbnieku integrēšanu darba tirgū, vienas iestādes ietvaros var sekmīgāk nodrošināt ciešu sadarbību ciešu sadarbību NVA konsultantu un pašvaldību sociālo dienestu starpā; vidējā termiņā: samazinās ilgstošo bezdarbnieku skaits, palielinās to cilvēku skaits, kas ir atgriezušies darba tirgū (pilnībā vai daļēji – turpinot integrēties darba tirgū ar atbilstošu subsidētās darbavietas programmu palīdzību). Ieguvumi darba tirgum kopumā: palielināsies to cilvēku skaits, kas ir atgriezušies darba tirgū un ir motivēti strādāt.

1.2. NVA, pašvaldību sociālo dienestu un veselības aprūpes speciālistu sadarbības stiprināšana un koordinēšana atbalsta plānošanā un nodrošināšanā ilgstošajiem bezdarbniekiem

Pētījuma dati rāda, ka būtisks priekšnoteikums ilgstošā bezdarbnieka resocializācijai un integrēšanai darba tirgū ir koordinēta un saskaņota dažādu speciālistu sniegta palīdzība (motivācijas atjaunošana, sociālo prasmju atjaunošana, atkarību ārstēšanai, konkurences paaugstināšana un profesionālās kvalifikācijas atjaunošana). Tādējādi pētījums apliecina pašvaldību sociālo darbinieku, NVA un veselības aprūpes speciālistu sadarbības nepieciešamību, lai nodrošinātu koordinētu atbalstu un ņemtu vērā ilgstošā bezdarbnieka vajadzības un individuālos apstākļus. To apliecina arī ārvalstu pieredzes izpēte (sk. sīkāk 3.5. nodaļu). Ieteicamās sadarbības institucionālās formas var būt dažādas, piemēram, sadarbības līgumi iestāžu starpā u.tml. Attiecībā uz veselības nozari savukārt pirmie ir jārisina tiesiskie pacientu datu aizsardzības jautājumi (sk. turpinājumā).

Šobrīd nepieciešamā sadarbība attīstās starp pašvaldību sociālajiem dienestiem un NVA. Tomēr pētījumā novērots, ka nav vienprātības, kurai no pusēm ir jāuzņemas atbildība par nelabvēlīgākā situācijā esošo ilgstošo bezdarbnieku psiholoģisko un sociālo sagatavošanu darba tirgum. No vienas puses, atbilstoši Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumam, kurā noteikts, ka personas sociālo rehabilitāciju vada

pašvaldības sociālais darbinieks, koordinatoram ir jābūt pašvaldībai. No otras puses, pētījumā iegūtie dati rāda, ka lielā daļā Latvijas pašvaldību sociālo dienestu kapacitāte šobrīd ir zema darbinieku trūkuma un lielās slodzes dēļ, kā rezultātā nav resursu, ko atvēlēt darbam ar ilgstošajiem bezdarbniekiem. Tādējādi sociālie dienesti mēģina nodot visu atbildību par ilgstošajiem bezdarbniekiem NVA kā iestādei, kas īsteno bezdarba samazināšanas politiku valstī un kurai vienlaikus ir augstāka kapacitāte darbam ar ilgstošajiem bezdarbniekiem (un tādējādi šī brīža apstākļos arī iespēja kompensēt sociālo dienestu vājumu). Neskatoties uz šī brīža situāciju (un īstenojot 1.1. rīcības virzienu), nākotnē ir panākama situācija, ka galvenais sadarbības koordinatori ir pašvaldība. Šāds princips darbojas arī vairākās ES dalībvalstīs. Piemēram, Somijā 2012. gadā tika veikta pienākumu ilgstošā bezdarba mazināšanā pārdale nodarbinātības dienesta un pašvaldību starpā. Tā rezultātā pašvaldību atbildība pieauga, turklāt to uzdevums ir pakalpojumu koordinācija un starpinstitucionāla sadarbības tīkla veidošana (sk. 120.lpp.).

Attīstot sadarbību starp NVA un sociālajiem dienestiem, ieteicams, veicot ilgstošo bezdarbnieku integrēšanās darba tirgū monitoringu (sekojot līdzi tam, vai ilgstošais bezdarbnieks pusgada laikā pēc darba atrašanās spēj noturēties darbā), apzināt pozitīvos piemērus, kurus popularizēt plašsaziņas līdzekļos, lai īstenotu turpmāk plānotos 5.1. un 5.3. rīcības virzienus.

Pētījuma rezultāti rāda, ka ir nepieciešama arī sadarbības stiprināšana starp pašvaldības sociālo dienestu un veselības aprūpes iestādēm. Sadarbību pamato divi argumenti – veselības aprūpes sistēma ir resurss, kā identificēt NVA neregistrētos ilgstošos bezdarbniekus, un ilgstošo bezdarbnieku darbaspēju atjaunošanas un atkarību ārstēšanas kā sociālā gadījuma sekmīgai vadībai pašvaldību sociālajam darbiniekam ir nepieciešama informācija par ārsta rekomendācijām.

Šobrīd informācijas apmaiņa starp veselības aprūpes iestādēm un pašvaldību sociālo dienestu ir apgrūtināta, praksē tā ir balstīta tikai uz neformālu sadarbību, kam par iemeslu ir personu datu aizsardzības noteikumi veselības aprūpes sistēmas ietvaros. Pacientu tiesību aizsardzības likuma 10. pants nosaka, ka kopumā informāciju par pacientu drīkst izpaust tikai ar viņa rakstveida piekrišanu vai noteiktos gadījumos, kas noteikti likumā. To starpā nav plānota informācijas aprīte ar NVA un/vai pašvaldību sociālajiem dienestiem. Atzīstot šādu sadarbību par nepieciešamu, ir ieteicams izstrādāt mehānismus, kā institucionalizēt šādas informācijas apmaiņu. Ārvalstu pieredzes analīze rāda, ka, lai mērķtiecīgām un veiksmīgāk strādātu ar ilgstošajiem bezdarbniekiem, ir iedibināta informācijas apmaiņa dažādu iesaistīto institūciju starpā, t.sk., lai piedāvātu atbalstu veselības problēmu risināšanā (sk. sīkāk 119.-120.lpp.).

Piedāvātā risinājuma riski: atšķirīga un dažviet zema pašvaldību sociālo dienestu kapacitāte, kas neļauj attīstīt vēlamo sadarbību ne īstermiņā, ne ilgtermiņā, kapacitātes stiprināšanai nepieciešami papildu ieņēmumi pašvaldību sociālajos budžetos izglītotāku, pieredzējušāku un motivētāku sociālo darbinieku algošanai. Ņemot vērā, ka pašvaldību budžeti veidojas no nodokļu ieņēmumiem, tās iedzīvotāju skaits un nodarbinātība tieši ietekmē pašvaldības budžeta ieņēmumus. Lai gan valstis līmenī tiek īstenota pašvaldības budžetu izlīdzināšana, pašvaldību vajadzības neaprobežojas ar sociālo pakalpojumu sniegšanu. Augsta pakalpojumu koncentrācija darbam tikai ar vienu sociālo pakalpojumu klientu grupu var izsaukt iedzīvotāju neapmierinātību ar pašvaldību darbu. Tādējādi pašvaldības sociālā dienesta kapacitātes stiprināšanai

darbam ar ilgstošajiem bezdarbniekiem nepieciešama arī ārēja, piemēram, ES fondu finansējuma, atbalsts.

Riski individuālajam bezdarbniekam: tādi paši kā 1.1. rīcības virzienam. Riski darba tirgum kopumā: nav identificēti.

Piedāvātā risinājuma ieguvumi: gan īstermiņā, gan ilgtermiņā tiek labāk apzināts ilgstošo bezdarbnieku skaits pašvaldībā, savukārt citi ieguvumi ir tādi paši kā 1.1. rīcības virzienam.

1.3. NVA neregistrēto ilgstošo bezdarbnieku sasniegšanas un aktivizēšanas mehānismu attīstība

Statistikas dati rāda, ka NVA reģistrēti tikai puse ilgstošo bezdarbnieku. Tādējādi būtisks uzdevums ir neregistrēto bezdarbnieku aktivizēšana, un, ja iemesls ir nedeklarētā nodarbinātība, stāšanās oficiālās darba attiecībās sekmēšana. Ilgstošo bezdarbnieku aktivizēšanai var būt noderīga „Jauniešu garantijas” programmas ietvaros uzsākto aktivitāšu pieredze – pašvaldību un NVO darbs, apzinot ilgstošos bezdarbniekus, uzrunājot viņus un aicinot iesaistīties sabiedriskajās aktivitātēs, nepieciešamības gadījumā sniedzot psiholoģisko atbalstu u.tml. Vienlaikus jāatzīmē, ka jauniešu ilgstošā bezdarba gadījumā galvenie tā iemesli ir kvalifikācijas vai darba pieredzes trūkums, savukārt pieaugušo NVA neregistrēto ilgstošo bezdarbnieku situācijas ir daudzveidīgākas. Tādējādi, pārņemot „Jauniešu garantijas” programmas pieredzi, neregistrēto ilgstošo bezdarbnieku aktivizēšanas programmai ir nepieciešami papildinājumi. Pirmkārt, ir jāizstrādā daudzveidīgāki un stabili ilgstošo bezdarbnieku identificēšanas instrumenti (piemēram, caur veselības aprūpes sistēmu, NVO tīklu, kuras sniedz sociālo palīdzību) un informācijas nodošanas kanāli pašvaldību sociālajiem dienestiem (sk. iepriekšējo rīcības virzienu).

Otrkārt, darbam ar NVA neregistrētajiem ilgstošajiem bezdarbniekiem jāaktivizē plašāks NVO loks, kuras specializējas noteiktos sociālajos jautājumos, piemēram, NVO, kuras pārstāv dažādu cilvēku ar invaliditāti grupas, kuras sniedz sociālo palīdzību (t.sk. reliģiskas organizācijas) un kuras pārstāv specifiskas sociālās atstumtības riskam pakļautās mērķa grupas (piemēram, strādā ar bijušajiem ieslodzītajiem). Turklāt jāņem vērā, ka arī šādā gadījumā iespējas tieši sasniegt visas NVA neregistrētās ilgstošo bezdarbnieku grupas var būt ierobežotas. Daļu neregistrēto ilgstošo bezdarbnieku iespējams sasniegt tikai netieši, piemēram, sniedzot skaidrojošu informāciju par sociālajām garantijām gan īstermiņā, gan ilgtermiņā (ņemot vērā Pensiju likuma grozījumus par pensionēšanās vecumu un veikto sociālās apdrošināšanas iemaksu ilgumu, kas dod tiesības saņemt vecuma pensiju), informāciju un atbalstu mazās uzņēmējdarbības reģistrēšanai u.tml. Jāņem vērā, ka noteiktai cilvēku grupai būtisks ilgstošā bezdarba iemesls ir vēlme izvairīties no kredītu un alimentu maksāšanas, kam iesaistīšanās reģistrētā nodarbinātībā nozīmē būtisku ienākumu kritumu. Viena daļa šo cilvēku neplāno atdot savus parādus, iespējams tāpēc, ka viņiem ir grūtības Latvijā atrast labi apmaksātu darbu, kas ļautu īsā laika periodā atrisināt parādsaistības. Tāpat intervijās sniegtā informācija par parādnieka situāciju ir neprecīza un atšķiras no šobrīd spēkā esošā normatīvā regulējumā noteiktās kārtības, kas liecina, ka cilvēki nezina spēkā esošo normatīvo regulējumu un/ vai kļūdaini to interpretē, domājot tikai par savu problēmu risināšanu īstermiņā.

Kopējie piedāvātā risinājuma riski un ieguvumi saskan ar 1.2. rīcības virziena riskiem un ieguvumiem.

