



SIA „EPC”
Reģ. Nr. 50103204841
Telefons: +371 29411607, epasts: epc@epc.lv
Rīgas rajons, Carnikavas novads, Garciems, „Ailes”, LV-2163
A/S Swedbank, LV51HABA0551023705996

Ekspertīze

Ekonomiski aktīvo iedzīvotāju nodarbināmības uzlabošana Latvijā

Projekts *Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana*

Iepirkums *Normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze „Sociālā un darba tirgus attīstība”* (identifikācijas numurs LBAS 2009/ESF – 15-7-23)

Uzņēmuma līgums par pakalpojuma sniegšanu Nr. 15-9-31

Devītais nodevums

Rīga, 2013. gada 30. jūnijs



Saturs

Ievads.....	3
Kopsavilkums.....	3
1. Jēdziens „nodarbināmība” (<i>employability</i>) un nodarbināmību ietekmējošie faktori	9
1.1. Nodarbināmības definīcijas un ietekmējošie apstākļi.....	9
1.2. Nodarbināmības mērītāji.....	18
2. Pieeja nodarbināmības koncepcijai un nodarbināmības paaugstināšanai ES, atsevišķās ārvalstīs un Latvijā.....	19
2.1. Pieeja nodarbināmības koncepcijai un nodarbināmības paaugstināšanai ES un atsevišķās ārvalstīs	19
2.2. Pieeja nodarbināmības koncepcijai un nodarbināmības paaugstināšanai Latvijā	25
3. Nodarbinātība un bezdarba situācija Latvijā un ārvalstīs	32
3.1. Nodarbinātība un bezdarbs ES un atsevišķās pasaules valstīs.....	32
3.2. Bezdarba portrets nodarbināmības aspektā	35
4. Arodbiedrību lomu nodarbināmības paaugstināšanā.....	43

Ievads

Šis ziņojums ir uzņēmuma līguma par pakalpojuma sniegšanu Nr. 15-9-31, kas noslēgts starp Latvijas Brīvo arodbiedrību savienību no vienas puses un SIA EPC no otras puses 2011. gada 1. jūlijā devītais nodevums. Iepirkuma identifikācijas numurs: LBAS 2009/ESF – 15-7-23.

Iepirkuma priekšmets ir normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze *Sociālā un darba tirgus attīstība*, kas tiek veikta Eiropas Savienības Struktūrfondu 2007.-2013. gada plānošanas perioda pirmās darbības programmas *Cilvēkresursi un nodarbinātība* papildinājuma 1.5. prioritātes *Administratīvās kapacitātes stiprināšana*, 1.5.2. pasākuma *Cilvēkresursu kapacitātes stiprināšana*, 1.5.2.2. aktivitātes *Sociālo partneru, nevalstisko organizāciju un pašvaldību kapacitātes stiprināšana*, 1.5.2.2.1. apakšaktivitātes *Sociālo partneru administratīvās kapacitātes stiprināšana* projekta *Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana* ietvaros.

Ekspertīzes mērķis ir noskaidrot attieksmi ES, ārvalstīs un Latvijā pret ekonomiski aktīvo iedzīvotāju nodarbināmības uzlabošanu. Ekonomiski aktīvie iedzīvotāji ir „abu dzimumu personas, kuras pārskata periodā piedāvā savu darbu materiālo vērtību ražošanai vai pakalpojumu sniegšanai. Ekonomiski aktīvos iedzīvotājus veido nodarbinātie un darba meklētāji (gan reģistrētie Nodarbinātības valsts aģentūrā, gan neregistrētie), kuri aktīvi meklē darbu”¹.

Darba statistika ekonomiski aktīvos iedzīvotājus raksturo divos vecuma intervālos: 15 – 74 gadu vecumā un 15-64 gadu vecumā.

„Nodarbināmība” šajā ekspertīzē saprasta kā jēdziens, kas atbilst angļu valodā lietotam jēdzienam „*employability*”. Literatūrā ir sastopami dažādi nodarbināmības definējumi, taču pēc būtības tās visas izsaka, ka nodarbināmība ir spēja būt nodarbinātam - spēja iegūt, saglabāt un mainīt darbu, ja tas nepieciešams. Nodarbināmība ir plašāks jēdziens nekā spēja veikt darbu.

Pievēršanās nodarbināmības aspektam ir samērā jauna parādība, kuras iemesls ir vēlme nodrošināt iespējami pilnīgāku nodarbinātību. Nodarbināmības uzlabošana ir sevišķi svarīga valstīs, kurās ir sarežģīta demogrāfiskā situācija un augsts bezdarbs. Ekspertīzes sagatavošanas brīdī Latvijā bija augsts bezdarbs un sarežģīta demogrāfiskā situācija.

Ekspertīzes mērķis un rezultāts:

- izpētīt jēdziena „nodarbināmība” būtību un nodarbināmību ietekmējošos faktorus,
- izpētīt pieeju nodarbināmības koncepcijai un tās paaugstināšanai ārvalstīs un Latvijā,
- izpētīt nodarbinātības situāciju valstī,
- noskaidrot arodbiedrību lomu nodarbināmības paaugstināšanā.

Ekspertīzi veica akad., Dr. ekon., SIA EPC valdes locekle Raita Karnīte.

Kopsavilkums

¹ Latvijas Statistikas gadagrāmata 2011. CSP, 2011, 182. lpp.

Dažādo definīciju analīze ļauj apkopot nodarbināmību ietekmējošās jomas un faktorus. Šāds apkopojums uzrāda ietekmes vietas nodarbinātības politikas veidošanā. Savukārt, ietekmējošo faktoru mērījumi dod iespēju izvērtēt valsts nodarbinātības politikas efektivitāti.

Nodarbināmību ietekmē gan pieprasījuma gan piedāvājuma puses faktori, kurus parasti indivīds nevar kontrolēt.

Ekspertīzē secināts, ka nodarbināmības paaugstināšana var kalpot par izglītības un nodarbinātības politikas mērķi un sekmēt tautas labklājības celšanos. Cēloņsakarība starp tautsaimniecības attīstību un nodarbināmību ir mazāk izteikta, tomēr labāka nodarbināmība ir saistīta ar tautsaimniecības attīstību un noteikti sekmē indivīda un visas sabiedrības labklājību. Tāpēc nodarbināmība ir joma, kurai arodbiedrībām ir vērts pievērst uzmanību, sevišķi valstīs ar nelabvēlīgām demogrāfiskām tendencēm, augstu bezdarbu un lielu migrāciju. Latvijā ir atrodami visi minētie apstākļi.

Neskatoties uz nodarbināmības nozīmīgumu un biežo atsaukšanos uz to, šī joma nav izkopta un integrēta valsts izglītības, nodarbinātības un tautsaimniecības attīstības politikās ne ES ne Latvijā (ir atsevišķās ārvalstīs, piemēram, Apvienotā Karalistē, Īrijā). Tomēr nodarbināmības uzlabojums tiek panākts netieši – izveidojot un īstenojot politikas, kas ietekmē nodarbināmību ietekmējošos apstākļus.

Ekspertīzes rezultātā konstatētas vairākas jomas, kurās sastopama dažāda, dažkārt pat pretrunīga izpratne par nodarbināmības būtību, izpausmēm un pielietojumu. Tās uzrādītas sekojošajā uzskaitījumā, kas sintezē dažādās definīcijās atrodamos nodarbināmības raksturojumus.

Nodarbināmības paaugstināšanas mērķis

Uzlabot izglītības devumu tautsaimniecībai, izglītības integrāciju tautsaimniecībā
Uzlabot valsts konkurētspēju, uzlabojot nodarbinātību, elastdrošību un darba spēka kvalitāti

Uzlabot indivīda konkurētspēju darba tirgū

Samazināt bezdarbu, nodrošināt iespējami pilnīgu nodarbinātību

Nodarbināmības uzdevums

Izglītības iestādes kvalitātes novērtējums (izpildījuma rādītājs)

Indivīda iespēju uzlabojums darba tirgū

Indivīda darba kvalitātes uzlabojums

Uzņēmuma darbības uzlabojums, iesaistot kvalitatīvāku darbaspēku

Būtība

Stāvoklis - iegūtas pastāvīgas īpašības

Process – nepārtraukta indivīda pilnveidošana (pašpilnveidošanās), lai saglabātu nodarbināmību

Uzsvars

Spēja iegūt pirmo darbu (izglītības iestādi beigušajiem saistībā ar izglītības kvalitāti)

Spēja iegūt darbu iegūtajā specialitātē

Spēja iegūt darbu, kad tas ir nepieciešams – neatkarīgi no vecuma, darba stāža, iepriekšējā nodarbinātības stāvokļa (nodarbinātais, darba meklētājs, bezdarbnieks vai pašnodarbinātais)

Spēja saglabāt darbu

Spēja iegūt, saglabāt un mainīt darbu

Spēja brīvi pārvietoties darba tirgū (mainīt darbu pēc savas iniciatīvas vai apstākļu spiesti)

Spēja brīvi un patstāvīgi pārvietoties darba tirgū (mainīt darbu pēc savas iniciatīvas vai apstākļu spiesti)

Spēja iegūt vēlamu darbu (atbilstoši zināšanām, ar vēlām vai vismaz pieņemamu darba samaksu un citiem darba nosacījumiem).