Kā viens no papildu instrumentiem NVA neregistrēto ilgstošo bezdarbnieku identificēšanai, kura izmaksu efektivitāte ir jāizvērtē politikas veidotājam un informācijas turētājiem, ir informācijas iegūšana no VSAA datu bāzēm, par kurām personām, kas iepriekš bijušas nodarbinātas, pēdējo gadu laikā nav veiktas sociālās apdrošināšanas iemaksas. Identificējot šādas personas, iespējams īstenot gan zemākas, gan augstākas intensitātes intervences pasākumus. Zemākas intensitātes intervences pasākums ir informatīvo vēstuļu nosūtīšana par sociālajām garantijām, savukārt augstākas intensitātes pasākums būtu informācijas nodošana pašvaldības sociālajam dienestam ar mērķi uzrunāt un noskaidrot katras personas individuālo situāciju. Šī instrumenta izmantošana ir saistīta ar vairākiem papildu riskiem. Pirmkārt, zema izmaksu efektivitāte, proti, informācijas iegūšana, apstrāde un izlietotie resursi ilgstošo bezdarbnieku aktivizēšanai pārsniedz ieguvumus – ilgstošo bezdarbnieku skaita samazināšanos. Otrkārt, paaugstinās valsts iejaukšanās pakāpe indivīda personiskajā dzīvē un izvēlē. Treškārt, būtisks ir VSAA uzglabāto personu datu pieejamības citiem dienestiem tiesiskais regulējums. Ņemot vērā šos aspektus, ieteicama ir zemākas intensitātes intervence, ja sagaidāms, ka tā būs izmaksu efektīva.

1.4. Sadarbības ar NVO stiprināšana atbalsta un motivācijas pakalpojumu sniegšanā ilgstošajiem bezdarbniekiem

Pētījums rāda, ka lielākajās Latvijas pašvaldībās jau šobrīd notiek NVO sektora iesaiste atbalsta un motivēšanas pasākumu nodrošināšanā ilgstošajiem bezdarbniekiem. Arī ārvalstīs tiek veidota sadarbība ar NVO sektoru dažādu pakalpojumu nodrošināšanā ilgstošajiem bezdarbniekiem (sk. 3.5. nodaļu, 121.-122.lpp.). Lai gan daudzās mazākās pašvaldībās NVO kapacitāte ir zema, izvērtējot kopienas atbalstu kā iespējamo papildus resursu, ieteicams ir attīstīt sadarbību un celt NVO kapacitāti iesaistīties darbā ar ilgstošajiem bezdarbniekiem.

Piedāvātā risinājuma riski: atšķirīga un dažviet zema NVO kapacitāte, kas neļauj attīstīt vēlamo sadarbību ne īstermiņā, ne ilgtermiņā, kapacitātes stiprināšanai nepieciešami papildu regulārs finansējums NVO darbības nodrošināšanai un būtisks apmācību un pieredzes apmaiņas nodrošinājums labās prakses apguvei. Ņemot vērā, ka daudzās mazās pašvaldībās NVO dibina pašvaldībās vai to iestādēs strādājoši entuziasti, praksē darba ar ilgstošajiem bezdarbniekiem slodze tikai formāli tiks pārnesta no pašvaldības uz kopienu. Lai mazinātu šo risku, būs nepieciešamas nozīmīgas programmas pašvaldību iedzīvotāju kopienu sociālās aktivitātes paaugstināšanai (vietējās pilsoniskās sabiedrības stiprināšanai), taču šis risinājums iziet ārpus labklājības nozares kompetences. NVO sektora stiprināšana ir Kultūras ministrijas kompetence, un jāņem vērā, ka šobrīd būtiskāko finansējuma daļu šobrīd NVO sektors iegūst no juridisko personu ziedojumiem un ārvalstu finanšu palīdzības instrumentiem. Tā kā valsts līmenī joprojām nav izveidots fonds NVO sektora atbalstam, ierobežoto resursu trūkuma apstākļos sektors nav spējīgs attīstīties tik lielā mērā, lai būtu nopietns atbalsts darbam ar ilgstošajiem bezdarbniekiem visā Latvijas teritorijā. Tādējādi pastāv risks, ka ilgtermiņā sadarbības stiprināšana ir iespējama tikai ar NVO, kuras darbojas lielākajās Latvijas pilsētās.

Riski individuālajam bezdarbniekam: tādi paši kā 1.1. rīcības virzienam. Riski darba tirgum kopumā: nav identificēti.

Piedāvātā risinājuma ieguvumi: gan īstermiņā, gan ilgtermiņā tiek labāk apzināts ilgstošo bezdarbnieku skaits pašvaldībā, aktivizēts kopienas atbalsts ilgstošajiem bezdarbniekiem, kas ilgtermiņā var mazināt pašvaldību sociālo dienestu darba slodzi, savukārt citi ieguvumi ir tādi paši kā 1.1. rīcības virzienam.

2. prioritāte: darba ar ilgstošajiem bezdarbniekiem intensificēšana

Otrā prioritāte risina uzdevumus, kas saistīti ar darbu ar ilgstošajiem bezdarbniekiem organizēšanu galvenokārt NVA iekšienē. Atsevišķu rīcības virzienu īstenošana ir saistīta ar pirmās prioritātes rīcības virzienu īstenošanas rezultātiem, šī sasaiste ir norādīta rīcības virzienu tālākajā aprakstā.

2.1. NVA profilēšanas sistēmas pilnveidošana

Kopumā profilēšana ir instruments, ar kura palīdzību Latvijā tāpat kā citās ES dalībvalstīs tiek noteikta personas gatavība un iespējas integrēties darba tirgū un būtiskākie šķēršļi, kas to kavē (sk. 3.1. nodaļu). Balstoties pētījumam pieejamajā informācijā par NVA profilēšanas sistēmu, esošo instrumentu būtu nepieciešams attīstīt, izvēršot plašāk darba meklēšanas motivācijas, hronisku saslimšanu, atkarību un depresiju noteikšanas metodes. Piemēram, veselības stāvokļa radītu šķēršļu (hronisku saslimšanu), atkarību un depresijas noteikšanā iespējams izmantot Latvijā apobētus un publiski pieejamus instrumentus, kurus Slimību kontroles un profilakses centrs izmanto veselības stāvokļa un atkarību mērīšanai iedzīvotāju vidū (piemēram, Līdsas atkarības tests u.tml.). Veselības stāvokļa tests būtu turpmāk izmantojams, lai kopā ar ilgstošo bezdarbnieku noteiktu profesijas, kuras viņam piemērotas, ņemot vērā attiecīgo hronisko saslimšanu. Tas nozīmē, ka veselības stāvokļa testa rezultātā var tikt pieņemts lēmums, ka ilgstošajam bezdarbniekam ir lietderīgi nevis atjaunot kvalifikāciju sākotnēji apgūtajā profesijā, bet gan pārkvalificēties citā, kas ir piemērota šī brīža veselības stāvoklim. Līdzīga pieeja tiek īstenota Beļģijā (sk. 108.lpp.).

Reizi pusgadā veicot bezdarbnieku pārprofilēšanu, ir jāpievērš saņemto apmācību ietekmei uz personas darba atrašanas izredžu, darba meklēšanas un sadarbības ar NVA motivācijas izmaiņām, un, ja īstenotie pasākumi nav snieguši gaidītos rezultātus (darbā iekārtošanos, konkurētspējas uzlabošanos, darba meklēšanas motivācijas pieaugumu), ir jāveic individuāls cēloņu izvērtējums kopā ar ilgstošo bezdarbnieku (padziļināta individuāla intervija u.tml.). Tāpat cēloņu izvērtējumā un tālākā individuālā darba meklēšanas plāna izstrādē ir jāņem vērā NVA konsultanta kā eksperta viedoklis, kurš arī aizpilda anketu, fiksējot savus novērojumus par klienta darba meklēšanas motivāciju un galvenajiem šķēršļiem atrast darbu. Arī NVA konsultanta kā eksperta viedoklis var tikt iekļauts profilēšanas rezultātos, un atbilstoši tiem var tikt koriģēts ilgstošā bezdarbnieka individuālais darba meklēšanas plāns un atbalsta intensitāte (t.sk., pasākumi un atbalsts, kas tādējādi klientam ir sniedzams). Līdzīga pieeja tiek lietota, piemēram, Bulgārijā, kur nodarbinātības dienesta darbinieks veido savas piezīmes, lai identificētu un iezīmētu iespējamus riskus (sk. 103.lpp.).

Ja profilēšanas rezultātā tiek konstatēts, ka ilgstošajam bezdarbniekam pastāv tādi šķēršļi meklēt darbu, kuru risināšana konkrētajā situācijā nav iespējama (piemēram, mazi bērni un bērna pieskatīšanas pakalpojumu trūkums), piedāvātā atbalsta intensitāte var būt zemāka, piedāvājot tikai konkurētspējas paaugstināšanas pasākumus ar mērķi saglabāt sociālās prasmes (piemēram, izpratni par darba tiesībām, darba tirgu, pieprasītajām profesijām, sevis prezentēšanu un CV sagatavošanu u.tml.).

Iepriekš minētie risinājumi prasa lielāku NVA konsultanta ieguldījumu katra ilgstošā bezdarbnieka individuālās situācijas izvērtējumā, tādējādi ir ieteicams, vismaz noslogotākajās NVA filiālēs ieviest specializāciju darbam ar tiem ilgstošajiem bezdarbniekiem (sk. 1.1. rīcības virzienu). Šī rīcības virziena sekmīgāka īstenošana iespējama tad, ja vienlaikus tiek īstenoti arī 1.1. un 1.2. rīcības virzieni, un bez to īstenošanas gaidāmais efekts tiktu sasniegts daļēji, kā arī var rasties NVA darbinieku pārslodze, kā rezultātā minētie pienākumi tiek pildīti tikai formāli. Tādējādi arī riski un ieguvumi, kas saistīti ar šī rīcības virziena īstenošanu ir cieši saistīti ar 1.1. un 1.2. rīcības virzienu īstenošanas riskiem.

Piedāvātā risinājuma riski: NVA konsultantu darba slodzes pieaugums un papildus finansējuma nepieciešamība profilēšanas rīku attīstībai un darbinieku atalgojumam, iespējama arī zema pasākuma finanšu efektivitāte gadījumā, kad profilēšanas pasākumu uzlabošana un atbalsta pielāgošana padziļinātas profilēšanas rezultātiem nepaaugstina ilgstošā bezdarbnieka darbā iekārtošanas izredzes (arī tādos gadījumos, ka darbā iekārtošanās izredzes nepaaugstinās, jo ilgstošajiem bezdarbniekiem ir nepieciešami tādi specifiski pakalpojumi vai atbalsts, ko NVA deleģēta sniegt). Riski individuālajam bezdarbniekam: tādi paši kā 1.1. rīcības virzienam. Riski darba tirgum kopumā: nav identificēti.

Piedāvātā risinājuma ieguvumi: gan īstermiņā, gan ilgtermiņā tiek paaugstināta ilgstošajiem bezdarbniekiem sniegto pakalpojumu atbilstība viņu individuālajām vajadzībām, savukārt citi ieguvumi ir tādi paši kā 1.1. rīcības virzienam.

2.2. Pašpalīdzības grupu darbības attīstīšana

Lai atbalstītu individuālās psihologa konsultācijās sasniegtos rezultātus un paplašinātu klientu loku, kam ir pieejami darba motivācijas un resocializācijas pasākumi, individuālo darbu ar ilgstošajiem bezdarbniekiem ir nepieciešams kombinēt ar (1) grupu darbu, kur kompetenti speciālisti konsultētu, kā meklēt darbu, kā sevi parādīt darba tirgū, kā saglabāt pašapziņu darba devēja atteikuma gadījumā, un (2) ar pašpalīdzības grupu darbu (piemēram, līdzīgas grupas ir anonīmajiem alkohola atkarīgajiem (AA), narkotiku atkarīgajiem, atkarīgo personu līdzatkarīgajiem u.c.). Ja grupu darbs jau ir iekļauts NVA konkurētspējas paaugstināšanas pasākumos, pašpalīdzības grupu darbs šobrīd netiek organizēts. Pašpalīdzības grupas iespējams organizēt arī pašvaldību sociālo dienestu sniegtā atbalsta ietvaros.

Pašpalīdzības grupā ilgstošajam bezdarbniekam ir jādarbojas vismaz gads. Lai padarītu šādu pakalpojumu pieejamāku, pašpalīdzības grupu vadīšanā ir ieteicams iesaistīt Latvijas augstskolu studentus, kas iegūst psihologa, psihoterapeita u.tml. kvalifikāciju. Šo studentu apmācība ietver nepieciešamību iegūt praktiskā darba pieredzi, ko attiecīgi var sniegt darbs ar pašpalīdzības grupu, un šādai sadarbībai būtu

jāsamazina izdevumu apmērs speciālistu algošanai (mazāk pieredzējušu psihologu un psihoterapeitu darba stundas likme ir zemāka).

Līdzīgi pakalpojumi ilgstošajiem bezdarbniekiem ir pieejami arī ārvalstīs. Piemēram, Igaunijā tiek organizētas grupu nodarbības ar mērķi uzlabot ilgstošā bezdarbnieka motivāciju, pašpārliecību, spēju tikt galā ar negatīvām emocijām, proti, pakalpojums pēc būtības līdzinās psihoterapeitiskajai vai pašpalīdzības grupai (sk. 121.-122.lpp.).

Piedāvātā risinājuma riski: Zema ilgstošo bezdarbnieku motivācija iesaistīties un strādāt pašpalīdzības grupās, kā rezultātā notiek „izkrišana” no grupas, un persona regresē attiecībā uz sasniegtajiem motivācijas atjaunošanas un resocializācijas rezultātiem. Pašpalīdzības grupu veidošanā nepieciešams ieguldīt organizatorisko darbu un piesaistīt finansējuma pakalpojuma sākotnējai attīstībai. Riski individuālajam bezdarbniekam: tādi paši kā 1.1. rīcības virzienam. Riski darba tirgum kopumā: nav identificēti.

Piedāvātā risinājuma ieguvumi: gan īstermiņā, gan ilgtermiņā tiek paaugstināta ilgstošajiem bezdarbniekiem sniegto pakalpojumu atbilstība viņu individuālajām vajadzībām, paaugstināta un tiek noturēta ilgstošo bezdarbnieku darba motivācija, atjaunotas un paaugstinātas sociālās prasmes un veicināta personības izaugsme, veicinot augstāku sevis apzināšanos un kritiskās domāšanas līmeni, savukārt citi ieguvumi ir tādi paši kā 1.1. rīcības virzienam.

2.3. Prioritāro ilgstošo bezdarbnieku grupu noteikšana un atbilstoša atbalsta plānošana

Ņemot vērā ilgstošā bezdarba īpatsvaru Latvijā un ierobežotos resursus viņu resocializācijai un iekļaušanai darba tirgū, nepieciešams noteikt prioritārās ilgstošo bezdarbnieku grupas. Līdzīga pieeja ir sastopama arī citās ES dalībvalstīs, piemēram, Beļģijā un Polijā īpaša uzmanība tiek veltīta divām grupām – jauniešiem un gados vecākiem bezdarbniekiem (sk. 104.lpp.), savukārt Francijā – ļoti ilgstošajiem bezdarbniekiem (bezdarba ilgums ir vairāk nekā 24 mēneši) un Dānijā – arī klientiem ar augstāko izglītību, g.k. jauniešiem ar augstāko izglītību humanitārajās zinātnēs (sk. 105.lpp.).

Kā pirmā prioritārā grupa Latvijā ir definējami jaunieši, kurai jau tiek mērķtiecīgi novirzīti atbalsta pasākumi „Jauniešu garantijas” ietvaros, jo tai izkrītot no darba tirgus, ilgtermiņā sagaidāmi visaugstākie sociāli ekonomiskie zaudējumi. Skaitliski vislielākā ilgstošo bezdarbnieku grupa ir vecumā virs 50 gadiem, tāpēc sekmīga ilgstošā bezdarba samazināšana nav iespējama bez šīs vecuma grupas problēmu risināšanas. Tās ietvaros jāmeklē ilgstošie bezdarbnieki ar visaugstākajām iespējām iekļauties darba tirgū un, profilēšanā iekļaujot veselības faktoru novērtējumu, meklēt darbaspējām atbilstošu darbavietu. Kā atsevišķa prioritāra grupa ir personas, kuru bezdarba ilgums pārsniedz divus gadus. Šī ilgstošo bezdarbnieku grupai vienlaikus var būt raksturīga zema darba meklēšanas motivācija, hroniskas saslimšanas vai atkarības, kā rezultātā to darba motivācijas un darbaspēju atjaunošanai ir jāpievērš īpaša uzmanība.

Piedāvātā risinājuma riski: Notiek NVA darba fokusēšana tikai uz klientu grupām ar noteiktiem riskiem, formalizējot atbalstu citām bezdarbnieku grupām, tādējādi

paaugstinot nevienlīdzīgas attieksmes risku. Tā rezultātā var pieaugt neapmierinātība ar sniegtajiem pakalpojumiem un to pieejamību citu NVA klientu grupu starpā. Riski individuālajam bezdarbniekam: tādi paši kā 1.1. rīcības virzienam. Riski darba tirgum kopumā: nav identificēti.

Piedāvātā risinājuma ieguvumi: gan īstermiņā, gan ilgtermiņā tiek paaugstināta ilgstošajiem bezdarbniekiem sniegto pakalpojumu atbilstība viņu individuālajām vajadzībām, savukārt citi ieguvumi ir tādi paši kā 1.1. rīcības virzienam.

2.4. Preventīvais darbs bezdarba sākumposmā ilgstošā bezdarba novēršanai

Rīcības virziens paredz, ka nepieciešamību sniegt aktīvu psiholoģisko un konsultatīvo atbalstu bezdarba sākumposmā, lai novērstu situāciju, ka bezdarbnieks kļūst par ilgstošo bezdarbnieku. Piedāvātā risinājuma riski un ieguvumi ir tādi paši kā 2.3. rīcības virzienam.

3. prioritāte: NVA sadarbības ar darba devējiem pilnveidošana

Trešais prioritārais virziens paredz NVA un darba devēju sadarbības stiprināšanu, ar mērķi panākt daudzveidīgāku vakanču reģistrēšanu un plašāku darba devēju iesaistīšanos dažādos nodarbinātības veicināšanas pasākumos. Prioritārā virziena ietvaros ir iekļauti netieši atbalsta instrumenti dara tirgus pieprasījuma un piedāvājuma saskaņošanai. Zemāk minētie rīcības virzieni var tikt īstenoti katrs atsevišķi, un nav nepieciešama to saskaņošana ar citu prioritāro virzienu īstenošanas gaitu.

3.1. Vakancu daudzveidības panākšana

Lai pilnvērtīgāk veiktu NVA uzdotās funkcijas un uzlabotu darbiekārtos pakalpojumu, ir nepieciešams mainīt priekšstatu, ka NVA reģistrējas tikai zemu kvalificēts darbaspēks un tiek pieteiktas vienkāršu amatu vakances. Šis uzdevums ir veicams ilgākā laika posmā, aktīvi strādājot ar visām klientu grupām. Priekšstata maiņu būtu ieteicams uzsākt, aktīvāk strādājot ar darba devējiem. Šo pasākumu ietvaros nepieciešams aktīvi paplašināt NVA sadarbības partneru skaitu, proti, dibināt sadarbību ar uzņēmumiem, kuri šobrīd nav vai ir mazaktīvi NVA klienti, uzrunāt tos, interesējoties par nepieciešamo darbaspēku. Pētījuma dati rāda, ka proaktīva darba devēju uzrunāšana un uzņēmumu specifisko vajadzību pārzināšana rada labvēlīgus apstākļus, lai NVA tiktu reģistrētas daudzveidīgākas vakances un paaugstinātos ilgstošo bezdarbnieku pastāvīgā darba atrašanas iespējas. Līdzīgas pieejas sadarbībā ar darba devējiem vērojamas arī Francijā un Igaunijā (sk. 123.lpp.).

Tāpat darba devējus ir nepieciešams aktīvāk iesaistīt NVA informatīvajās dienās, kuru laikā darba devēji varētu prezentēt savas vakances potenciālajiem darba ņēmējiem. Ieteikuma mērķis tādējādi bija, no vienas puses, samazināt darba devēju darba apjomu, atlasot darbiniekus, vienlaicīgi, arī padarot potenciālajiem darba ņēmējiem ērtākas iespējas satikt darba devēju. Ja šāda sadarbības pieredze NVA un darba devējiem jau ir bijusi, pētījumā iegūtā informācija rāda, ka darba devēji nav pietiekami informēti par šādām iespējām un redz tajā sadarbības attīstības potenciālu.

Piedāvātā risinājuma riski: NVA darbinieku slodzes pieaugums un īstenoto risinājumu sākotnējā (īsā un daļēji vidējā termiņā) zemā finanšu efektivitāte gadījumā, ja darba devēji nav gatavi sadarbības intensificēšanai un ieradumu maiņai. Risinājuma piemērošana var sākotnēji prasīt intensīvu un ilgstošu darbu, pārliecinot darba devējus, iedibinot atšķirīgas sadarbības formas, veidojot NVA darbinieku specializāciju sadarbībā ar darba devējiem. Mērķtiecīgi strādājot rīcības virziena attīstīšanā, ilgtermiņā šie riski var tikt novērsti. Vienlaikus ierobežota darba tirgus apstākļos, sagaidāmais ilgtermiņa efekts arī būs zemāks, nekā tas potenciāli var būt iespējams. Riski individuālajam bezdarbniekam: tādi paši kā 1.1. rīcības virzienam. Riski darba tirgum kopumā: nav identificēti.

Piedāvātā risinājuma ieguvumi: gan īstermiņā, gan ilgtermiņā tiek paaugstināta ilgstošajiem bezdarbniekiem sniegto pakalpojumu atbilstība viņu individuālajām vajadzībām, savukārt citi ieguvumi ir tādi paši kā 1.1. rīcības virzienam.

3.2. Lielāko sadarbības partneru individuālo klientu vadītāju noteikšana

Darbā ar „vērtīgiem” jeb „lielajiem” klientiem – uzņēmumiem, kuri darbinieku skaita ziņā atbilst vismaz mazo uzņēmumu kategorijai (nodarbina vairāk nekā 10 strādājošos), izmanto plašu NVA pakalpojumu klāstu, labprāt iesaistās jaunās nodarbinātības veicināšanas programmās un regulāri pieņem darbā reģistrētos bezdarbniekus un darba meklētājus – ir nepieciešams izveidot īpaši uz šiem klientiem orientētu sadarbības sistēmu, piemēram, individuālu konsultantu, kas sadarbojas ar konkrēto darba devēju, detalizēti izprot un pārzina viņa uzņēmuma specifiku un vajadzības. Priekšlikums balstīts arī uz līdzīgām pieejām, kuras raksturīgas Francijai un Igaunijai (sk. 123.lpp.). Rīcības virziena īstenošanas riski un ieguvumi kopumā atbilst 3.1. rīcības virziena īstenošanas riskiem un ieguvumiem.

3.3. Darba izmēģinājuma sistēmas attīstīšana

Pētījumā iegūtā informācija rāda, ka darba devēja motivāciju pieņemt darbā ilgstošo bezdarbnieku var paaugstināt iespējas pārliecināties par viņa darba motivāciju un darba prasmēm. Šim nolūkam noderīgs ir darba izmēģinājuma instruments, kas tiek pielietots, piemēram, Lielbritānijā (sk. 123.-124.lpp.). Arī Latvijas normatīvais regulējums paredz šādu iespēju, tomēr pieejamā informācija rāda, ka šādi principi tiek izmantoti tikai „Jauniešu garantijas” atbalsta pasākumā „Pirmā darba pieredze jaunietim”. Izvērtējot darba izmēģinājuma rezultātus pasākuma „Pirmā darba pieredze jaunietim” ietvaros, pozitīva rezultāta gadījumā ir ieteicams šādu praksi pielietot arī plašāk – integrējot arī citus ilgstošo bezdarbniekus darba tirgū.