Uz ko attiecas nodarbināmība:

Izglītības iestādi

Tautsaimniecības attīstību

Indivīdu (darba ņēmēju, pašnodarbinātu personu, uzņēmēju)

Ietekme uz nodarbinātību

Neitrāla (sekmē palikšanu darbā drīzāk nekā novērš nedrošību par darba vietu)

Negatīva (sekmē speciālistu pārprodukcija)

Pozitīva (formulētie mērķi tiek īstenoti)

Ietekme uz tautsaimniecības attīstību

Nav pierādīta

Sastāvdaļas (iemaņu un prasmju raksturs)

Pamatiemaņas darbam

Iemaņas darba iegūšanai un saglabāšanai

Pamatiemaņas darbam un iemaņas darba iegūšanai un saglabāšanai

Kādā posmā un institūcijās veido nodarbināmības apstākļus

Tikai izglītības sistēmā

Tikai nodarbinātības atbalsta sistēmā

Izglītības sistēmā un nodarbinātības atbalsta sistēmā

Privātās nodarbinātības institūcijās

Kādā posmā vērtē nodarbināmību:

Meklējot darbu (iedomātā nodarbināmība - pirms darba devēja lēmuma)

Iesaistoties jebkurā darbā (faktiskā nodarbināmība - pēc darba devēja lēmuma)

Iesaistoties vēlāmā darbā (faktiskā nodarbināmība - pēc indivīda gribas un darba devēja lēmuma)

Pieceja

Piedāvājuma pieeja – īpašības un apstākļi, kas raksturo darbinieku, kad darbinieks piedāvā sevi darba tirgū – darba meklētājs var iespaidot

Pieprasījuma pieeja – priekšstati un apstākļi, kas izveidojas darba devēja pusē, kad darba devējs meklē darbinieku – darba meklētājs nevar iespaidot

Nodarbināmības paaugstināšanā iesaistītās valsts pārvaldes organizācijas

Izglītības organizācijas

Tautsaimniecības attīstības politikas veidotāji

Nodarbinātības valsts dienesti

Plašā definīciju klāsta analīzes rezultātā noteikti **apstākļi, kas ietekmē nodarbināmību:**

- 1) izglītības sistēma (izglītības iestāžu programmu saturs – tām jāsniedz ne tikai pamatzināšanas, bet arī jāizkopj īpašības, kas sekmē nodarbināmības paaugstināšanos):
 - a) zināšanas,
 - b) pamatiemaņas (iespējams, atbilstoši Eiropas vienotajam mūžizglītības pamatprasmju kopumam, iespējams, specifiski definētas),
 - c) profesionālās iemaņas,
 - d) vispārējās iemaņas,
 - e) savas karjeras vadības iemaņas,
 - f) iemaņas darba meklēšanas stratēģiju veidošanā,
 - g) pašnovērtējuma iemaņas,
 - h) personīgo īpašību izkopšana (attieksme pret darbu, pašapziņa, patstāvība, spēja pieņemt lēmumus, individuālisms un kolektīvisms),
 - i) saistība ar darba vidi – prakses studiju laikā, apmācība pie darba devēja un citi integrējoši pasākumi;
- 2) mūžizglītības sistēma (izglītības iestādes, nodarbinātības dienests, privātie uzņēmumi):
 - a) mērķorientēta darba tirgus apgūšanas iemaņu attīstība,
 - b) apmācība pie darba devēja un citi integrējoši pasākumi;
- 3) karjeras vadības institūcijas (izglītības iestādes, nodarbinātības dienests, privātie uzņēmumi):
 - a) speciālista palīdzība karjeras vadībā (nodarbinātības dienesta karjeras vadības institūcijas)
- 4) darbinieka priekšstats par vēlamu darbu:
 - a) darba samaksa,
 - b) darba apstākļi,
 - c) darba atbilstība zināsnām un iemaņām;
- 5) darbinieka personīgās īpašības:

- a) attieksme pret darbu, pašapziņa, patstāvība, spēja pieņemt lēmumus, individuālisms un kolektīvisms u.c.
 - b) nodarbošanās stratēģija (kā indivīds vēlas veidot savu darba dzīvi),
 - c) darba pieredze,
 - d) darba pieredze pie viena darba devēja
- 6) ārējie apstākļi:
- a) makroekonomiskā situācija,
 - b) darba tirgus konkurences spēks,
 - c) darba devēja priekšstats par vēlamo darbinieku,
 - d) personāla atlases stratēģija un atlases metodes,
 - e) sociālā kapitāla esamība un spēja to izmantot,
 - f) darba tiesisko attiecību modelis (darba līgums, brīvie līgumu cits,
 - g) darba devēja attieksme pret darbinieka nodarbināmības saglabāšanu un iespējas (apmācības, maksa par apmācību, līguma forma),
 - h) darba devēja iesaiste nodarbināmības uzlabošanā,
 - i) izglītības sistēmas mērķi un devums;
- 7) izglītības kvalitāte visos līmeņos.

Ekspertīzē iegūti šādi secinājumi par attieksmi pret nodarbināmību Latvijā:

- nodarbināmības koncepcija ir pazīstama un tiek izmantota izglītības politikas veidošanā,
- tautsaimniecības attīstības un nodarbinātības politikās un to īstenošanā nodarbinātība nav īpaši uzsvērtā,
- nodarbināmības paaugstināšana nav nevienas politikas formulētais mērķis;
- speciāla nodarbināmības paaugstināšanas politika netiek īstenota, nodarbināmības paaugstināšana ir citu politiku blakusprodukts,
- atsevišķi nodarbināmību veicinoši pasākumi tiek īstenoti izglītības iestāžu, Nodarbinātības valsts aģentūras (NVA) un privāto uzņēmumu sniegtajos pakalpojumos,
- karjeras konsultāciju pakalpojumus sniedz gan izglītības iestādēs, gan citās organizācijās,
- Valsts izglītības attīstības aģentūra (VIAA) piedāvā plašu pakalpojumu klāstu mūžizglītības un karjeras konsultācijas jomās, pakalpojumiem ir starptautisks/ starptautiskas sadarbības raksturs;
- izglītības iestāžu mācību saturā nepietiekoši iekļautas programmas, kas attīsta darba tirgus apgūšanas iemaņas un indivīda personīgās īpašības,
- nodarbinātības atbalsta pasākumos uzsvars uz vispārēju zināšanu un pamatprasmju iegūšanu,
- visās sistēmās ir orientācija uz darba devēja statusa iegūšanu,
- visvājāk nodrošināta palīdzība personisko īpašību attīstībai,
- ekspertīzes laikā neizdevās noskaidrot, vai un kā Latvijā mēra nodarbināmību.

Ekspertīzē ieteikts, ka arodbiedrībām jāizveido ar valdību un sociālajiem partneriem vienotu izpratni par nodarbināmības jēdziena būtību un nodarbināmības paaugstināšanas konceptuālo pieeju šajā ekspertīzē atklātajos aspektos.

Ņemot vērā, ka Latvijā nodarbināmības uzlabošanā visvājāk attīstītā joma ir spēja saprast darba tirgu un darboties darba tirgū, arodbiedrību galvenais uzdevums ir sekmēt šādu spēju apgūšanas iespējas un rosināt esošos un topošos strādājošos tās izmantot.

Tā kā nodarbināmības apstākļi ir gan pieprasījuma, gan piedāvājuma pusē, arodbiedrības var būt vidutāji indivīda un darba devēju priekšstatu saskaņošanai par darba iespējām.

Ieteicams izveidot nodarbināmības uzlabošanas stratēģiju un nodarbināmības uzlabošanas darbības orientēt mērķgrupās, kas izveidotas atbilstoši darba tirgus un bezdarba situācijai un ievēro atsevišķu sabiedrības grupu īpašas vajadzības.

Svarīgākās mērķgrupas ir:

- 1) vienkāršās profesijās nodarbinātas personas,
- 2) personas ar profesionālo izglītību,
- 3) ilgstošie bezdarbnieki (princiipiāla mērķgrupa, sadalāma pa atsevišķām apakšgrupām, katrai grupai veidojot piemērotu nodarbināmības paaugstināšanas stratēģiju: vienkāršo profesiju strādnieki, personas pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, personas pirmspensijas vecumā un vecumā 50+, personas ar invaliditāti, atbrīvotie no ieslodzījuma vietām.

Speciāli pasākumi sieviešu nodarbināmības uzlabošanai nav nepieciešami.

Jauniešu bezdarbs pēc NVA datiem nav augsts, tomēr šie skaitļi var būt maldinoši, jo jaunieši labprāt aizbrauc no valsts. Arodbiedrībām jā rūpējas, lai jauniešu integrācija darba tirgū tiktu pētīta un analizēta, un lai tiktu novērsti apstākļi, kas liedz jauniešiem integrēties Latvijas darba tirgū.

Arodbiedrībām jāturpina sadarboties ar valsts un pašvaldību institūcijām, lai novērotu un vērtētu nodarbināmības un nodarbinātības veicināšanas pasākumu efektivitāti un tērētu ierobežotos resursus efektīvi.

Ekspertīzes rezultātā pievērsta uzmanība apstāklim, ka bezdarba problēma (bezdarbnieki un brīvās darba vietas) ilgstoši koncentrējas vienkāršo profesiju sektorā, kas prasa izskaidrojumu. Vai tas nozīmē, ka bezdarba problēma ir tikai daļēji atklāta valsts struktūrām, vai arī to, ka Latvijas tautsaimniecība slīgst arvien dziļāk zemas pievienotās vērtības sektorā un tuvākajā laikā labklājības paaugstinājums nav gaidāms. Pēdējais scenārijs nozīmē, ka izglītības sistēma gatavo speciālistus neesošām darba vietām un Latvijas resursi

1. Jēdziens „nodarbināmība” (*employability*) un nodarbināmību ietekmējošie faktori

1.1. Nodarbināmības definīcijas un ietekmējošie apstākļi

„Nodarbināmība” šajā ekspertīzē saprasta kā jēdziens, kas atbilst angļu valodā lietotam jēdzienam „*employability*”.

Pievēršanās nodarbināmības aspektam ir salīdzinoši jauna parādība, kuras iemesls ir vēlme nodrošināt iespējami augstāku konkurētspēju, tostarp paaugstinot izglītības saistību ar tautsaimniecību. Kopš 1980. gadu beigām, pētījumos un stratēģiskajos dokumentos (tostarp arī ES valstīs) ir norādīts, ka visos izglītības līmeņos izglītības dotās iemaņas un prasmes ir noteicošais tautsaimniecības produktivitātes un konkurētspējas paaugstināšanai.² Kopš 1990-o gadu sākuma, meklējot izmērāmu saiti starp izglītības sistēmu un tautsaimniecību, izmantota studijas beigušo nodarbināmība. Mūsdienās, kad attīstījās valstīs, no vienas puses, ir paaugstinājies bezdarbs, no otras puses, tautsaimniecībai trūkst darbaspēks, nodarbināmība ir saistīta ar pilnīgāku nodarbinātību, pielāgojot nodarbinātības politiku darba tirgus pieprasījuma izmaiņām. Nodarbināmības uzlabošana ir sevišķi svarīga valstīs, kurās ir sarežģīta demogrāfiskā situācija, augsts bezdarbs un emigrācija. Ekspertīzes sagatavošanas brīdī Latvijā bija visi minētie apstākļi.

Nodarbināmības koncepciju izmanto veidojot nodarbinātības politiku. Pirmkārt, ja augstāka nodarbināmība ir mērķis, jo tā sekmē pilnīgāku nodarbinātību, valsts nodarbinātības politikai ir jāspēj uzlabot nodarbināmību ietekmējošos apstākļus. Dažādās sabiedrības grupās tie atšķiras, tāpēc nodarbināmību cenšas paaugstināt, izvirzot prioritārās grupas un piemērojot tām atbilstošu nodarbinātības politiku. Raksturīgākās prioritārās grupas ir: personas, kas meklē pirmo darbu; personas, kas atgriežas darba tirgū; nelabvēlīgos apstākļos esošas personas (pēc ieslodzījuma, bez darba iemaņām u.t.t.), strādājošie, kuriem ir nedroši nodarbinātības apstākļi vai vēlmēm un īpašībām neatbilstošs darbs.

Interese par nodarbināmību pakāpeniski pieauga un jēdziena teorētiskā bāze intensīvi veidojas. Nodarbināmības koncepcija tiek plaši pētīta un pieminēta (ES valstīs, sekojot kopējām nostādņām, ASV, Austrālijā). Jēdzienam mēģinājuši skaidrot daudzi autori un skaidrojumi ir daudzšķautņaini. Vienots jēdziena skaidrojums nav atrodams.

1993. gadā izdotā angļu – krievu vārdnīca ekonomikā un finansēs³ vārdu „*employability*” skaidro kā „iespēja stāties darbā”. Jēdziena izpratne un skaidrojums pakāpeniski paplašinājies. 1998. gadā Nodarbinātības pētījumu institūtā (IES, Lielbritānija) veikts apkopojošs pētījums par jēdziena „nodarbināmība” dažādiem traktējumiem.⁴ Pētījuma

² Harvey Lee (1999). *Employability: developing the relationship between higher education and employment*. Opening presentation at the Fifth Quality in Higher Education 24-Hour Seminar, Scarman House, Warwick University, 28. October. www.uce.ac.uk/crq.

³ *English – Russian dictionary of economics and finance*. St. Petersburg: the School of Economic Press, 1993, p. 193.

⁴ Nodarbinātības pētījumu institūts (IES, Lielbritānija) dibināts 1969. gadā kā neatkarīgs nacionālais produktivitātes, cilvēkresursu plānošanas un darba tirgus pētījumu centrs.

autori Hillage un Polards (*Hillage, Pollard*)⁵ ir izveidojuši definīciju, kuras īsais variants pašlaik tiek visbiežāk minēts – „nodarbināmība nozīmē spēju būt nodarbinātam - cilvēka spēja gūt, saglabāt un iegūt jaunu darbu, ja tas nepieciešams”. Nodarbināmība ir plašāks jēdziens nekā spēja veikt konkrētu darbu. Nodarbināmība definēta kā spēja patstāvīgi darboties darba tirgū, lai īstenotu savu veiktspēju stabilā nodarbinātībā. Nodarbināmība ir viens no elastdrošības rādītājiem, cieši saistīts ar citiem elastdrošības rādītājiem.

Kā jebkuru ekonomikā sastopamu parādību, nodarbinātību ietekmē piedāvājuma un pieprasījuma puses apstākļi. Piedāvājuma puses faktorus indivīds var ietekmēt, kamēr pieprasījuma puses faktorus indivīds nevar ietekmēt.

IES publikācijā secināts, ka nodarbināmību ietekmē:

- indivīdam piemītošas zināšanas, iemaņas un attieksme pret darbu (aktīvi, piedāvājuma puse),
- indivīda izpratne par un rīcība ar sev piemītošajām īpašībām (nodarbināmības aktīviem) (mārketinga, piedāvājuma puse);
- veids, kā darbinieks pasniedz sev piemītošās īpašības darba devējam (pārdošana, piedāvājuma puse),
- personīgie apstākļi un darba tirgus situācija, kurā persona meklē darbu (pieprasījuma puse)

Pētījumā konstatēts, ka valdības politika nodarbināmības jautājumos parasti nav pilnīga, jo tā ir vērsta:

- vairāk uz zināšanu un iemaņu iegūšanu un akreditāciju (izglītības formālā puse), nekā uz elastīgu zināšanu un iemaņu izmantošanu;
- vairāk uz aktīvu demonstrēšanu nekā uz to iesaistīšanu darbībā (maz uzmanība karjeras izglītībai un karjeras vadības pakalpojumiem pieaugušajiem);
- vairāk uzmanības pievērš tiem, kas ienāk darba tirgū (no izglītības sistēmas vai bezdarba) nekā tiem, kas atrodas darba tirgū;
- vairāk pievēršas indivīdam (piedāvājuma pusei) nekā darba devējam (pieprasījuma puse).

Citiem vārdiem, nodarbināmības skaidrojumos jūtama indivīda pieeja - indivīda nodarbināmība kā spēja iegūt pirmo darbu, uzturēt nodarbinātību un iegūt citu darbu, ja nepieciešams, tiek uzskatīti par pietiekošiem nodarbinātības nosacījumiem. Pamatojoties uz šo pieeju, trim minētajām sastāvdaļām pievieno vēl dažas:

- darba vai nodarbinātības kvalitāte – indivīds var iegūt darbu, bet tas neatbilst viņa iemaņām, nav pietiekoši labi samaksāts, nav vēlams vai nav drošs;
- spēja saglabāt produktīvu darbu indivīda dzīves laikā⁶.

Pamatojoties uz izpētīto literatūru, IES pētījumā minēti četru nodarbināmību ietekmējošo apstākļu plašāki skaidrojumi:

⁵ Hillage J., Pollard E. *Employability: developing a framework for policy analysis*. Research report RR85. Great Britain: IES, Department of Education and Employment, 1998.

⁶ Muhammad Nawaz Qaisar, MSBA, NUML, Islamabad, Pakistan, atsauce no Vikipēdijas.

1) aktīvi:

- pamata aktīvi (*baseline assets*) – pamatiemaņas (pamatprasmes) un būtiskas personīgas īpašības (uzticamība, godīgums);
- starpposma aktīvi (*intermediate assets*) – sevišķas profesionālās iemaņas, vispārējas iemaņas (saziņas spēja, spēja atrisināt problēmas), personiskās īpašības (motivācija un iniciatīva);
- augstākā līmeņa aktīvi (*high level assets*) – iemaņas, kas sekmē darba organizāciju (komandas darbs, pašvadība, izpratne par uzņēmējdarbību);

2) spēja izprast un izmantot savus aktīvus izmantojot karjeras vadības iemaņas un dzīves iemaņas (angļu valodā lietots termins – *deployment* – izlikšana, izvietošana) – ietver pašizpratni (*self-awareness*) (savu profesionālo interešu un iespēju noteikšana), iespēju izpratni (*opportunity awareness*) (zināt, kādas darba iespējas pastāv, un kā tās īstenot, citiem vārdiem – zināšanas par darba tirgu), lēmuma pieņemšanas spējas (*decision-making skills*) (lai izveidotu stratēģiju, kā iegūt vēlamu darbu) un spēju veikt izmaiņas, kas ietver:

- a) darba meklēšanas iemaņas — spēja izmantot formālos un neformālos tīklus;
- b) stratēģisko pieeju — spēju pielāgoties tirgus attīstībai, reāli novērtēt tirgus piedāvājumu, būs profesionāli un teritoriāli mobilam.

Pētījumā norādīts, ka nodarbināmība ir saistīta ar indivīda spēju novērtēt sev piemītošas zināšanas, iemaņas un personiskās īpašības un to atbilstību darba tirgus prasībām. Ja indivīds prot pareizi novērtēt savas iespējas darba tirgū, viņš ne tikai var sevi labāk pilnveidot, bet arī labāk pasniegt sevi darba tirgū un tādējādi paaugstināt savu nodarbināmību.

3) pasniegšana (*presentation*) – spēja iegūt vēlamu darbu, dažkārt izmantojot karjeras vadības iemaņas, taču galvenokārt izmantojot spēju parādīt savu spēju veikt darbu (nodarbināmības aktīvus) tā, lai darba devējs tām noticētu. Tas ietver:

- dzīves gājuma ziņojums (neaizmirstot informāciju par sasniegumiem),
- ziņas par indivīda kvalifikāciju (akadēmisko un profesionālo),
- atsauksmes,
- darba intervijas tehniskie aspekti,
- darba pieredzes attēlojums.

4) personīgie apstākļi un ārējie faktori:

- personīgie apstākļi — rūpes par apgādājumiem, invaliditāte, mājsaimniecības statuss ietekmē izvēli darba tirgū – mainās indivīda dzīves laikā;
- ārējie apstākļi – makroekonomiskais pieprasījums, darba tirgus pieprasījums, darba tirgus regulējums, darbinieku izvēles prakse u.c.

IES pētījums noskaidro galvenās jomas un apstākļus, kas ietekmē nodarbinātību. Tie ir:

1) izglītības sistēmā:

- zināšanas,

- pamatiemaņas,
 - profesionālās iemaņas,
 - vispārējās iemaņas,
 - savas karjeras vadības iemaņas,
 - pašnovērtējuma iemaņas,
 - personīgo īpašību izkopšana (attieksme pret darbu, pašapziņa, patstāvība, spēja pieņemt lēmumus, individuālisms un kolektīvisms),
 - savu iemaņu mārketinga un pārdošanas spēja;
- 2) karjeras vadības institūcijās (izglītības iestādēs, nodarbinātības dienestos):
- speciālista palīdzība karjeras vadībā;
- 3) nodarbinātības institūcijās: zināšanas par darba tirgu,
- 4) darbinieka priekšstats par vēlamu darbu:
- darba samaksa,
 - darba apstākļi,
 - darba atbilstība zināšanām un iemaņām;
- 5) ārējie apstākļi:
- makroekonomiskā situācija,
 - darba tirgus pieprasījums
 - darba tirgus regulējums,
 - darba devēja priekšstats par vēlamu darbinieku.

Definīciju kopuma (pieejams *Analytic Quality Glossary*⁷ mājaslapā, Apvienotā Karaliste) analīze atklāj, ka turpmākie pētījumi apstākļu loku paplašina. Liela daļa *Analytic Quality Glossary* minēto definīciju ir saistītas ar izglītību un izglītības kvalitāti. Tas nav jāuzskata par ierobežojumu, jo izglītības sistēmas uzdevums ir uzlabot indivīda piemērotību darba tirgum, kas izpaužas kā nodarbināmība. Saistībā ar izglītības sistēmu, jēdzienu “nodarbināmība” lieto jau kopš 1990. gada.

Analytic Quality Glossary „galvenajā” definīcijā nodarbināmība ir definēta kā tādu īpašību iegūšana (zināšanas, iemaņas un spējas), kas izglītības iestādi beigušajiem dod iespēju būt sekmīgiem izvēlētajās profesijās (algotā darbā vai nealgotā darbā).

Avotā minētā galvenā definīcija attiecinā nodarbināmību ne tikai uz darbiniekiem, bet arī uz pašnodarbinātajiem. Plašākā nozīmē definīcija attiecinā nodarbināmības koncepciju uz dzīvesstilu, definējot to kā spēju attīstību, ko izglītības iestādi beigušie īsteno ar mūžizglītības palīdzību.