Piedāvātā risinājuma riski: Balstoties uz Lielbritānijas pieredzi, kurā tiek izmantots šāds atbalsts instruments, gan īstermiņā, gan ilgtermiņā var notikt labāko potenciālo darba ņēmēju „nokrejošana”, t.i., tā kā darba devējam ir dota iespēja izmēģināt potenciālo darbinieku, ko viņš citādi nepieņemtu darbā, ir svarīgi, kādi bezdarbnieki tiek atlasīti programmai – vai vienmēr tie, kuriem ir grūtības atgriezties darba tirgū. Latvijas gadījumā šāds risinājums var paaugstināt nedeklarētās nodarbinātības risku, tāpēc programmas piemērošanas nosacījumiem ir jābūt skaidri noteiktiem gan darba devējam, gan bezdarbniekam. Tā kā līdzīga pieeja tiek izmantota „Jauniešu

garantijas” programmas ietvaros, tās izvērtējums var parādīt iespējamās pieejas īstenošanas riskus. Riski individuālajam bezdarbniekam: tādi paši kā 1.1. rīcības virzienam. Riski darba tirgum kopumā: nav identificēti.

Piedāvātā risinājuma ieguvumi: gan īstermiņā, gan ilgtermiņā tiek paaugstināta ilgstošajiem bezdarbniekiem sniegto pakalpojumu atbilstība viņu individuālajām vajadzībām un var tikt samazināta darba devēju nedrošība par ilgstošo bezdarbnieku darba motivāciju un kvalitāti, tādējādi paaugstinot iespējamību, ka ilgstošais bezdarbnieks tiks pieņemts darbā. Citi ieguvumi ir tādi paši kā 1.1. rīcības virzienam.

3.4. Motivācijas mehānismu attīstība nodarbinātības veicināšanai zemāk apmaksātajās darbavietās

Lai paaugstinātu ilgstošo bezdarbnieku motivāciju pieņemt mazāk pievilcīgos darba piedāvājumus, kas sastopami Latvijas reģionos (piemēram, kur maksā tikai minimālo algu), ieteicams izveidot atbilstošus atbalsta mehānismus. Piemēram, lai ilgstošie bezdarbnieki būtu gatavi sākt strādāt arī par minimālo algu, ieteicams saglabāt sociālās palīdzības pabalstu izmaksas pirmajos darba mēnešos.

Piedāvātā risinājuma riski: pētījuma rezultāti rāda, ka daudzviet zemo algu saņēmēji ir nodarbināti tikai neilgu laiku (ļoti bieža darbinieku mainība pozīcijās, kur atalgojums ir minimālās algas apmērā), tādējādi gan īstermiņā, gan vidējā termiņā pastāv risks, ka atbalsta sistēma tiks izmantota, mērķtiecīgi plānojot nodarbinātības ilgumu tikai uz to laiku, kad sociālās palīdzības pabalstu izmaksa tiek saglabāta. Tādējādi problēma pēc būtības netiks risināta. Riski individuālajam bezdarbniekam: neregulāra nodarbinātība, saglabāsies atkarība no pašvaldības sociālās palīdzības. Riski darba tirgum kopumā: ja radīsies atbalsta negodprātīgas izmantošanas draudi, pieaugs darba tirgus konkurences kropļojums, darba devēji var attīstīt dažādas darbaspēka izmaksu samazināšanas stratēģijas.

Piedāvātā risinājuma ieguvumi: Paaugstinās ilgstošo bezdarbnieku motivācija meklēt darbu un strādāt darbavietās, kur tiek piedāvāts zems atalgojums, samazināsies ilgstošo bezdarbnieku skaits.

3.5. Darbaspēka reģionālās mobilitātes veicināšana

Kā iespējamais jauns atbalsta mehānisms, kuru citās ES valstīs (piemēram, Vācijā, sk. 99.-100.lpp.) pielieto reģionālās mobilitātes veicināšanai, ir iedzīvotāju ienākuma nodokļa atvieglojumu piešķiršana par transporta izdevumiem. Tie būtu piemērojami neatkarīgi no iedzīvotāju lietotā transporta līdzekļa veida, nosakot atvieglojumu kā fiksētu summu par katru nobraukto kilometru. Atvieglojumu var saņemt tie nodarbinātie, kuru uzņēmums nekompensē pārvietošanās izdevumus. Tā saņemšanai iedzīvotājiem ir jāiesniedz iedzīvotāju gada ienākuma deklarācija. Vienlaikus jāuzsver, ka Likums par iedzīvotāju ienākuma nodokli paredz atvieglojumu saņemšanu rezumējošā kārtībā, aizpildot gada ienākumu deklarāciju un kopā ar izdevumus attaisnojošiem dokumentiem to iesniedzot VID. Tas nozīmē, ka atvieglojumu par ceļa izdevumiem uz darbu personai būs pieejams nevis kā tūlītējs atbalsts izdevumu rašanās brīdī, bet gan tikai pēc gada. Tādējādi, lai gan instrumenta pielietojums kopumā, kā rāda Vācijas un Nīderlandes pieredze, veicina iedzīvotāju reģionālo mobilitāti, tas nav lietojams kā steidzams situācijas risinājums.

Kā tūlītējs un mērķtiecīgs atbalsts vairākās ES valstīs (piemēram, Polijā), tiek piedāvāti mērķfinansējums mobilitātes atbalstam, kam līdzīgs ir Latvijas preventīvais bezdarba samazināšanas pasākums „Komersantu nodarbināto personu reģionālās mobilitātes veicināšana”. Tomēr saskaņā ar 2014. gadā veiktā pētījuma „Darba tirgus specifisko reģionālo problēmu identificēšana un pasākumu izstrādāšana reģionālā darba tirgus konkurētspējas stiprināšanai” rezultātiem, virkne prasību šī atbalsta saņemšanai, piemēram, darbs tikai privātajā sektorā, vakancei pirms tam vismaz nedēļu jābūt reģistrētai NVA, atbalsts nepienākas, ja līgums noslēgts tikai uz sezonu, u.tml., būtu jāpārskata. Tāpat speciālisti uzskata, ka atbalsta ilgums (pirmie četri mēneši pēc darba tiesisko attiecību uzsākšanas) ir par īsu, lai kalpotu kā reāls motivators bezdarbniekam atrast darbu.

Piedāvātā risinājuma riski: pieaugs slodze valsts budžetam, piedāvātais risinājums vismaz īstermiņā var nesasniegt plānoto mērķi attiecībā uz ilgstošajiem bezdarbniekiem. Piedāvātais risinājums sākotnēji varētu atvieglot jau strādājošo iedzīvotāju pārvietošanās no mājām uz darbu izdevumus. Reģionālo mobilitāti un ilgstošo bezdarbnieku integrēšanu darba tirgū šāds instruments varētu veicināt tikai ar vidējā vai pat ilgtermiņā, kad nostabilizētos tā piemērošanas un administrēšanas kārtība. Vienlaikus jāņem vērā, ka šāda atbalsta sistēma var nesasniegt zemu kvalificēto darbaspēku, jo prasa indivīda sociālās iemaņas spēt sagatavot iedzīvotāju gada ienākuma deklarāciju un iesniegt to Valsts ieņēmumu dienestā. Riski individuālajam bezdarbniekam: ierobežota darba tirgus gadījumā arī tuvējā reģionā, kas atbilst ilgstošā bezdarbnieka mobilitātes kapacitātei, nav piemērotu darbavietu. Riski darba tirgum kopumā: nav identificēti.

Piedāvātā risinājuma ieguvumi: gan īstermiņā, gan ilgtermiņā tiek paaugstināta reģionālā mobilitāte, savukārt citi ieguvumi ir tādi paši kā 1.1. rīcības virzienam.

4. prioritāte: NVA pakalpojumu papildināšana atbilstoši mainīgajām klientu vajadzībām

Ceturrtā prioritāte daļēji saistīta ar pirmo, otro un trešo prioritāti, tomēr to iespējams īstenot neatkarīgi no citu prioritāro jautājumu risināšanas rezultātiem. Kopumā tā nosaka pakalpojumu attīstību atbilstoši klientu mainīgajām vēlmēm, kuru monitoringu veic NVA, un atsevišķi priekšlikumi pakalpojumu attīstībai ir izstrādāti arī šī pētījuma ietvaros. Vienlaikus prioritāte paredz saglabāt noteiktus NVA pakalpojumus kā instrumentus, kas Latvijas situācijā ļauj samazināt ilgstošo bezdarbnieku darbaspēju un sociālo prasmju zaudēšanas riskus.

4.1. Elastīgu un individuālu risinājumu piedāvāšana klientiem gadījumos, kad NVA pakalpojumu saņemšanas iespējas ir ierobežotas

Pētījuma dati rāda, ka ir sastopamas tādas situācijas, ka NVA piedāvātais apmācību pakalpojums netiek saņemts, jo izglītības iestāde nevar nokomplektēt apmācāmo grupu. Tas samazina gan potenciālo klientu apmierinātību, gan uzticēšanos NVA, kā arī ir pretrunā ar NVA darbības misiju. Lai gan šādas situācijas var būt objektīvas (apmācīt vienu klientu audzēkņu grupas vietā var būt pārāk dārgi), NVA kopā ar

izglītības iestādēm ir jāatrod elastīgi risinājumi, kā apvienot apmācību izmaksu efektivitāti ar NVA klientu vajadzībām. Piemēram, radot iespēju klientiem pievienoties tām audzēkņu grupām, kuras iegūst arodizglītību (1-1,5 gadīgās mācību programmas), it sevišķi gadījumos, kad nepastāv vajadzība klientam iegūt vispārējo vidējo izglītību.

Līdzīgu risinājumu izmantošana iespējama jebkurā situācijā, kur ir jānokomplektē noteikta lieluma apmācāmo grupa. Šim risinājumam iespējamas arī variācijas, piemēram, ja ilgstošais bezdarbnieks, kurš reģistrēts vienā NVA filiālē, vēlas saņemt šajā konkrētajā vietā mazpieprasītu pakalpojumu (apmācību, konkurences paaugstināšanas pasākumu u.tml.), pastāv iespēja, ka viņš pievienojas apmācāmo vai semināru dalībnieku grupai, kas tiek komplektēta citā NVA filiālē. Šim nolūkam ir nepieciešams organizēt nepieciešamo informācijas apmaiņu NVA filiāļu starpā un, iespējams, sniegt bezdarbniekam finansiālu atbalstu nokļūšanai uz apmācību vai semināru norises vietu.

Savukārt citos gadījumos, piemēram, kad kāda konkrēta pakalpojuma, kuru parasti sniedz individuāli, pieprasījums ir ļoti augsts, ir iespējams organizēt konsultāciju sniegšanu mazās grupās. Piemēram, jurista, kredītu un nodokļu konsultanta pakalpojumu saņemšanai var veidot 2-4 cilvēku grupas, tos apvienojot pēc interesējošās tēmas līdzības un saņemot iesaistīto personu piekrišanu strādāt grupā, nevis individuāli. Darbs mazā grupā var dot arī papildus efektu, kur, piedaloties cilvēkiem ar līdzīgu problēmu, var notikt arī pieredzes apmaiņa līdzīgu cilvēku starpā. Strādājot grupā, konsultācijas ilgums no vienas akadēmiskās stundas var tikt pagarināts līdz pusotrai akadēmiskajai stundai (atkarībā no grupas lieluma).

Piedāvātā risinājuma riski: NVA konsultantu darba slodzes pieaugums un papildus finansējuma nepieciešamība, risinājuma zema finanšu efektivitāte gan īstermiņā, gan ilgtermiņā. Riski individuālajam bezdarbniekam: tādi paši kā 1.1. rīcības virzienam. Riski darba tirgum kopumā: nav identificēti.

Piedāvātā risinājuma ieguvumi: gan īstermiņā, gan ilgtermiņā tiek paaugstināta ilgstošajiem bezdarbniekiem sniegto pakalpojumu atbilstība viņu individuālajām vajadzībām, savukārt citi ieguvumi ir tādi paši kā 1.1. rīcības virzienam.

4.2. Jaunu konkurētspējas paaugstināšanas pasākumu un to organizēšanas kārtības piedāvājums

Pētījuma rezultāti rāda, ka, pirmkārt, lietderīgi ir paaugstināt ilgstošo bezdarbnieku izpratni par veselības profilaksi darbavietā (piemēram, par arodslimību profilaksi, par vingrošanas un atpūtas paužu nepieciešamību darbā, par ergonomiku darbā, izmantojot jau šobrīd izstrādātos un VDI pieejamos materiālus u.tml.), lai indivīds varētu iekļauties darba tirgū, ņemot vērā viņa hroniskās saslimšanas uzliktos ierobežojumus. Otrkārt, ir ieteicams izmantot citu ilgstošo bezdarbnieku pozitīvās pieredzes piemērus, aicinot viņus ar to dalīties semināru laikā.

Piedāvātā risinājuma riski: zema pakalpojuma pieejamība tirgū, nepieciešamība radīt un aprobēt jaunus konkurētspējas paaugstināšanas pasākumu modeļus un pieaicināt nepieciešamos speciālistus, un papildus finansējuma nepieciešamība, risinājuma zema

finanšu efektivitāte gan īstermiņā, gan ilgtermiņā, kam par iemeslu var kalpot pasākumos iesaistīto personu zemā motivācija mainīt dzīvesveida un darba paradumus. Riski darba tirgum kopumā: nav identificēti.

Piedāvātā risinājuma ieguvumi: gan īstermiņā, gan ilgtermiņā tiek paaugstināta ilgstošajiem bezdarbniekiem sniegto pakalpojumu atbilstība viņu individuālajām vajadzībām, paaugstinās izpratne par arodslimību profilaksi, paaugstinās ražīgi nostrādāto gadu skaits, savukārt citi ieguvumi ir tādi paši kā 1.1. rīcības virzienam.

4.3. Algoto pagaidu sabiedrisko darbu pasākumu klāsta un kvalitātes pilnveidošana ilgstošo bezdarbnieku darba iemaņu un sociālo prasmju uzturēšanai

Pētījuma rezultāti rāda, ka algotajiem pagaidu sabiedriskajiem darbiem ierobežota darba tirgus apstākļos ir būtiska nozīme ilgstošo bezdarbnieku darbaspēju un sociālo prasmju saglabāšanā. Turpinot programmu ir nepieciešams pievērst uzmanību lielākai darbavietu dažādībai un kvalitātei, saglabājot pasākuma organizēšanā starptautiski atzītus bezdarbnieku nodarbināšanas principus (sk. 114.-117.lpp.).

Piedāvātā risinājuma riski: kavēta ilgstošo bezdarbnieku motivācija meklēt ilgtspējīgākus savas situācijas risinājumus. Riski darba tirgum kopumā: paaugstināta valsts iejaukšanās darba tirgū.

Piedāvātā risinājuma ieguvumi: saglabātas ilgstošo bezdarbnieku darba un sociālās prasmes, zemāki sociālās rehabilitācijas un darba motivācijas atjaunošanas izdevumi.

4.4. Subsidētās nodarbinātības programmu piedāvājuma un nosacījumu pilnveidošana un sociālās uzņēmējdarbības attīstīšana

Pētījuma mērķa grupas šobrīd aplūko subsidēto nodarbinātību kā veiksmīgāko instrumentu noteiktu personu grupu (g.k., personu ar invaliditāti) iekļaušanai darba tirgū. Lai gan subsidētā nodarbinātība ir plaši pielietota prakse ārvalstīs (sk. 116.lpp.), politikas veidotājiem ir rūpīgi jāizvērtē, vai subsidētā nodarbinātība ir sekmējusi personas atgriešanos darba tirgū pēc programmas/ pasākuma noslēguma. Kā papildinoša iespēja tiek aplūkota sociālās uzņēmējdarbības attīstīšana Latvijā, šobrīd neprecizējot, kuru valstu pieredze Latvijas situācijā būtu piemērotāka (ārvalstu pieredzes apskats sniegts 116.-117.lpp.).

Piedāvātā risinājuma riski: kavēta programmas dalībnieku motivācija meklēt ilgtspējīgākus risinājumus, sabiedrības, darba devēju un mērķa grupas pieradums pie subsidētās nodarbinātības kā vienīgās noteiktu mērķa grupu iespējamās nodarbinātības formas. Risinājums nedod ilgtermiņa efektu, ja netiek sakārtota publiskā infrastruktūra brīvai personām ar invaliditāti nokļūšanai no mājām uz darbavietu. Riski darba tirgum kopumā: risks darba devējiem kļūt atkarīgiem no mērķfinansēšanas, paaugstināta valsts iejaukšanās darba tirgū, augsts darbavietu aizvietošanas risks, rotācijas un resursu neefektīvas izlietošanas risks.

Piedāvātā risinājuma ieguvumi: attīstītas mērķa grupu darba un sociālās prasmes, zemāki sociālās rehabilitācijas un darba motivācijas atjaunošanas izdevumi.

5. prioritāte: NVA komunikācijas stratēģijas, tai skaitā, informēšanas par NVA sniegtajiem pakalpojumiem, pilnveidošana

Piektā prioritāte ir virzīta uz pilnvērtīgākas informācijas par NVA pieejamajiem pakalpojumiem izplatīšanu sabiedrībā, lai mainītu NVA tēlu, it sevišķi to ilgstošo bezdarbnieku vidū, kuri nav reģistrējušies NVA. Otrs prioritātes mērķis ir mazināt aizspriedumus par ilgstošajiem bezdarbniekiem, lai veicinātu viņu iekļaušanos darba tirgū. Noteiktos rīcības virzienus ir iespējams īstenot atsevišķi no citu prioritāšu rīcības virzieniem, tomēr lielāks sinerģijas efekts tiks gūts, ja tie tiks īstenoti kopā ar trešās un ceturtās prioritātes rīcības virzieniem.

5.1. Informēšanas kampaņas par NVA pakalpojumu klāstu sabiedrības informētības paaugstināšanai

Lai mazinātu zemo izpratni par NVA pakalpojumiem, ir sistemātiski jāizplata informācija, lai tā sasniegtu potenciālos klientus. Pirmkārt, sadarbībā ar plašsaziņas līdzekļiem (presi, radio, televīziju, interneta portāliem) ir jāsniedz informācija gan latviešu, bet it īpaši uzmanība ir jāpievērš ziņām krievu valodā. Lai informēšanas pasākumi sasniegtu savu mērķi, ir svarīgi, lai ziņas iespējami detalizēti raksturotu NVA pakalpojumu saturu un kļiedētu nepatiesos priekšstatus un šajā pētījumā konstatētās barjeras, piemēram, krievu valodā runājošajiem iedzīvotājiem ir iespēja pilnveidot valsts valodas prasmes, iespējams paaugstināt vai atjaunot zaudēto kvalifikāciju u.tml. Tāpat ir jāņem vērā, ka informācijai par NVA pieejamajiem pakalpojumiem ir jāizskan biežāk nekā NVA vai saistīto institūciju darbības kritikai, lai kompensētu pēdējo radīto negatīvo efektu. Citi informācijas izplatīšanas veidi būtu sadarbība ar NVO, reliģiskajām u.c. institūcijām, kurās šie cilvēki varētu vērsties pēc palīdzības. Informēšanā ir ieteicams izmantot pozitīvās pieredzes piemērus.

Informētības paaugstināšanai NVA ieteicams uzsākt pilotprojektus, kuru ietvaros tiktu rīkotas „izbraukuma” pieredzes apmaiņas semināru sesijas ar bijušo ilgstošo bezdarbnieku piedalīšanos, piemēram, 1-2 stundu tikšanās sadarbībā ar sociālajiem dienestiem un NVO. Jāņem vērā, ka neregistrēto ilgstošo bezdarbnieku motivācija apmeklēt šādus pasākumus pēc pašu iniciatīvas varētu būt zema, tāpēc potenciālo klientu aktivizēšanai nepieciešams iesaistīt viņu potenciālo sociālo kontaktu tīklu (piemēram, NVA reģistrētie bezdarbnieki uzrunā un aicina uz pasākumu viņiem zināmos neregistrētos ilgstošos bezdarbniekus, lauku apvidū aicinot iesaistīties aktīvākos kopienas locekļus).

Piedāvātā risinājuma riski: sabiedrības zemo informētību un aizspriedumus iespējams mainīt tikai ilgstošā laika posmā, regulāri un intensīvi sniedzot trūkstošo informāciju. Tam nepieciešams atvēlēt atbilstošus finanšu resursus, kampaņai ir jābūt stabilai, bez pārrāvumiem. Riski darba tirgum kopumā: nav identificēti.

Piedāvātā risinājuma ieguvumi: samazinās ilgstošo bezdarbnieku skaits, palielinās to cilvēku skaits, kas ir atgriezušies darba tirgū, pieaug informētība par NVA pakalpojumiem, tā aizsniedz šobrīd mazāk informētās ilgstošo bezdarbnieku grupas. Ieguvumi darba tirgum kopumā: palielināsies to cilvēku skaits, kas ir atgriezušies darba tirgū un ir motivēti strādāt.

5.2. Ilgstošo bezdarbnieku pozitīvās pieredzes apmaiņas semināru organizēšana

Šis risinājuma virziens ir uzskatāms par inovatīvu, tāpēc iesākumā noteikti ir īstenojams pilotprojektu veidā. Ārvalstu literatūras analīze nav ļāvusi identificēt konkrētas valstis, kur šāds risinājums tiktu izmantots ilgstošo bezdarbnieku grupā, taču līdzīgi risinājumi tiek izmantoti citās jomās Latvijā, piemēram, iedrošinot uzņēmējus piedalīties ES fondu apguvē, dažādu atkarību ārstēšanā, pielietojot principu „līdzīgs līdzīgajam”. Pozitīvās pieredzes apmaiņas klātienēs pasākumi var tikt iekļauti NVA konkurētspējas paaugstināšanas pasākumu klāstā, piemēram, kā daļa no semināriem, kuros aplūkota sagatavošanās intervijai, darba meklēšana reti apdzīvotās vietās, prasmes strādāt pārmaiņu apstākļos, ilgstošā bezdarba ietekme uz konkurētspēju darba tirgū, komunikācijas prasmju attīstīšana u.tml. Katrā no gadījumiem seminārā jāaicina dalīties pieredzē tādi bijušie ilgstošie bezdarbnieki, kuru sociāli ekonomiskais profils precīzi atbilst semināra tēmai (piemēram, dzīvo reti apdzīvotā vietā un atradis darbu u.tml.).

Piedāvātā risinājuma riski: zema bijušo ilgstošo bezdarbnieku atsaucība (t.sk., ierobežotas iespējas piedalīties, jo jābūt ir darbā), tādējādi NVA darbiniekiem ir jāiegulda nozīmīgi resursi pasākumu organizēšanā. Riski darba tirgum kopumā: nav identificēti.

Piedāvātā risinājuma ieguvumi: paaugstinās ilgstošo bezdarbnieku darba meklēšanas motivācija, balstoties uz līdzīgu cilvēku pozitīvo pieredzi. Ieguvumi darba tirgum kopumā: palielināsies to cilvēku skaits, kas ir atgriezušies darba tirgū un ir motivēti strādāt.

5.3. Informatīvās kampaņas aizspriedumu mazināšanai pret ilgstošajiem bezdarbniekiem, personām ar invaliditāti darba tirgū u.tml.

Ņemot vērā darba devēju vidū izplatītos aizspriedumus pret ilgstošajiem bezdarbniekiem, kas tikai daļēji ir balstīta pašu pieredzē, ieteicams mazināt aizspriedumus pret ilgstošajiem bezdarbniekiem, izmantojot pozitīvās pieredzes piemērus. Piemēram, ieteicams, veicot ilgstošo bezdarbnieku integrēšanās darba tirgū monitoringu (sekojot līdzī tam, vai ilgstošais bezdarbnieks pūsgada laikā pēc darba atrašanas spēj noturēties darbā), apzināt pozitīvos piemērus, kurus popularizēt plašsaziņas līdzekļos (sk. 5.1. rīcības virzienu). Arī rīcības virziena riski un ieguvumi ir tādi paši, kā raksturoti 5.1. rīcības virzienā.

6. prioritāte: iedzīvotāju darbaspēju saglabāšana un atkarību ārstēšana

Sestā prioritāte vērsta uz vienu no būtiskākajiem ilgstošā bezdarba cēloņiem – darbaspēju zaudēšanu hronisku slimību vai atkarību rezultātā. Darbā ar šo cēloni uzmanība ir jāpievērš gan preventīvajiem pasākumiem, gan arī ilgstošo bezdarbnieku darbaspēju atjaunošanai. Lai īstenoto šīs prioritātes rīcības virzienus, ir nepieciešama aktīva Veselības ministrijas līdzdalība un starpinstitūciju sadarbība.