⁷ Skat. <http://www.qualityresearchinternational.com/glossary/employability.htm>

Definīcija balstīta uz Lī Harveja (*Lee Harvey*) 2003. gadā⁸ izteikto domu, ka nodarbināmība nav tikai - kā atrast darbu. Tas, ka students ir apguvis zināšanas nenozīmē, ka nodarbināmība ir automātiski iegūta. Nodarbināmība ir kaut kas vairāk, nekā tikai iegūt īpašības, tehniskās iemaņas un pieredzi, kas ļauj studentam atrast darbu, virzīties augšup pa karjeras kāpnēm vai turpināt esošo karjeru. Nodarbināmība ir nepārtraukts attīstības process – izglītības iestādes beidzējiem ir jābūt ar kritisku attieksmi apveltītiem spējīgiem „mācībniekiem” (*learners*), turklāt, uzsvaram jābūt mazāk uz „nodarbināt” un vairāk uz „spēt”.

Šāds nodarbināmības traktējums **pievieno nodarbināmību ietekmējošiem apstākļiem uz iemaņu attīstību mērķorientētas mūžizglītības sastāvdaļu.**

Šaurākā nozīmē nodarbināmību definē kā izglītības iestāžu beidzēju daļu kopējā beidzēju skaitā, kas noteiktā laika periodā ieguvuši darbu. Nodarbinātības un izglītības politikas aspektā šāds nodarbināmības traktējums ir pārāk vienkāršots. Pirmkārt, šī definīcija (novērtējums) attiecas tikai uz tiem, kas ienāk darba tirgū pēc izglītības iestāžu beigšanas. Otrkārt, šādi definēts, nodarbināmības rādītājs raksturo izglītības iestādi, turpretī Lī Hārveja un citu vēlāka perioda autoru definīcijas attiecina nodarbināmību uz indivīdu (uzskata to par indivīdam piemītošu īpašību)⁹. Nodarbināmība raksturo, vai izglītības iestādi beigušie ir guvuši īpašības, kas tos padara nodarbināmus.

2000-o gadu autori, arī kritizē pieeju, ka nodarbināmība ir kaut kas tāds (parasti uzskata, ka tās ir iemaņas), ko iegūst uz visiem laikiem. Kaut gan izskatās, ka tieši tā nodarbinātība ir traktēta tā sauktā Dīringa ziņojumā 1997. gadā¹⁰ (*Dearing Committee report*), Lī Harvejs uzskata, ka pēc būtības arī šis dokuments nodarbināmību saprot daudz dziļāk nekā tikai iemaņas un darba pieredzi, bet ietver arī iemaņu attīstību. Nodarbināmība nav „produkts”, bet mācīšanās process¹¹.

Lī Harvejs iekļauj nodarbināmības modelī trīs sastāvdaļas:

- pirmā sastāvdaļa ir darba meklēšanas iemaņas, kuras mācību iestāde dod beidzējam (Harvejs uzskaita tikai zināšanas un spējas darba meklēšanai, nevis darba veikšanai): darba tirgus informācija, darba interviju tehnoloģija, dzīves gājuma (CV) rakstīšana;
- otrā sastāvdaļa ir darbam nepieciešamo īpašību attīstība – tikai daži šo īpašību izkopšanas aspekti ir iekļauti augstskolu mācību programmās:
 - a) augstākā līmeņa īpašības (analīze, kritika, sintēze);

⁸ Harvey Lee and contributors (2003). *Transitions from higher education to work*. http://www.shu.ac.uk/research/cre/publications/d1transitions%20.doc?app=resources.asp&process=full_record%A7ion=generic&id=246; atsauce no: Harvey Lee (gads nav norādīts), *On employability. The Higher Education Academy*. <http://www.qualityresearchinternational.com/esecttools/esectpubs/harveyonemp.pdf>, skatīts 8.07.2013.

⁹ Harvey Lee (gads nav norādīts), *On employability. The Higher Education Academy*. <http://www.qualityresearchinternational.com/esecttools/esectpubs/harveyonemp.pdf>, skatīts 8.07.2013.

¹⁰ Nosaukts Apvienotās Karalistes Nacionālās komitejas, kas ir atbildīga par pieprasījuma veidošanu zinātnei, vadītāja lorda Dīringa (*Dearing*) vārdā.

¹¹ Harvey Lee (gads nav norādīts), *On employability. The Higher Education Academy*. <http://www.qualityresearchinternational.com/esecttools/esectpubs/harveyonemp.pdf>, skatīts 8.07.2013.

- b) interaktīvas iemaņas (komandas darbs, saziņas iemaņas, attieksme pret darba kolektīvu);
 - c) personīgās īpašības (elastība un pielāgošanās spējas, pašorganizēšanās un spēja lietderīgi izmantot laiku, riska vadība un spēja pieņemt lēmumus);
- trešā sastāvdaļa ir – iemācīt studentiem vēlmi nepārtraukt mācību procesu un prasmi atsaukties uz sevis pilnveidošanas praksi – parasti nav paredzēts mācību programmās.

Tādejādi nodarbināmības izpratne tiecas uz integrētu pieeju – to nodrošina izglītības pamatpakalpojumi, darba pieredze, karjeras attīstība un nepārtraukta izglītošanās, un visus šos aspektus ir jāieestrādā izglītības iestāžu programmās. Šāds skatījums pievieno nodarbināmību iespaidojošo apstākļu kopumam **izglītības iestāžu programmu saturu – tām jāsniedz ne tikai pamatzināšanas, bet arī jāizkopj īpašības, kas sekmē nodarbināmības paaugstināšanos.**

Arī Lī Harvejs norāda, ka pat ja formāli indivīda nodarbināmības līmenis ir augsts, lēmumu par pieņemšanu darbā pieņem darba devējs un to iespaido ekonomiskie apstākļi.

Apvienotajā Karalistē *Enhancing Student Employability Co-ordination Team (ESECT)* 2005. gadā izveidoja savu nodarbināmības definīciju, ko valstī plaši lietoja: sasniegumu, iemaņu, izpratnes un personīgo īpašību kopums, kas izglītības iestādes beidzējiem dod ticamu iespēju iegūt darbu un gūt panākumus izvēlētajā profesijā.

Šīs definīcijas paplašinātu variantu izmanto Apvienotās Karalistes Augstākās izglītības akadēmija (*Higher Education Academy*): iemaņu, zināšanu un personīgo īpašību kopums, kas indivīdam dod ticamu iespēju saglabāt un gūt panākumus izvēlētajā profesijā, lai dotu labumu sev pašam, darba spēkam, vietējai komūnai un tautsaimniecībai (atsauce uz Līdas universitāti (*University of Leeds*), izveidošanas datums nav zināms).

Šīs definīcijas uzsver personīgo īpašību nozīmi un dod pamatu pievienot nodarbināmību noteicošiem apstākļiem **personīgo īpašību izkopšana visā izglītības sistēmā.**

Cits avots¹² skaidro nodarbināmību šādi: izglītības iestādi beigušā nodarbināmība ir kas vairāk nekā tikai spēja atrast darbu tūlīt pēc beigšanas. Drīzāk tā ir indivīda spēja dod arvien lielāku ieguldījumu sabiedrības attīstībai, un tādejādi nodrošināt apmierinātu dzīvi. Tā ietver tādas īpašības kā enerģija un atjautība, kā arī tehniskās zināšanas un spēju turpināt mācīties mainīgā vidē. Šādas īpašības tiek attīstītas visā augstākās izglītības iestādes piedāvājumā.

Harvejs un Loke (*Harvey, Locke*)¹³ definīcija skan šādi: izglītības iestādes beidzēja nodarbināmība ir spēja parādīt īpašības, kas, kā uzskata darba devējs, būs nepieciešamas viņa organizācijas darbībai nākotnē. Šī definīcija akcentē darba devēja lomu nodarbināmības īstenošanā un mudina pievienot nodarbināmības apstākļiem **darba devēja attieksmi un darbā pieņemšanas stratēģiju.**

Iepriekš minētās definīcijas vairāk vai mazāk uzsver, ka nodarbināmība ir plašāks jēdziens nekā tikai spēja atrast, saglabāt un mainīt darbu, kaut gan nenoliedz, ka augstāka

¹² LTSN Generic Centre Circular 5 (2003, p. 1), citēts no <http://www.qualityresearchinternational.com/glossary/employability.htm>

¹³ Harvey and Locke (2002)

nodarbināmība sekmē šādu rezultātu un neapstrīd nodarbināmības nozīmi izglītības ieguldījuma palielināšanai, tautsaimniecības attīstībai un indivīda labklājības celšanā.

2002. gadā Filips Brauns (*Phillip Brown*)¹⁴ noraidīja Hilages un Polarda definīciju un piedāvāja savu: nodarbināmība ir salīdzinošā iespēja atrast un saglabāt dažāda veida nodarbinātību. 2003. gada rakstā¹⁵ autori argumentē, ka interese par jēdzienu „nodarbināmība” ir pieaugusi saistībā ar „zināšanu ekonomikas” vai uz zināšanām balstītas ekonomikas koncepciju un pieņēmumu, ka indivīda ekonomiskā labklājība un nāciju konkurences priekšrocības ir atkarīgas no darbaspēka zināšanām, iemaņām un uzņēmības. Tiek uzskatīts, ka uz zināšanām balstītas ekonomikas vadībā sevišķi nozīmīgi būs cilvēki ar augstu kvalifikācijas līmeni. Autori uzskata, ka šādi pamatotā nodarbināmības ideja netika pārbaudīta praksē un tāpēc neattaisnojās, jo tā ignorēja nodarbināmības dualitāti – ka par nodarbinātību lemj ne tikai darbinieks, bet, pirmkārt, darba devējs. Raksts iepazīstina ar pozīcijas konflikta teoriju (*positional conflict theory*) – veidu, kā konceptualizē mainīgas attiecības starp izglītību, nodarbinātību un darba tirgu.

2004. gadā pētījumā par nodarbinātības un nodarbināmības īpatnībām uz zināšanām balstītā ekonomikā Filips Brauns un Antonijs Heskets (*Anthony Hesketh*)¹⁶ definē nodarbinātību kā “salīdzinošas iespējas iegūt un paturēt dažādus nodarbinātības veidus”. Autori definē nodarbinātību nevis kā apstākļu nodrošinātu stāvokli, bet kā konteksta ietekmētu stāvokli. Nodarbināmība ir atkarīga ne tikai no tā, vai indivīdam piemīt nodarbinātības “aktīvi” (zināšanas, iemaņas un spēja sevi parādīt un pārdot darba tirgū), vai viņš ir piemērots un spēj izpildīt konkrēto darbu, bet arī no tā, kādas ir indivīda priekšrocības, salīdzinot ar citiem šāda darba meklētājiem. Citiem vārdiem, autori aktualizē darba tirgus piedāvājuma – pieprasījuma un konkurences aspektu.

Autori uzskata, ka sekojot uz zināšanām balstītas ekonomikas koncepcijai un priekšstatam par tādas ekonomikas vajadzībām, izglītības sistēma pastiprināti piegādā darba tirgum augsta līmeņa vadītājus. Tiekme iegūt labu izglītību, lai paaugstinātu konkurētspēju darba tirgū ir novedusi pie izglītotu cilvēku pārprodukcijas un lielākas konkurences uz katru kvalificēta darba vietu. Situāciju saasina pieeja, ka atbilstoši uz zināšanām balstītas ekonomikas koncepcijai, augstākās izglītības sistēmai ir jābūt visiem pieejamai, tas ir, augstākā izglītība no elitāras pārvēršas par ikdienišķu, pieejamu visiem sabiedrības slāņiem, tādejādi nozīmīgi paplašinot izglītojamo un izglītību ieguvušo skaitu. Jo pieejamāka kļūst augstākā izglītība, jo lielāka kļūst nesaderība starp kvalificēta darba tirgus pieprasījumu un piedāvājumu, indivīda priekšstatu par savu nodarbināmību un īstenību, ko piedāvā darba tirgus).

No otras puses, augstāko vadošo amatu aizpildīšanai nepieciešamo talantīgo darbinieku piedāvājums ir ierobežots. Tas liek darba devējiem rūpīgi izraudzīties darbinieku atlases metodes, lai iegūtu iespējami labākos darbiniekus.

¹⁴ Brown et al. 2002, p. 9), citēts no

<http://www.qualityresearchinternational.com/glossary/employability.htm>

¹⁵ Brown Ph., Hesketh A., Williams S. (2003). “Employability in a knowledge driven economy.” *Journal of Education at Work*. Volume 16, Issue 2, p. 107 – 126.

¹⁶ Brown Ph., Hesketh A. (2004). *The Mismanagement of Talent: Employability and Jobs in the Knowledge Economy*. New York: Oxford University Press.

Brauna un Hesketa pētījumā norādīts, ka nodarbināmības aktīvu iegūšana un kvalitāte pati par sevi nedod garantijas, ka indivīds atradīs un spēs saglabāt darbu. Mūsdienā tautsaimniecībā nodarbināmību spēcīgi ietekmē ārējie, no indivīda neatkarīgi apstākļi, kas izpaužas darba tirgus konkurences kāpumā un daba devēju attieksmē pret personāla atlasī. Autori nenoliedz nodarbināmības kā nodarbinātības politikas aspekta nozīmi, bet norāda, ka tā izpratne nav pilnīga un atbilstošās nodarbinātības politikas, kuru mērķis ir paaugstināt nodarbināmību, nav efektīvas vai pat kaitīgas (piemēram, radot pārprodukciju).

Pamatojoties uz Brauna un Hesketa pētījumu un iepriekš minētiem definējumiem, kas norāda arī uz darba devēja lomu nodarbināmībā, pieprasījuma pusē pievienoti divi jauni nodarbināmības faktori:

- **darba tirgus konkurence,**
- **personāla stratēģija un atlases metodes.**

Neskatoties uz kritiku, oficiālajās definīcijās saglabājās Hilages un Polarda izveidotais principiālais nodarbināmības skaidrojums. Piemēram, *Bologna Follow-up Group* vajadzībām no 2007. gada jūlija līdz 2010. gada jūnijam Boloņas procesa (*Bologna Process*) mājaslapā bijusi pieejama šāda definīcija: nodarbināmība ir spēja iegūt pirmo darbu, saglabāt nodarbinātību un spēt brīvi pārvietoties darba tirgū.

Dažās definīcijās lielāks uzsvars likts uz spēju saglabāt darbu. Piemēram, Nukastlas Univesitātē (*University of Newcastle*)¹⁷ definē nodarbināmību kā spēju patstāvīgi ieiet un pārvietoties darba tirgū (pāriet no viena darba uz otru), īstenot savu potenciālu ar pilnvērtīgas nodarbinātības palīdzību.

AEC (2004) definē nodarbināmību šādi: apmācības ceļā iegūto zināšanu, iemaņu un kompetences atbilstība darba tirgus prasībām.

Anglijas Augstākās Izglītības Finansēšanas padome (*the Higher Education Funding Council for England (HEFCE)*)¹⁸ izmanto līdzīgu definīciju: nodarbināmība ir efektīva darba devēju kritēriju apmierināšana – pakāpe, kādā iemaņu, īpašību un zināšanu ziņā indivīds ir piemērots nodarbināšanai.

Bolton Careers Service Employability Guide uzsver darba iegūšanu un definē nodarbināmību šādi: nodarbināmība ir spēja iegūt darbu, palikt nodarbinātam un atrast jaunu nodarbinātību visā darba dzīves laikā.

Skotijas valdība ir pieņēmusi izmanto Skotijas Veselīgas darba dzīves centra (*Scottish Centre for Healthy Working Lives*) 2008. gadā izveidoto nodarbināmības definīciju: nodarbināmība ir faktoru un procesu kopsalikums, kas palīdz indivīdam uzlabot nodarbinātību, iegūt darbu vai uzlabot savu stāvokli esošajā darbvietā.

Ziemeļīrijas Izglītības un apmācības departaments (*Northern Ireland Department for Employment and Learning*) lieto šādu definīciju: nodarbināmība ir spēja iekļūt un pārvietoties darba tirgū un īstenot savu potenciālu ilgtspējīgā un sasniedzamā nodarbinātībā. Nodarbināmība ir atkarīga no: indivīda rīcībā esošām zināšanām un iemaņām, indivīda attieksmes pret darbu, vairs, kādā indivīda īpašības tiek parādītas

¹⁷ Allison et al. (2002), citēts no <http://www.qualityresearchinternational.com/glossary/employability.htm>

¹⁸ Sekojošās definīcijas citētas no <http://www.qualityresearchinternational.com/glossary/employability.htm>

darba tirgū, vides un sociālā konteksta, kurā meklē darbu, un ekonomiskā konteksta, kurā meklē darbu.

2004. gadā publicēts arī Fugate et al.¹⁹ pētījums kurā nodarbināmība definēta kā psihiski-sociāla konstrukcija, ko veido trīs dimensijas: pielāgošanās; karjeras identitāte; un humānais un sociālais kapitāls. Trīs pētnieki no *Cox School of Business, Southern Methodist University, Dallas* un *Department of Management, Arizona State University, Tempe* publicēja rakstu, kurā nodarbināmību definēja kā ar darbu saistīta proaktīvas pielāgošanās veidu, kas ietver trīs dimensijas – karjeras identitāti, personisko pielāgošanos un sociālo un humāno kapitālu. Autori arī analizē šo sadaļu savstarpējo saistību.

Šī definīcija rosina pievienot nodarbināmības ietekmējošo apstākļu kopai (ārējie apstākļi) **sociālā kapitāla esamību un spēju to izmantot.**

2006. gadā Jorke (*Yorke*) definēja nodarbināmību kā daudzšķautņainu indivīda raksturojumu²⁰.

Amodts un Havnes (*Aamodt, Havnes* (2008)) izveidoja koncepciju par nodarbinātības meistarību (*job mastery*) un mēģinājumiem izsekot, kā nodarbinātības meistarība ir saistīta ar studiju programmas, apmācības darba vietā un darba vides īpašībām.

Šī definīcija rosina pievienot nodarbinātības apstākļiem **saistību ar darba vidi – prakses studiju laikā, apmācība pie darba devēja un citi integrējoši pasākumi.**

Augstākās izglītības aspektā Storens (*Storen* (2008)) norobežojas no definīcijām, kas apgalvo, ka nodarbinātība ir īpašības, kuras, kā liekas darba devējam, nākotnē dos labumu viņa organizācijai attīstībā (Harvejs, 1999) un ka nodarbināmība nozīmē, ka indivīds ir sekmīgs savā izvēlētajā profesijā (Yorke, 2006) un ka tā ir „efektīva darbība” (Harvejs, 2001), kā arī no Amodta un Havnes atklājumiem un apskata nodarbināmību kā studiju programmu devumu un noderību karjeras veidošanā un nodarbinātībā.

Nodarbināmības definējumi atrodami arī ķīniešu autoru (*Wang Xia, Cui Ying Fen*), Hinda un Mosa (*Hind, Moss*, 2011) darbos.

Mūsdienās Longmana vārdnīca skaidro, ka nodarbināms nozīmē – derīgs nodarbināšanai²¹. Jēdzienu „nodarbināmība” Longmana vārdnīca skaidro ar piemēru – „Uzņēmēji ir atbildīgi par to, lai strādājošie ilgstoši saglabātu nodarbināmību”.

Pamatojoties šo definīciju, iepriekš minētajiem nodarbināmību ietekmējošiem apstākļiem var pievienot **apmācību un darba devēja lomu.**

2008. gadā publicētajā Eiropas Dzīves un darba apstākļu fonda pētījumā, kas veltīts nodarbināmības tēmai²², nodarbināmība saprasta kā strādājošo spēja palikt pieprasītiem

¹⁹ Fugate, M., Kinicki, A. J., Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14]

²⁰ Šeit un turpmāk citēts no <http://www.qualityresearchinternational.com/glossary/employability.htm>

²¹ Longman Business English Dictionary. New edition. Pearson Education Limited, 2007, p. 176.

²² *Employment security and employability: A contribution to the flexicurity debate*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2008.

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0836.htm>,

darba tirgū viņu iemaņu un kvalifikācijas dēļ, jo viņi spēj reaģēt un pieņemt izmaiņas darba uzdevumos un darba vidē, un to ir sekmējušas cilvēkresursu attīstības programmas, kas tiem piedāvātas. Fonda pētījumā nodarbināmību pielīdzina indivīda „uzkrāto” spēju „pārdodamībai”.

Fonda izpratnē nodarbināmība ir vairāku elementu kopums, kas ietekmē darbinieka iespējas būt vai palikt ekonomiski aktīvam. Šos elementus indivīds uzkrāj pēdējo 12 mēnešu laikā darbā vai skolā, un visā iepriekšējā darba laikā.