6.1. Hronisko slimību dēļ zaudēto darbaspēju atjaunošanas iniciatīvu ieviešana

Pirmais priekšlikums paredz iespēju atbalstīt darba devējus ar noteiktu finansējumu darbinieku pārkvalificēšanai (apmācībai cita darba veikšanai) hronisku saslimšanu gadījumā (skatīt Igaunijas piemēru 112.lpp.). Otrs priekšlikums paredz ieteicams apsvērt iespēju pārņemt Lielbritānijas pieredzi, kurā ir ieviests jauns valsts apmaksāts pakalpojums, lai mazinātu hroniski slimo cilvēku atkarību no valsts pabalstiem (sk. 96.lpp.). Pakalpojuma būtība paredz, ka, ja cilvēks veselības problēmu dēļ nav strādājis četras nedēļas, viņš dodas pie ģimenes ārsta un viņam kopā ar darba devēju tiek izstrādāts plāns, kā atgriezties darbā.

Piedāvātā risinājuma riski: papildus finanšu nepieciešamība, zema darba devēju atsaucība, zema ģimenes ārstu gatavība iesaistīties pakalpojuma nodrošināšanā. Riski darba tirgum kopumā: nav identificēti.

Piedāvātā risinājuma ieguvumi: palielināsies to cilvēku skaits, kas nav izkrituši no darba tirgus, pieaug ražīgi nostrādātu gadu skaits.

6.2. Atkarību ārstēšana un profilakse

Lai gan atkarību problēmu ārstēšanas iekļaušana ADTP pasākumos ir vērtējams kā mērķtiecīgs atbalsts ilgstošā bezdarba samazināšanai, vienlaikus jāatzīst, ka tādējādi darba tirgus politikas ietvaros arvien vairāk tiek iekļauti jautājumi, kas attiecas uz veselības aprūpes nozari, vismaz daļēji pārņemot nepietiekamā finansējuma un pakalpojuma pieejamības problēmu. Kaut arī šāda pieeja ļauj padarīt pakalpojumus pieejamākus ilgstošajiem bezdarbniekiem, nepieciešams panākt vienošanos ar veselības aprūpes politikas veidotājiem par nozares iesaisti atkarību ārstēšanā un profilaksē. Vienlaikus jāraugās, lai, pieaugot atbalstam ADTP ietvaros, netiktu samazināts narkoloģiskajai ārstēšanai pieejamais finansējums vispārējās veselības aprūpes sistēmas ietvaros. Ņemot vērā nepieciešamību turpināt vai atkārtot narkoloģisko ārstēšanu, ir jārada sasaistes mehānisms starp labklājības un veselības aprūpes nozarēm, lai persona, kas sākotnēji saņēmusi ārstēšanu ADTP ietvaros, var to turpināt vispārējā veselības aprūpes sistēmā.

Tāpat atkarības problēmas ir būtiski risināt jau preventīvi, lai strādājošs cilvēks, kam ir atkarības problēmas, nezaudētu darbu un nekļūtu par ilgstošo bezdarbnieku. Tādējādi nepieciešams izvērtēt iespējas nodrošināt līdzfinansējumu atkarību ārstēšanai vēl pirms darba zaudēšanas. Viens no modeļiem tālākai diskusijai ir paredzēt 50% līdzfinansējumu ārstēšanās izmaksām, ja otru pusi sedz darba devējs vai konkrētais cilvēks ar atkarības problēmām.

Piedāvātā risinājuma riski: papildus finanšu nepieciešamība, zema darba devēju atsaucība, zema ārstu gatavība iesaistīties pakalpojuma nodrošināšanā. Riski darba tirgum kopumā: nav identificēti.

Piedāvātā risinājuma ieguvumi: palielināsies to cilvēku skaits, kas nav izkrituši no darba tirgus, pieaug ražīgi nostrādātu gadu skaits.

1. Pielikums. Diskusiju norises laiks un dalībnieku skaits

Nr.	Diskusijas apraksts	Norises laiks un pilsēta	Diskusijas dalībnieku skaits	Papildu intervijas
1.	Speciālistu FG Rīga	2015. gada 10. marts, Rīga	13	2
2.	Darba devēju FG Rīga	2015. gada 17. marts, Rīga	5	13
3.	Speciālistu FG Vidzeme	2015. gada 13. marts, Cēsis	12	-
4.	Darba devēju FG Vidzeme	2015. gada 13. marts, Cēsis	5	14
5.	Speciālistu FG Zemgale	2015. gada 16. marts, Jelgava	13	-
6.	Darba devēju FG Zemgale	2015. gada 20. marts, Jelgava	3	12
7.	Speciālistu FG Kurzeme	2015. gada 20. marts, Liepāja	10	-
8.	Darba devēju FG Kurzeme	2015. gada 20. marts, Liepāja	10	-
9.	Speciālistu FG Latgale	2015. gada 25. marts, Rēzekne	9	-
10.	Darba devēju FG Latgale	2015. gada 24. marts, Rēzekne	4	22

2. Pielikums. Diskusiju dalībnieku saraksti

RĪGA - speciālisti

	Vārds, uzvārds	Institūcija	Amats
Ministrijas	Gundars Ignats	Labklājības ministrija	Darba tirgus politikas departamenta OECD eksperts
	Daina Fromholde	Labklājības ministrija	Darba tirgus politikas departamenta vecākais eksperts
NVA	Solveiga Kabaka	NVA	Nodarbinātības pasākumu nodaļas vadītāja
NVA Rīgas filiāle	Vija Račinska	NVA Rīgas filiāle	Vadītāja
Pašvaldību sociālie dienesti	Ruta Klimkāne	Rīgas Dome	Labklājības departamenta Sociālās pārvaldes Nodarbinātības nodaļas vadītāja
	Kristīne Mozerte	Rīgas sociālais dienests	Atkarību profilakses sektora vadītāja

Citi sociālo pakalpojumu sniedzēji	Inga Lukjanoviča	Nodibinājums „Latvijas Evanģēliski Luteriskās baznīcas Diakonijas centrs”	Biroja administratore
	Egita Volinska	Nodibinājums „Caritas Latvija”	Biroja vadītāja
	Inese Kūliņa	LCĪVSO SUSTENTO	Mācību centra vadītāja
	Māris Ķirsons	SIA „Akrona 12” (NVA un LM „Atbalsta pasākums bezdarbniekiem ar atkarības problēmām sadarbības partneri”)	Programmas direktors
	Astrīda Stirna	VSIA „Rīgas psihiatrijas un narkoloģijas centrs”	Narkoloģiskās palīdzības dienesta vadītāja
	Norberts Snarskis	PINS BDR (invalīdu rehabilitācija)	Valdes loceklis
Bezdarbnieku apmācību programmu nodrošinātāji	Mārtiņš Danusēvičs	LU Vadības un uzņēmējdarbības mācību centrs	Direktors

CĒSIS- speciālisti

	Vārds, uzvārds	Institūcija	Amats
NVA	Evija Savicka	NVA Cēsu nodaļa	Karjeras konsultante
	Zoja Sīviņa	NVA Cēsu nodaļa	Nodarbinātības aģente
Pašvaldību sociālie dienesti	Andris Jansons	Amatas novada Sociālais dienests	Sociālais darbinieks
	Iveta Sietiņšone	Cēsu novada pašvaldības aģentūra „Sociālais dienests”	Vadītāja
	Laine Zālīte	Cēsu novada pašvaldības aģentūra „Sociālais dienests”	Atbalsta nodaļas pilngadīgām personām vadītāja
	Arta Ruķe	Pārgaujas novada Sociālais dienests	Sociālais darbinieks
	Elita Rancāne	Priekuļu novada Sociālais dienests	Vadītāja
	Līga Šmitiņa-Jankovska	Priekuļu novada Sociālais dienests	Vecākā sociālā darbiniece
	Maija Čudere	Priekuļu novada Sociālais dienests	Sociālās palīdzības organizatore
	Anita Kamerāde	Vecpiebalgas novada Sociālais dienests	Vadītāja

Citi sociālo pakalpojumu sniedzēji	Ligita Embrekte	Starpnozaru sadarbības biedrība „Daiva”	Karjeras konsultante
Bezdarbnieku apmācību programmu nodrošinātāji	Dainis Dembovskis	Mācību centra „Buts” Cēsu filiāle	Vadītājs

JELGAVA - speciālisti

	Vārds, uzvārds	Institūcija	Amats
NVA	Andra Dietlava	NVA Jelgavas nodaļa	Vadītāja
	Inga Lejiņa	NVA Jelgavas nodaļa	Vadītāja vietniece
	Olga Roze	NVA Jelgavas nodaļa	Koordinējošā eksperte
	Evija Grāvere	NVA Jelgavas nodaļa	Aģente
Pašvaldību sociālie dienesti	Jeļena Laškova	Jelgavas sociālo lietu pārvalde	Vadītājas vietniece pamatdarbības jautājumos
	Ilga Antuža	Jelgavas pilsētas Sabiedrības integrācijas pārvalde	Vadītāja
	Silvija Jansone	Jelgavas novada Sociālais dienests	Klientu apkalpošanas speciāliste
	Marika Sidorova	Ozolnieku novada Sociālais dienests	Sociālā darbiniece
Citi sociālo pakalpojumu sniedzēji	Dzintra Saulkalne	Jelgavas sieviešu invalīdu organizācija „Zvaigzne”	Valdes priekšsēdētāja
	Ināra Putnāne	Jelgavas sieviešu invalīdu organizācija „Zvaigzne”	Sekretāre
	Aija Pafrate	Latvijas Multiplās sklerozes asociācijas Jelgavas nodaļa	Vadītāja
Bezdarbnieku apmācību programmu nodrošinātāji	Astra Vanaga	Jelgavas pilsētas pašvaldības pieaugušo izglītības ietāde „Zemgales reģiona Kompetenču attīstības centrs”	Tālākizglītības nodaļas vadītāja
	Rasma Kutkovska	Mācību centra „Buts” Jelgavas filiāle	Vadītāja

LIEPĀJA - speciālisti

	Vārds, uzvārds	Institūcija	Amats
NVA	Ingūna Kandere	NVA Liepājas nodaļa	Nodarbinātības organizatore
	Linda Niedola	NVA Liepājas nodaļa	Karjeras konsultante
Pašvaldību sociālie dienesti	Dace Lagzdiņa	Liepājas pilsētas domes Sociālais dienests	Sociālās palīdzības daļas vadītāja
	Līga Zvaigzne	Liepājas pilsētas domes Sociālais dienests	Sociālais darbinieks
	Anita Laiveniece	Grobiņas novada Sociālais dienests	Sociālais darbinieks
Citi sociālo pakalpojumu sniedzēji	Māris Ceirulis	Liepājas Neredzīgo biedrība	Valdes priekšsēdētājs
	Mārtiņš Urdze	Krusta draudzes Diakonijas centrs	Valdes priekšsēdētājs
Bezdarbnieku apmācību programmu nodrošinātāji	Andris Plaudis	Mācību centra „Buts” Liepājas filiāle	Vadītājs
	Aigija Kraukle	Profesionālās izglītības kompetences centrs „Liepājas Valsts tehnikums”	Mūžizglītības nodaļas vadītāja
	Ilze Šupstika	SIA „Valodu Vēstniecība”	Sadarbība mārketinga un plānošanas jomā

RĒZEKNE - speciālisti

	Vārds, uzvārds	Institūcija	Amats
NVA	Iveta Sandore	NVA Rēzeknes nodaļa	Nodarbinātības organizatore
	Sandra Ragause	NVA Rēzeknes nodaļa	Karjeras konsultante
Pašvaldību sociālie dienesti	Gunārs Arbidāns	Rēzeknes Sociālais dienests	Vadītājs
	Inese Bēniņa	Rēzeknes Sociālais dienests	Ekonomists – nodarbinātības organizators
	Rita Žurzdina	Rēzeknes novada Sociālais dienests	Sociālais darbinieks
	Marija Stafecka	Viļānu novada Sociālais dienests	Sociālās palīdzības organizatore
	Ināra Repša	Viļānu novada Sociālais dienests	Sociālais darbinieks
Citi sociālo pakalpojumu sniedzēji	Dainis Pīrāgs	„Invalīdu un viņu draugu apvienība „IMPULSS””	Valdes priekšsēdētājs
	Jānis Gavlovičs	„Invalīdu un viņu draugu apvienība „IMPULSS””	

RĪGA – darba devēji

	Vārds, uzvārds	Institūcija	Amats
Darba devēju pārstāvji	Edīte Alksne	Rīgas uzņēmēju biedrība	Prezidente
Personāla atlases uzņēmumi	Renāte Zīverte	CV Keskus OÜ Latvija filiāle (CV Market)	Filiāles vadītāja
Darba devēji	Anita Butkēviča-Krastiņa	Cleanhouse	PKD vadītāja
	Evita Vilšķērste	Interjeru darbnīca SIA	Valdes locekle
	Staņislavs Ozoliņš	STARK SIA	Valdes priekšsēdētājs

CĒSIS – darba devēji

	Vārds, uzvārds	Institūcija	Amats
Darba devēju pārstāvji	Jānis Gruntmanis	Biedrība „Cēsu uzņēmēju klubs” SIA JGM	SIA JGM valdes priekšsēdētājs
Darba devēji	Biruta Mežale	SIA B. Mežales grāmatvedības konsultāciju birojs Sieviešu resursu centrs „Prieks”	
	Aldis Zilveris	ZS Caunītes	Īpašnieks
	Silvija Čircene	Gaujmalā 6 DzĪKS	valdes priekšsēdētāja
	Tatjana Bernharde	SIA T.B.Birojs	

JELGAVA – darba devēji

	Vārds, uzvārds	Institūcija	Amats
Darba devēji	Ligita Makstniece	SIA „JELGAVAS TIPOGRĀFIJA”	Personāla vadītāja
	Guntis Vītoliņš	Stādaudzētava Dimzas SIA	Valdes loceklis
	Andrejs Vītoliņš	Zemgales dārzi SIA	Valdes loceklis

LIEPĀJA – darba devēji

	Vārds, uzvārds	Institūcija	Amats
Darba devēju pārstāvji	Kristīne Zabe	Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kamera	Dienvidkurzemes nodaļas eksperte
	Ģirts Kronbergs	Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kamera	Liepājas nodaļas vadītājs
Darba devēji	Madars Markus-Narvils	Māras Lācis SIA	Valdes loceklis
	Jānis Cipriķis	Grobiņas novada namsaimnieks SIA	Ēku un teritoriju pārraugis
	Tamāra Deņisova	KOMUNĀLĀ PĀRVALDE SIA	Darba vadītāja
	Aigars Rauda	LIEPĀJAS TRAMVAJS SIA	Tehniskais direktors
	Zigmunds Cīrulis	NODARBINĀTĪBAS PROJEKTI PA	Direktors
	Aira Točelovska	VERONIJA SIA	Grāmatvede
	Andra Galeja	Zālītes - A SIA	Valdes locekle

RĒZEKNE – darba devēji

	Vārds, uzvārds	Institūcija	Amats
Darba devēju pārstāvji	Skaidrīte Baltace	Latvijas Darba devēju konfederācijas Rēzeknes reģionālā struktūrvienība Biedrība „Rēzeknes uzņēmēju biedrība”	Valdes locekle
Darba devēji	Uldis Pavārnieks	Audriņu ziedi IK	Īpašnieks
	Valērijs Brokāns	AVT-V SIA	Valdes loceklis
	Elvīra Sutre	JARDS SIA	Veikala vadītāja

3. Pielikums. Ilgstošo bezdarbnieku vēlamās un sasniegtās izlases kvotas

Ilgstošo bezdarbnieku, kas reģistrējušies NVA, izlase

	Plānotais skaits	Sasniegtais skaits
Reģions		
<i>Zemgales</i>	10	8
<i>Vidzemes</i>	12	15
<i>Rīgas</i>	16	14
<i>Latgales</i>	48	49
<i>Kurzemes</i>	14	15
<i>Kopā:</i>	100	101
Bezdarba ilgums		
<i>3 gadi un vairāk</i>	47	44
<i>1-3 gadi</i>	53	57
<i>Kopā:</i>	100	101
Vecums		
<i>15-24</i>	3	3
<i>25-34</i>	12	12
<i>35-44</i>	20	20
<i>45-54</i>	34	36
<i>55-64</i>	31	30
<i>Kopā:</i>	100	101
Izglītības līmenis		
<i>Augstākā</i>	9	11
<i>Profesionālā</i>	40	39
<i>Vispārējā vidējā</i>	27	28
<i>Pamata</i>	21	20
<i>Zemāka par pamata</i>	3	3
<i>Kopā:</i>	100	101
Dzimums		
<i>Vīrietis</i>	52	51
<i>Sieviete</i>	48	50
<i>Kopā:</i>	100	101
Tautība		
<i>Latvieši</i>	51	54
<i>Krievi</i>	32	35
<i>Citi</i>	17	12
<i>Kopā:</i>	100	101
Valsts valodas grupa		
<i>Izglītība iegūta latviešu valodā + dzimtā</i>	53	53

<i>Latviešu valodas augstākā pakāpe</i>	5	7
<i>Latviešu valodas vidējā pakāpe</i>	14	12
<i>Latviešu valodas zemākā pakāpe</i>	15	15
<i>Nav latviešu valodas atestācijas</i>	13	14
<i>Kopā:</i>	100	101
Urbanizācijas līmenis		
<i>Pilsētas</i>	68	63
<i>Lauki</i>	32	38
<i>Kopā:</i>	100	101

Pētījumā piedalījās 20 bezdarbnieki ar invaliditāti (plānoti 15), 92 no 101 bija saņēmuši kādu no NVA pakalpojumiem pēdējo 2-3 gadu laikā.

Ilgstošo bezdarbnieku, kas nav reģistrējušies NVA, sasniegtā izlase

35 ilgstošo bezdarbnieku, kas nav reģistrējušies NVA, izlase tika veidota, cenšoties nodrošināt interviju dalībnieku daudzveidību pēc vecuma, dzimuma, izglītības un dzīves vietas pazīmēm, jo ticamu statistikas datu par šo grupu nav. 35 interviju dalībnieku vidū bija 19 vīrieši un 16 sievietes, vecumā no 24 līdz 60 gadiem (vidējais vecums 40,43 gadi), 5 cilvēki ar pamata vai nepabeigtu pamata izglītību, 8 ar vidējo vispārējo izglītību, 19 ar profesionālo vidējo, bet 3 – ar augstāko izglītību. No visiem 35 interviju dalībniekiem 13 bija rīdzinieki, 5 Rīgas reģiona iedzīvotāji, 8 Vidzemes reģiona iedzīvotāji, 4 Zemgales reģiona iedzīvotāji, divi Kurzemes reģiona iedzīvotāji, divi Latgales reģiona iedzīvotāji un viens intervijas dalībnieks bija bez noteiktas dzīves vietas. Pēc valodas pazīmes 10 interviju dalībniekiem dzimtā valoda bija krievu valoda, bet 25 – latviešu valoda. Intervijas ar ilgstošajiem bezdarbniekiem, kas nav reģistrējušies NVA, ir apzīmētas ar šādiem kodiem R39, R44, R104-R136.

4. Pielikums. Padziļināto interviju dalībnieku apraksts

Kods	Vecums	Dzimums	Izglītība	Dzīves vieta
R1	51	S	Profesionālā vidējā	Latgale
R2	54	V	Pamat-izglītība	Latgale
R3	51	V	Vispārējā vidējā	Vidzeme
R4	45	S	1.līmeņa augstākā	Zemgale
R5	38	V	5 klases	Zemgale
R6	58	V	Profesionālā vidējā	Latgale
R7	50	S	Pamat-izglītība	Vidzeme
R8	52	V	Profesionālā vidējā	Latgale
R9	51	S	Profesionālā vidējā	Latgale
R10	44	S	Vispārējā vidējā	Kurzeme
R11	43	S	Profesionālā vidējā	Latgale
R12	59	V	Pamat-izglītība	Vidzeme
R13	36	S	Pamat-izglītība	Latgale
R14	52	S	Pamat-izglītība	Rīgas reģions
R15	28	S	Profesionālā vidējā	Kurzeme
R16	24	S	1.līmeņa augstākā	Vidzeme
R17	55	S	Profesionālā vidējā	Latgale
R18	46	V	Pamat-izglītība	Latgale
R19	52	V	Profesionālā vidējā	Latgale
R20	50	S	Augstākā	Vidzeme
R21	45	V	8 klases	Latgale
R22	29	V	Pamat-izglītība	Kurzeme
R23	51	S	Profesionālā vidējā	Latgale

R24	60	V	8 klases	Latgale
R25	61	V	Pamat-izglītība ar specializāciju	Latgale
R26	42	S	Pamat-izglītība ar specializāciju	Zemgale
R27	48	S	Vispārējā vidējā	Latgale
R28	58	V	Profesionālā vidējā	Kurzeme
R29	26	V	Vispārējā vidējā	Rīga
R30	23	S	Pamat-izglītība	Zemgale
R31	42	V	8 klases	Rīga
R32	58	V	Profesionālā vidējā	Kurzeme
R33	53	V	Profesionālā vidējā	Latgale
R34	56	V	Vispārējā vidējā	Latgale
R35	58	S	Pamat-izglītība ar specializāciju	Zemgale
R36	58	V	Pamat-izglītība ar specializāciju	Zemgale
R37	46	V	Profesionālā vidējā	Zemgale
R38	39	S	Nepabeigta pamat-izglītība	Zemgale
R39	45	S	Pamat-izglītība	Zemgale
R40	30	S	Pamat-izglītība	Kurzeme
R41	41	S	Augstākā	Rīga
R42	52	S	Profesionālā vidējā	Latgale
R43	59	S	Augstākā	Rīga
R44	55	S	Profesionālā vidējā	Rīgas reģions
R45	42	S	Profesionālā vidējā	Latgale

R46	56	S	Vispārējā vidējā	Kurzeme
R47	45	S	Profesionālā vidējā	Latgale
R48	59	S	Profesionālā vidējā	Latgale
R49	52	V	Profesionālā vidējā	Kurzeme
R50	60	S	Vispārējā vidējā	Rīga
R51	49	V	Profesionālā vidējā	Latgale
R52	58	V	Vispārējā vidējā	Latgale
R53	49	S	Vispārējā vidējā	Kurzeme
R54	52	S	Vispārējā vidējā	Latgale
R55	55	V	Profesionālā vidējā	Vidzeme
R56	40	S	8 klases	Latgale
R57	42	V	Pamat-izglītība	Rīgas reģions
R58	39	S	7 klases	Latgale
R59	39	V	Vispārējā vidējā	Kurzeme
R60	45	S	Profesionālā vidējā	Latgale
R61	54	V	Profesionālā vidējā	Latgale
R62	55	V	Profesionālā vidējā	Latgale
R63	55	V	Vispārējā vidējā	Rīgas reģions
R64	47	V	Profesionālā vidējā	Latgale
R65	55	S	8 klases	Vidzeme
R66	45	S	Profesionālā vidējā	Latgale
R67	54	V	Profesionālā vidējā	Vidzeme
R68	43	S	Vispārējā vidējā	Kurzeme
R69	53	V	Vispārējā vidējā	Kurzeme
R70	23	V	Augstākā	Rīga