Pamatojoties uz Fonda definīciju, iepriekš minētajiem nodarbināmību ietekmējošiem apstākļiem var pievienot **darba pieredzi un darba pieredzi pie viena darba devēja**.

1.2. Nodarbināmības mērītāji

Atbilstoši šaurākajai definīcijai, nodarbināmību mēra pēc izglītības iestādi beigušo skaita vai proporcijas, kas noteiktā laika posmā ir iekārtojušies darbā.

Atbilstoši plašākajai definīcijai, nodarbināmību mēra netieši pēc:

- ievades (*input*) rādītājiem – profesionālās kvalifikācijas esamība, karjeras veidošanas pakalpojumu skaits;
- priekšstatu rādītājiem - darba devēju un darbinieku priekšstats par darbinieku nodarbināmību;
- izlaides rādītājiem – laiks, kurā indivīds var atrast darbu, “neveiksmju mērījums” – indivīdu īpatsvars kuriem ir grūti atrast vai saglabāt darbu, vai darbu mainības rādītājs;
- visu trīs rādītāju grupu kombinācija;
- darba tirgus situācijas rādītājiem.

Apvienotajā Karalistē nodarbināmības mērīšanai izglītības politikas vajadzībām bija paredzēts izveidot īpašu rādītāju – nodarbinātības indikatoru (*employability performance indicator (EPI)*). Lī Harvejs 2001. gadā²³ uzdeva jautājumu – vai nodarbināmību vispār ir jāmēra? Un kāda ir šāda rādītāja nozīme? To var izmantot augstākās izglītības iestāžu darba novērtējumam vai salīdzināšanai. Taču kopumā valda uzskats, ka *EPI*, ja to mēra kā darbā iekārtojušos beidzēju proporciju ir pārāk vienkāršots nodarbināmības mērītājs. Turklāt, to var kļūdaini izmantot, piemēram, saistīt izglītības iestādes finansējumu vai studentu skaitu iestādē ar nodarbināmības rādītāju. Nodarbināmības rādītāju augstskolu darbības vērtēšanai var izveidot, bet tam jāatbilst plašām prasībām: jāņem vērā izglītības iestāžu dažādību un misiju; tam nav jābūt primitīvam, bet nav jābūt arī pārāk sarežģītam; tam jābūt godīgam; tam jānodrošina priekšrocības iestādēm, kas īsteno pasākumus nodarbināmības paaugstināšanai; tam jāņem vērā studējošo struktūru un izglītības iestādē esošo studiju disciplīnu kopumu un īpatnības; jāietver tālākizglītību un nodarbinātību; tam nav jārada negatīvs efekts uz studentu skaita paplašinājumu, ņemot vērā, ka gados

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/66/lv/1/ef0866lv.pdf>,

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/36/en/2/EF0836EN.pdf>

²³ Harvey, Lee (2001): Employability performance indicator * summary of workshop discussions and plenary feedback. Fifth QHE 24-Hour seminar: employability. Sheffield, 6 S.

vecākie izglītības iestādi beigušie un no strādniekiem vai etniskajām minoritātēm nākušie beidzēji grūtāk iekārtojas darbā pēc izglītības iestādes beigšanas; ir jāvērtē nodarbināmību plašākā kontekstā – saistībā ar mūžizglītību un progresu.

2. Pieeja nodarbināmības koncepcijai un nodarbināmības paaugstināšanai ES, atsevišķās ārvalstīs un Latvijā

2.1. Pieeja nodarbināmības koncepcijai un nodarbināmības paaugstināšanai ES un atsevišķās ārvalstīs

Nodarbinātības koncepcija ir radusies un tās teorētiskā bāze ir attīstījies ārpus Latvijas. Kā redzams no definīciju analīzes, ir jūtama liela vienprātība par nodarbināmības nozīmi valsts konkurētspējas, tautsaimniecības attīstības un iedzīvotāju labklājības celšanā un nepieciešamību iestrādāt nodarbināmības koncepciju tautsaimniecības attīstības, izglītības un nodarbinātības politikās.

Tautsaimniecības attīstības politikā nodarbināmības koncepcija kļuva sevišķi aktuāla līdz ar „zināšanu ekonomikas” vai uz zināšanām balstītas ekonomikas koncepcijas attīstību. „Zināšanu ekonomika” kā jēdziens nekad nav definēts²⁴, bet tās koncepcija paredzēja, ka tautsaimniecības attīstību noteiks nevis materiālie, bet intelektuālie resursi, cilvēku zināšanas. Atbilstoši, indivīda vietu darba tirgū un labklājību noteiks indivīda spēja iegūt zināšanas, tādejādi paaugstinot prasības un personīgo atbildību indivīda nodarbināmības paaugstināšanā.

1990. gadā Eiropas Komisijas Industriālās pētniecības un attīstības konsultatīvās komitejas (*Industrial Research and Development Advisory Committee (IRDAC)*) ziņojumā norādīts, ka izglītības un zinātnes sistēmas produkts pēc iemaņu kvantitātes un kvalitātes visos līmeņos ir valsts industriālās attīstības un konkurētspējas pamats.²⁵

Izglītības politikas jomā nodarbināmības koncepcija Eiropas Savienības dalībvalstīs un citās Boloņas procesam pievienojušās valstīs ir iestrādāta Boloņas procesa²⁶ saturā.

²⁴ *Kas ir zināšanu sabiedrība.* „Latvija Eiropas Savienībā: ekonomikas un kultūras mijiedarbība zināšanu sabiedrības veidošanā” pētījumu rezultātu apkopojums. Rīga: Latvijas Zinātņu akadēmijas Ekonomikas institūts. Rīgā, 2007.

²⁵ European Commission (EC) 1991. *Memorandum of higher education in the European Community.* 5 November 1991. Brussels, Commission of the European Communities. Task Force, Human Resources, Education, Training, Youth..

²⁶ Boloņas process ir Eiropas vienotās augstākās izglītības telpas veidošanas process. Tas sākās 1999. gada 19. jūnijā, kad 29 Eiropas valstu izglītības ministri parakstīja Boloņas deklarāciju. Procesa dalībvalstu skaits ir sasniedzis 48. Boloņas deklarācija paredzēja, ka Eiropas vienotās augstākās izglītības telpas veidošana jāpabeidz līdz 2010. gadam. 2010. gada ministru konferencē Budapeštā un Vīnē ministri apstiprināja, ka Eiropas Augstākās izglītības telpa ir izveidota, taču nolēma, ka process turpināsies vismaz līdz 2020. gadam.

Nodarbinātības politikā nodarbināmības uzlabošanu panāk ar darba attiecību un darba apstākļu uzlabojumiem (nodarbinātības drošība, darba devēja attieksme pret darbinieka apmācību un izglītošanos, darba apstākļi, veselība darbā). Pēdējos gados plašākie pētījumi veikti Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fondā²⁷.

Politiskajos dokumentos un pētījumos, kas izmanto (nevis speciāli pēta) nodarbināmību, to saprot kā indivīda spēju iegūt darbu, saglabāt darbu un brīvi un patstāvīgi mainīt darbu (darboties darba tirgū) pēc savas iniciatīvas vai apstākļu spiests.

Pēc diskusijas uzsākšanas par nodarbināmību, tā visvairāk izmantota izglītības politikas veidošanā. Lielbritānijā plašākās debates par izglītības lomu nodarbināmības paaugstināšanā notika pēc iepriekš pieminētā Dīringa ziņojuma 1997. gadā. Ziņojumā uzsvērts, ka darba devējiem un darba devēju organizācijām jāpievērš lielāka uzmanība augstskolās īstenoto nodarbināmības iemaņu apguves programmu kontekstam un saturam. Ziņojumā ieteikts, ka augstskolām ir jāanalizē pastāvošās saites starp augstākās izglītības iestādēm, darba devēju organizācijām un darba devējiem un tās jāstiprina. 1997. gadā britu valdība noteica, ka izglītības iestādēs beigušo nodarbināmības uzlabošana ir augstākās izglītības galvenais uzdevums.²⁸ Jau 1999. gadā Apvienotajā Karalistē atvērta mācību prakšu (mācekļu) programma astoņos tautsaimniecības sektoros. Turklāt, britu valdība atvēlēja augstākās izglītības iestādēm finansējumu nodarbināmības veicināšanai.

1999. gada 24. - 26. jūnijā Budapeštā notika Eiropas Savienības valstu un PHARE programmas aptverto valstu izglītības ministru konference, kurā tika apspriesta arī nodarbināmības tēma.²⁹ “Nodarbināmība ir jauns jēdziens, kas raksturo cilvēka spēju savas darba dzīves laikā būt dažādos veidos nodarbinātam.”

Šajā diskusijā apspriesti vairāki būtiski ar nodarbināmību saistīti jautājumi:

Pirmkārt, apspriests jautājums „Ko nozīmē – būt nodarbinātam?” Budapeštas sanāksmē konstatēts, ka „lai indivīds būtu nodarbināms, tam pirmkārt ir jāpiemīt t.s. pamatiemaņām – jāprot strādāt patstāvīgi, darboties grupā, analizēt sava darba rezultātus, patstāvīgi mācīties un apgūt konkrētajā laikposmā nepieciešamās profesionālās zināšanas, tam jābūt apveltītam ar komunikācijas spējām. Mūsdienās pamatiemaņām pievienojas arī svešvalodu zināšana un spēja izmantot mūsdienu informācijas tehnoloģijas. Šīm prasmēm iztrūkstot, cilvēks gluži vienkārši nav nodarbināms.” Formulējumā nav skaidri norādīta nodarbināmības saistība ar profesionālās pamatzglītības iegūvi, taču gan ES valstu ministru sanāksmes atreferējumā, gan iepriekš analizētajos pētījumos netieši norādīts, ka nodarbināmības aspektā pamatiemaņas nozīmē ne tik daudz profesionālās iemaņas (iemaņas veikt konkrētu darbu), cik iemaņas, kas dod iespēju vispār būt nodarbinātam (lasīt, rakstīt prasme, datorprasme utt).