R71	37	S	Pamat-izglītība	Rīga
R72	53	V	Vispārējā vidējā	Latgale
R73	51	S	Vispārējā vidējā	Latgale
R74	54	V	Vispārējā vidējā	Latgale
R75	28	S	1.līmeņa augstākā	Zemgale
R76	55	V	Profesionālā vidējā	Latgale
R77	31	V	2.līmeņa augstākā	Latgale
R78	41	V	Vispārējā vidējā	Vidzeme
R79	58	V	Profesionālā vidējā	Latgale
R80	52	V	Vispārējā vidējā	Vidzeme
R81	33	S	Pamat-izglītība	Vidzeme
R82	44	V	Vispārējā vidējā	Rīgas reģions
R83	59	V	Pamat-izglītība	Kurzeme
R84	53	S	Vispārējā vidējā	Rīga
R85	42	V	Augstākā	Latgale
R86	29	S	Bakalaura grāds	Rīgas reģions
R87	52	V	Profesionālā vidējā	Vidzeme
R88	55	S	Profesionālā vidējā	Latgale
R89	28	S	Vispārējā vidējā	Latgale
R90	33	S	Maģistra grāds	Zemgale
R91	57	V	Profesionālā vidējā	Latgale
R92	42	V	Vispārējā vidējā	Latgale
R93	28	S	Profesionālā vidējā	Rīga
R94	56	V	Profesionālā vidējā	Rīga
R95	36	S	Profesionālā vidējā	Latgale

R96	29	S	Profesionālā vidējā	Latgale
R97	57	V	Profesionālā vidējā	Latgale
R98	55	V	Profesionālā vidējā	Rīga
R99	60	S	Vispārējā vidējā	Rīga
R100	58	V	Profesionālā vidējā	Rīga
R101	59	S	Profesionālā vidējā	Latgale
R102	58	S	Vispārējā vidējā	Latgale
R103	61	S	Profesionālā vidējā	Zemgale

Intervijas ar NVA neregistrētajiem ilgstošajiem bezdarbniekiem (nestrādā neregistrēti vismaz 12 mēnešus)

Kods	Intervijas dalībnieka vecums	Intervijas dalībnieka dzimums	Intervijas dalībnieka izglītība	Intervijas dalībnieka dzīves vieta
R104	30	V	Vispārējā vidējā	Rīga
R105	39	S	Vispārējā vidējā	Rīga
R106	32	V	Prof. vidējā	Nav konkrēta dzīvesvieta
R107	31	V	Bakalaura grāds	Rīgas reģions
R108	37	V	Vidējā	Rīga
R109	42	V	Prof. vidējā	Rīga
R110	45	V	Maģistra grāds	Rīga
R111	30	S	Prof. vidējā	Rīga
R112	60	V	Prof. vidējā	Zemgale
R113	36	S	Bakalaura grāds	Rīgas reģions
R114	36	V	Vidējā	Rīga
R115	30	V	Prof. vidējā	Rīga
R116	36	S	Prof. vidējā	Rīgas reģions

R117	45	S	Prof. vidējā	Vidzemes
R118	24	S	Prof. vidējā	Kurzeme
R119	24	S	Vispārējā vidējā	Rīgas reģions
R120	39	S	Prof. vidējā	Kurzeme
R121	37	V	Prof. vidējā	Rīga
R122	42	V	Prof. vidējā	Zemgale
R123	50	S	Prof. vidējā	Vidzeme
R124	52	V	Pamat- izglītība	Rīga
R125	29	V	Pamat- izglītība	Rīga
R126	40	V	Pamat- izglītība	Zemgale
R127	40	V	Prof. vidējā	Latgale
R128	31	S	Vispārējā vidējā	Rīga
R129	28	S	Prof. vidējā	Zemgale
R130	38	V	Prof. vidējā	Rīga
R131	51	V	Prof. vidējā	Vidzeme
R132	55	V	Vidējā	Vidzeme
R133	40	S	Prof. vidējā	Vidzeme
R134	52	S	Prof. vidējā	Vidzeme
R135	57	S	Vidējā	Vidzeme
R136	57	V	Pamat- izglītība	Vidzeme

ANOTĀCIJA

<p>Pētījuma mērķis, uzdevumi un galvenie rezultāti latviešu valodā</p> <p>Pētījuma mērķi un uzdevumi: iegūt informāciju par tiem administratīvajiem šķēršļiem un ierobežojumiem, ar ko saskaras ilgstošie bezdarbnieki un kas ierobežo vai kavē viņu aktivizēšanu, līdzdarbības pienākumu veikšanu, integrāciju darba tirgū vai motivāciju iesaistīties atbalsta pasākumos un darba tirgū, kā arī identificēt nepieciešamo turpmāko rīcību administratīvā sloga un citu šķēršļu mazināšanai ilgstošā bezdarba risināšanai un piedāvāt inovatīvus risinājumus ilgstošo bezdarbnieku atbalsta plānošanā un viņu problēmu risināšanā. Pētījuma galvenie rezultāti: izvērtējot ilgstošā bezdarba cēloņus un ilgstošajiem bezdarbniekiem pieejamos pakalpojumus un priekšlikumus to attīstībai, ir definētas sešas prioritāri risināmo jautājumu grupas, kurām piedāvāti priekšlikumi risinājumiem: 1. prioritāte: ilgstošo bezdarbnieku institucionālā atbalsta sistēmas pilnveidošana; 2. prioritāte: darba ar ilgstošajiem bezdarbniekiem intensificēšana; 3. prioritāte: NVA sadarbības ar darba devējiem pilnveidošana; 4. prioritāte: NVA pakalpojumu papildināšana atbilstoši mainīgajām klientu vajadzībām; 5. prioritāte: NVA komunikācijas stratēģijas, tai skaitā, informēšanas par NVA sniegtajiem pakalpojumiem, pilnveidošana; 6. prioritāte: iedzīvotāju darbaspēju saglabāšana un atkarību ārstēšana. Pētījums parāda, ka daļu problēmu (piemēram, ierobežoto darba tirgu) nav iespējams risināt tikai labklājības sistēmas ietvaros un pozitīvi uzlabojumi ir iespējami tikai vidējā termiņā.</p>	<p>Pētījuma mērķis, uzdevumi un galvenie rezultāti angļu valodā</p> <p>The research goals: to obtain information for administrative obstacles and constraints faced by the long-term unemployed, which restricts or inhibits their activation, integration into the labour market, or the motivation to engage in support activities and the labour market, as well as to identify any further action at administrative burden and other barriers to tackle long-term unemployment and to offer innovative solutions for the problem solving. Main results of the research: after assessing the long-term unemployment causes and the services available to long-term unemployed, the six priority issues are defined and accordingly possible further actions are identified: Priority 1: improvement of long-term unemployed institutional support system; Priority 2: intensification of work with the long-term unemployed; Priority 3: improvement of SEA cooperation with employers; Priority 4: replenishing of SEA services according to changing customer needs; Priority 5: improvement of SEA communication strategy, including information on the services provided by the SEA; Priority 6: maintaining the ability to work among population and intensified support to treatment of addictions. The study shows that part of the problems (for example, a limited labour market) can not be solved only within the framework of the welfare system and the positive improvements are possible only in the medium term.</p>
<p>Galvenās pētījumā aplūkotās tēmas</p>	<p>1. Ilgstošā bezdarba cēloņu grupas: (1) ar darbaspēka pieprasījumu saistīto cēloņu grupa – ierobežots vakanču skaits un zems atalgojuma līmenis un darbavietu pievilcīgums; (2) reģionālie vai lokālie</p>

	<p>faktori – transporta pieejamība un mobilitāti ierobežojošie faktori; (3) ar darbaspēka piedāvājumu saistīto ceļoņu grupa – izglītības līmenis un kvalifikācija, motivācija strādāt, nedeklarētā nodarbinātība un alternatīvie iztikas avoti, atkarības problēmas, invaliditāte un hroniskas slimības, dažādi kavējošie faktori meklēt darbu, tajā skaitā, zems pašvērtējums un sabiedrībā pastāvošie aizspriedumi par noteiktām bezdarbnieku grupām.</p> <p>2. Ilgstošajiem bezdarbniekiem pieejamo pakalpojumu atbilstība mērķa grupas vajadzībām un to attīstīšanas iespējas</p> <p>3. ES dalībvalstu pieredzes izvērtējums ilgstošā bezdarba problēmu risināšanā.</p> <p>4. Priekšlikumi ilgstošā bezdarba situācijas risināšanai Latvijā</p>
Pētījuma pasūtītājs	Valsts kanceleja
Pētījuma īstenotājs	Nodibinājums „Baltic Institute of Social Sciences”
Pētījuma īstenošanas gads	2015
Pētījuma finansēšanas summa un finansēšanas avots	Pētījuma izmaksas: 47 916,00 EUR, t.sk. PVN 21% 8316,00 EUR. Finansējuma avots: Projektu 85% apmērā finansē Eiropas Sociālais fonds un 15% Latvijas valsts budžets
Pētījuma klasifikācija	Padziļinātas ekspertīzes pētījums
Politikas joma, nozare	8. Nodarbinātības un sociālā politika. 8.1.3. Nodarbinātības veicināšana un bezdarba mazināšana
Pētījuma ģeogrāfiskais aptvērums (visa Latvija vai noteikts reģions)	Visa Latvija
Pētījuma mērķa grupa/-as (piemēram, Latvijas iedzīvotāji darbaspējas vecumā)	<p>1) Ilgstošie bezdarbnieki (personas darbaspējas vecumā (15-64 gadi), kas nemācās un neatrodas oficiālās darba attiecībās vismaz gadu, neatkarīgi no tā, vai viņš ir reģistrējies NVA vai nav.</p> <p>2) Speciālisti, t.i., bezdarba problēmas risināšanā iesaistīto institūciju pārstāvji, to vidū, NVA darbinieki, pašvaldību sociālo dienestu pārstāvji, bezdarbnieku apmācību programmu veidotāji un pasniedzēji, motivācijas integrēties darba tirgū celšanas pasākumu īstenotāji u.c.</p> <p>3) Darba devēji.</p>
Pētījumā izmantotās metodes pēc informācijas ieguves veida:	
1) tiesību aktu vai politikas plānošanas	Jā

dokumentu analīze	
2) statistikas datu analīze	Jā
3) esošo pētījumu datu sekundārā analīze	Jā
4) padziļināto/ekspertu interviju veikšana un analīze	Jā
5) fokusa grupu diskusiju veikšana un analīze	Jā
6) gadījumu izpēte	Nē
7) kvantitatīvās aptaujas veikšana un datu analīze	Nē
8) citas metodes (norādīt, kādas)	Nē
Kvantitatīvās pētījuma metodes	-
1) aptaujas izlases metode	-
2) aptaujāto respondentu/vienību skaits	-
Kvalitatīvās pētījuma metodes	
1) padziļināto/ekspertu interviju skaits (ja attiecināms)	136 padziļinātās intervijas ar ilgstošajiem bezdarbniekiem: 101 padziļinātā intervija ar ilgstošajiem bezdarbniekiem, kas reģistrējušies NVA, un 35 padziļinātās intervijas ar ilgstošajiem bezdarbniekiem, kas nav reģistrējušies NVA.
2) fokusa grupu diskusiju skaits (ja attiecināms)	10 (piecas ar darba devējiem, un piecas – ar speciālistiem bezdarba problēmas risināšanā, to vidū, NVA darbiniekiem, pašvaldību sociālo dienestu pārstāvjiem, bezdarbnieku apmācību programmu veidotājiem un pasniedzējiem u.c.).
Izmantotās analīzes grupas (griezumi)	1. Ilgstošā bezdarba cēloņu grupas: (1) ar darbaspēka pieprasījumu saistīto cēloņu grupa, piemēram, vakanču skaits un piedāvātais atalgojums; (2) reģionālie vai lokālie faktori, piemēram, transporta pieejamība, kas dažādās Latvijas vietās ir atšķirīga, un bezdarbnieku gatavība mobilitātei; (3) ar darbaspēka piedāvājumu saistīto cēloņu grupa, piemēram, izglītības līmenis un kvalifikācija, motivācija strādāt, dažādi kavējošie faktori meklēt darbu, tajā skaitā, zems pašvērtējums un sabiedrībā pastāvošie aizspriedumi par noteiktām bezdarbnieku grupām. 2. Ilgstošajiem bezdarbniekiem pieejamo pakalpojumu atbilstība mērķa grupas vajadzībām un to attīstīšanas iespējas
Pētījuma pasūtītāja kontaktinformācija	Zane Fridrihsberga, tālr. 67082974 zane.fridrihsberga@mk.gov.lv
Pētījuma autori (autortiesību subjekti)	Inese Šūpule, Oksana Žabko, Iveta Bebrisā, Evija Kļave, Lelde Jansone