Otrkārt, Eiropas izglītības ministru vienprātīgs viedoklis bijis, ka pamatiemaņu nodrošināšana ir pats galvenais izglītības sistēmas uzdevums. Ministri atzīmējuši, ka mainīgajos darba tirgus apstākļos minētajām pamatiemaņām ir vismaz tikpat liela

²⁷ <http://www.eurofound.europa.eu/>

²⁸ Harvey Lee (1999). *Employability: Developing the relationship between higher education and employment*. Opening presentation of the Fifth Quality in Higher Education 24-Hour Seminar, Scarman House, Warwick University, 28 October 1999. www.uce.ac.uk/crq

²⁹ *Eiropas izglītības ministri apspriēž izglītības ievirzes uz XXI gadsimta sliedzi*. Dr. Andrejs Rauhvargers, Eiropas diplomatišanas tīkla (ENIC) prezidents, IZM valsts sekretāra vietnieks

nozīme, kā sagatavotībai darbam konkrētā profesijā (norāda, ka nodarbinātības aspektā minētās pamatiemaņas nav darba profesionālās pamatiemaņas). Rauhvargera sanāksmes atreferējumā minēti statistikas dati, ka 65% ASV augstskolu beidzēju sekmīgi darbojas nozarēs, kas nesakrīt ar iegūtās izglītības virzienu. Līdzīgi notiek Lielbritānijā, kā minēts Harveja publikācijā³⁰.

Treškārt, ministru sanāksmes atreferējumā teikts, ka „nenoliedzot konkrētu specifisku profesionālo prasmju un iemaņu noteicošo lomu daudzās profesijās, tomēr jāsecina, ka panākumus citās sfērās nodrošina augsta līmeņa vispārējā izglītība, kuras rezultātā iegūtas augsta līmeņa pamatiemaņas”.

Ceturtkārt, konstatēts, ka „lai sniegtu jaunajiem cilvēkiem dzīvei nepieciešamās pamatiemaņas, izglītības sistēmas nedrīkst būt centrētas uz skolotāju (kurš māca, izskaidro, atprasa), kā tas vairumā valstu ir pašlaik, tām ir jāklūst centrētām uz izglītojamo un tā personības attīstību. Konference atzīmējusi, ka izglītības sistēmām jāvairo cilvēku skaits, kas būtu gatavi uzsākt uzņēmējdarbību, tādējādi uzņemoties atbildību gan paši par sevi gan arī dodot darbu citiem. Šinī nolūkā izglītībai jāstimulē tādu īpašību attīstība, kā pašcieņa un pašapziņa, savu spēju apzināšanās un iniciatīva.”

Piektkārt, formulēts uzdevums: „pielikt maksimālas pūles skolotāju sagatavošanai un skolotāju pārkvalifikācijas attīstībai – lai skolotājs prastu strādāt pilnībā pa jaunam un lai tas nebūtu atpalicis moderno informācijas tehnoloģiju izmantošanā.”

2000. gadā publicēts Eiropas Komisijas Mūžizglītības memorands³¹ kurā formulēti izglītības sistēmas un mūžizglītības attīstības uzdevumi Lisabonas stratēģijas gaismā. Pamatojot mūžizglītības nozīmi, Memorandā pieminēta nodarbināmība kā mērķis uz ko tiekties. Uz jautājumu „Kāpēc mūžizglītības praktiskā ieviešana ir viena no vadošajām prioritātēm Eiropas Savienībā?” Memorandā sniegta atbilde: „Tam ir divi vienlīdz svarīgi iemesli:

- 1) Eiropā iezīmējas pāreja uz sabiedrību un ekonomiku, kas balstās uz zināšanām.
- 2) šodienas eiropieši dzīvo sarežģītā sociālajā un politiskajā pasaulē. Vairāk nekā jebkad agrāk cilvēki grib paši plānot savu dzīvi; tiek sagaidīts, ka viņi aktīvi dos savu ieguldījumu sabiedrībā; un turklāt viņiem ir jāmacās sekmīgi dzīvot kultūras, etniskajā un valodu daudzveidībā. Izglītība, tās plašākajā nozīmē, ir atslēga, kas ļauj mācīties un saprast, kā tikt galā ar šiem dzīves izaicinājumiem.

Šīs divas mūsdienu sociālo un ekonomisko izmaiņu iezīmes ir savstarpēji saistītas un ir pamatā diviem vienlīdz svarīgiem mūžizglītības mērķiem: veicināt aktīvu pilsonisku attieksmi un veicināt nodarbināmību. Aktīvas pilsoniskas attieksmes centrā ir jautājums par to, vai un kā cilvēki piedalās visās sociālās un ekonomiskās dzīves sfērās, tās iespējas un riski, ar kurām viņi sastopas šai procesā, un pakāpe, kādā viņi līdz ar to jūtas piederoši un kādā viņiem ir iespējas ietekmēt to sabiedrību, kurā viņi dzīvo. Lielākajai cilvēku

³⁰ Harvey Lee (1999). *Employability: Developing the relationship between higher education and employment*. Opening presentation of the Fifth Quality in Higher Education Scarman House, Warwick University, 28 October 1999. www.uce.ac.uk/crq

³¹ *Mūžizglītības memorands*. Neoficiāls tulkojums. Brisele, 30.10.2000. SEC(2000) 1832. EIROPAS KOMISIJAS DARBA DOKUMENTS.

daļai, visilgākajā viņu dzīves posmā apmaksāts darbs ir pamats neatkarībai, pašcieņai un labklājībai, un tāpēc tas nosaka cilvēku vispārējo dzīves kvalitāti. Nodarbināmība – spēja nodrošināt un saglabāt darba vietu – ir ne vien aktīvas pilsoniskas attieksmes galvenā dimensija, bet arī vienlīdz svarīgs nosacījums, lai panāktu pilnīgu nodarbinātību un lai uzlabotu Eiropas konkurētspēju un uzplaukumu “jaunajā ekonomikā”. Gan nodarbināmība gan arī aktīva pilsoniska attieksme ir atkarīgas no adekvātām jaunākajām zināšanām un iemaņām, kas atļauj piedalīties un dot savu ieguldījumu ekonomiskajā un sociālajā dzīvē.”

Ekspertīzes laikā netika atrasti piemēri par nodarbināmības koncepcijas iekļāvumu tautsaimniecības attīstības politikā, kaut gan tā tiek pieminēta tautsaimniecības attīstības kontekstā.

Nodarbinātības politikā nodarbināmībai ir plašāks aptvērumus – tā attiecas uz visiem potenciāli nodarbināmiem – gan ienācējiem darba tirgū, gan strādājošiem un bezdarbniekiem. Plašākais pētījums par nodarbināmību, kas veikts pēdējo gadu laikā, ir iepriekš pieminētais Eiropas dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonda ziņojums³² kas sagatavots, izmantojot 2005. gadā veiktā Ceturtā Pārskatā par darba apstākļiem Eiropā³³ novērojumus un analizē nodarbinātību elastdrošības aspektā.

Ziņojumā galvenā uzmanība pievērsta elastdrošības tematikai – skaidrots, kā panākt strādājošo aizsardzību darba tirgū un vienlaicīgi nodrošināt, lai darba tirgus sekmētu, nevis kavētu konkurētspēju. Pētījumā ieviesti četri jauni elastdrošības rādītāji: nodarbinātības objektīvā nedrošība (*objective job insecurity*), nodarbinātības subjektīvā nedrošība (*subjective job insecurity*), nodarbināmība (*employability*) un neaizsargātība (*vulnerability*), analizēta rādītāju savstarpējā saistība un saistība ar valstī pastāvošo institucionālo sistēmu.

Nodarbinātības drošība (vai pretējais jēdziens - nedrošība, kā lietots pētījumā) nozīmē risku, ka indivīds nespēs atrast darbu, ja nāktos zaudēt esošo darbu; to raksturo nodarbināmība, un tās mērīšanai ir izveidots speciāls rādītājs. Ienākumu drošība (nedrošība) ir risks, ka indivīds nespētu saglabāt esošo dzīves līmeni, ja kļūtu bezdarbnieks. Ienākumu drošību raksturo arī ar jēdzienu „neaizsargātība” un ir izveidots rādītājs tā raksturošanai.

Pētījuma kopsavilkumā norādīts, ka ES valstīs pastāv liela dažādība elastdrošības likumdošanas, institucionālā un politiskajā ietvarā un rādītājos, ko ņem vērā, novērtējot elastdrošību: nodarbinātības nedrošība, nodarbināmība un neaizsargātība. Tas nozīmē, ka ES dalībvalstīs ne tikai dažādi risina elastdrošības un tās sastāvdaļām saistītus jautājumus, bet arī problēmu loks, kas tām jārisina, atšķiras.

Ziņojumā pievērsta īpaša nozīme atsevišķiem nodarbinātības jautājumiem.

³² Employment security and employability: A contribution to the flexicurity debate. European Foundation for Improving Living and Working Conditions, 2008.

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0836.htm>,

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/66/lv/1/ef0866lv.pdf>,

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/36/en/2/EF0836EN.pdf>

³³ Fourth European Working Conditions Survey. European Foundation for Improving Living and Working Conditions, 2008.

Atklāts, ka darba līgumi uz noteiktu laiku elastdrošību ietekmē gan pozitīvi, gan negatīvi. Elastīgāki nodarbinātības nosacījumi, ko piedāvā darba līgumi uz noteiktu laiku, ļauj labāk saskaņot darba devēja un darbinieka vēlmes, taču, no otras puses, darba līgumi uz noteiktu laiku rada lielu personāla mainību, tāpēc darba devēji nelabprāt investē darbinieku profesionālajai attīstībai un nodarbināmības saglabāšanai. Fonda pētījumā apgalvots, ka šādi tiek samazināta darba produktivitāte, taču tas nav pierādīts.

Augstāka nodarbinātības objektīvā nedrošība ir saistīta ar zemāku nodarbināmību.

Mūžizglītība pozitīvi ietekmē nodarbināmību: valstīs, kur strādājošiem darbiniekiem ir pieejama mūžizglītība, viņu nodarbināmība ir augstāka.

Darba un ģimenes dzīves saskaņošana, atpūtas un sociālās darbības pieejamība strādājošiem palielina nodarbināmību tādā nozīmē, ka iepriekš nenodarbinātie indivīdi var un vēlas iegūt darbu vai palikt darbā. Ja nodarbinātības objektīvā nedrošība ir augsta, darba un ģimenes dzīves saskaņošana ir mazāk iespējama.

Fonda pētījumā nodarbināmība mērīta, izmantojot definīcijā minētos apstākļus: izglītības līmenis, darba pieredze un darba pieredze pie esošā darba devēja (atbilstoši Ģerija Bekera (Becker) teorijai³⁴ - sociālā kapitāla mērītāji). Fonda pētījumā izglītība un darba pieredze mērīta pēdējo 12 mēnešu laikā.

Pētījumā atklāts, ka nodarbināmību strādājošie iegūst gan formālās izglītības sistēmā (tātad profesionālās iemaņas un prasmes ietilpst nodarbināmībā), gan veicot ierastos darba uzdevumus, gan izpildot dažādus darba uzdevumus (rotējot darba vietā).

Nodarbināmība mērīta, izmantojot faktoru analīzi, kurā iekļauti trīs faktori: mācīšanās (*learning*), apmācība (*training*) un mainīgi uzdevumi (*task rotation*). Apvienojot šos trīs faktorus, iegūts viens rādītājs – strādājošā nodarbināmība (*on-the-job employability*), un tas rāda nodarbināmības „pieaugumu” vai „uzkrājumu” 12 mēnešu laikā.

Nodarbināmības pieaugums valstīs mērīts pret ES vidējo. Nodarbinātības izmaiņas analizētas pret „konstanti” – nodarbināmības pieaugums, ko gūst strādājošs vīrietis ar zemu izglītību (tikai pamatskola), bez darba pieredzes un tikko sācis strādāt pie pašreizējā darba devēja.

Regresijas aprēķinu rezultātā secināts, ka nodarbināmība darbavietā palielinās līdz ar darbinieka izglītības līmeņa celšanos un nodarbinātības ilgumu apmēram 20 gadus, un pēc tam tā samazinās. Tāpēc labāk izglītotiem indivīdiem ir lielākas nodarbinātības iespējas. Tomēr nodarbināmības pieaugums, ko indivīds var sasniegt vienā darbavietā, samazinās, kad palielinās pieredzes līmenis un kad nodarbinātības ilgums pārsniedz 20 gadu sliekšni. Citiem vārdiem, tas, ko darbinieks var iemācīties darbā, pēc ilgāka laika perioda, kas pavadīts, strādājot vienā uzņēmumā, sasniedz maksimālo līmeni un tad samazinās.

Vidējais nodarbināmības pieaugums ir zemāka sievietēm. Lai gan „oficiālās apmācības” līmenis sievietēm ir augstāks, pārējie divi faktori – zināšanas un uzdevumu rotācija – augstāki ir vīriešiem. Abi faktori samazinās līdz ar vecumu, bet vislielākās zināšanas ir darbiniekiem vecumā no 30 līdz 49 gadiem.

³⁴ Becker G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. University of Chicago Press

Citiem vārdiem – izglītotāki strādājošie indivīdi darba vietā labāk „uzkrāj” nodarbināmību. Turklāt, jo ilgāk indivīds strādā pie viena darba devēja, jo vairāk viena gada laikā uzlabojas viņa nodarbināmība, taču pēc 20 gadu ilga darba pie viena darba devēja nodarbināmības palielināšanas iespējas sāk pazemināties. Ziņojumā atzīmēts, ka ES valstīs vidējais nodarbinātības ilgums, pie viena darba devēja nepārsniedz 10 gadus – tāpat, nodarbināmības palielināšanas iespējas darba vietā nav izsmeltas, turklāt, iespējams, nav pareizs uzskats, ka bieža darbavietas maiņa uzlabo strādājošā sniegumu, un ir vērts pārskatīt priekšlikumus par optimālu nodarbinātības ilgumu pie viena darba devēja. Nodarbināmības zaudējums pēc 20 gadu darba pie viena darba devēja var būt saistīts ar darbinieka novecošanos.

Ziņojumos ievietotajos attēlos iezīmējas tendence, ka paaugstinoties izglītības līmenim, uzlabojas nodarbināmība, turpretī saistība ar darba pieredzi attēlā nav tik izteikta.

Fonda pētījums ir informatīvs, bet tas nedod vielu secinājumiem, jo Fondā lietotā nodarbināmības definīcija ir sašaurināta līdz „uzkrātai nodarbināmībai”, turklāt, gan izglītības, gan nodarbinātības mērījumi veikti uz šauras izlases bāzes (lielās valstīs 1000 atbildētāju, mazās valstīs 600 atbildētāju) un rādītāju aprēķina metodoloģija nav izklāstīta.

Iepriekšējā nodaļā ziņots, ka 2003. gadā Brauns konstatēja, ka nodarbināmības loma mūsdienu tautsaimniecībā ir pārspīlēta.

Marie - Pierre Moreaua un Carole Leathwooda 2006. gadā veiktā pētījumā³⁵ atzīmē, ka neskatoties uz kritiskām publikācijām par nodarbināmības saistību ar darba iegūšanu un labklājības celšanu, Apvienotajā Karalistē joprojām uzstāj, ka universitātēm ir jā sagatavo “nodarbināmus” izglītojamus, un izglītojamie tiek mudināti nepārtraukti attīstīt savas spējas, īpašības un pieredzi, lai konkurētu izglītības iestādes beigušo darba tirgū. Uz 1992. gada beidzēju izlases izpētes pamata pierādīts, ka pretēji pieņēmumam, ka izglītības iestādes beigušo iemaņas un īpašības nosaka viņu panākumus darba tirgū, lielāka nozīme ir indivīda sociālai piederībai, dzimumam, etniskai piederībai, vecumam, invaliditātei un augstskolai, kurā iegūta profesija. Tādejādi, nodarbināmības diskursam, kas uzsver indivīda atbildību un noliedz sociālo nevienlīdzību, ir drīzāk negatīva, nekā pozitīva ietekme uz izglītības iestādi beigušajiem.

2008. gadā Beļģijas pētnieku grupa publicēja rakstu par nodarbināmības saistību ar strādājošo labklājību.³⁶ Pētījuma mērķis bija, pirmkārt, noskaidrot saistību starp nodarbināmību un labklājību divos skatījumos - saistībā ar nodarbinātību (iesaistīšanās) un vispārīgi (apmierinātība ar dzīvi). Otrkārt, noskaidrot, kāda ir nodarbināmības nozīme laikā, kad nodarbinātības drošība ir augsta. Autori pārbauda hipotēzes: pirmkārt, nodarbināmība labvēlīgi ietekmē labklājību; otrkārt, nodarbinātības nedrošība (*job*

³⁵ Marie - Pierre Moreaua, Carole Leathwooda (2006). Graduates' employment and the discourse of employability: a critical analysis.” *Journal of Education and Work*. Volume 19, Issue 4, pages 305-324. Published online: 22 Jan 2007

³⁶ Nele De Cuyper, Claudia Bernhard-Oettel, Erik Berntson, Hans De Witte, Barbara Alarco (2008) Employability and Employees' Well-Being: Mediation by Job Insecurity. Article first published online: 4 JUN 2008 *Applied Psychology*, Volume 57, Issue 3, pages 488–509, July 2008

insecurity) negatīvi ietekmē nodarbināmību; treškārt, nodarbinātības nedrošība nelabvēlīgi ietekmē strādājošo labklājību; ceturtkārt, nodarbinātības nedrošība ir starpniecība attiecībās starp nodarbināmību un strādājošo labklājību. Aptaujā iegūtie pētījuma rezultāti (559 atbildētāji no septiņām Beļģijas organizācijām) hipotēzes apstiprināja un ļāva secināt, ka nodarbināmība ir veids, kā var saglabāt stāvokli darba tirgū, nevis veids, kā pārvarēt nodarbinātības nedrošību.

2013. gadā ASV un Austrālijas pētnieku grupa publicēja pētījumu par nodarbināmību bezdarba laikā³⁷. Pētījumā pārbaudīts Fugates nodarbināmības modelis, atbilstoši iepriekšējā nodaļā sniegtajai nodarbināmības definīcijai, izmantojot 416 Austrālijas bezdarbnieku aptauju. Īpaša uzmanība pievērsta trīs bezdarba aspektiem: (1) pašcieņa bezdarba laikā; (2) darba meklēšana bezdarba laikā; un (3) atkārtota nodarbināmība (6 mēnešu skatījumā). Pētījums pierāda, ka nodarbināmība ir psiho-sociāla konstrukcija un tā ir izmantojama bezdarba gadījumā. Tas nozīmē, ka nodarbināmības jomā ir jāiesaista valsts nodarbinātības organizācijas (Latvijas gadījumā – Valsts nodarbinātības aģentūra).

2.2. Pieeja nodarbināmības koncepcijai un nodarbināmības paaugstināšanai Latvijā

Latvijā nodarbināmības koncepcija ir zināma, bet to galvenokārt piesauc (mazāk lieto) izglītības politikas veidošanā. Nodarbināmības paaugstināšana kā stratēģisks mērķis valsts nodarbinātības politikā netiek uzsvērts, kaut gan izglītības iestāžu, Valsts nodarbinātības aģentūras un privāto personāla vadības organizāciju pakalpojumu klāstā ir atrodami pasākumi, kas sekmē nodarbināmības paaugstināšanu. Nelielo interesi par nodarbināmības paaugstināšanu, iespējams, ir saistīta ar diviem apstākļiem:

1) pretēji citām valstīm, kur mērķis ir nodarbinātības palielināšana, Latvijas politika vismaz pēdējos gados ir vērsta uz darbinieku skaita samazināšanu esošajos uzņēmumos un organizācijās, lai paaugstinātu darbaspēka produktivitāti, kas netiek kompensēta ar jaunām darba vietām,

2) bezdarba, tostarp bezdarba samazināšana nav valsts ekonomiskās politikas prioritāte.

Eiropas ziņojuma 2. attēlā, kas attēlo nodarbināmības saistību ar vidējo izglītības līmeni redzams, ka Latvijā ir augsts strādājošo izglītības līmenis (augstāks ir tikai Nīderlandē), bet vidēji augsts pozitīvi vērstas nodarbināmības līmenis (apmēram 0,16 ranžējumā no -0.4 līdz +0.8). Somijā ir tāds pats izglītības līmenis, bet būtiski augstākā nodarbināmība (augstākā 31 valsts kopā)³⁸.

Eiropas ziņojuma 3. attēlā redzams, ka kopējā darba pieredze pētītajās valstīs svārstās no nedaudz vairāk par 16 gadiem (Polijā) līdz gandrīz 21 gadam (Igaunijā). Latvija ir starp valstīm ar garākajiem kopējā darba pieredzes periodiem (19,5 gadi Latvijā, augstāk

³⁷ Sarah McArdlea, Lea Watersa, Jon P. Briscoeb, Douglas T. (Tim) Halle (2013). „Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital.” *Journal of Vocational Behavior*

³⁸ Employment security and employability: A contribution to the flexicurity debate. European Foundation for Improving Living and Working Conditions, 2008.

tikai Vācijā, Apvienotā Karalistē un Dānijā, Igaunijā), bet, kā minēts iepriekš, vidēji augsta nodarbinātība (Somijā – vidēji garš periods (18,5 gadi, augsta nodarbinātība).

5. attēlā atklāts, ka Latvijā ir salīdzinoši zema objektīvā nodarbinātības nedrošība un salīdzinoši augsta nodarbinātības subjektīvā nedrošība.

Kā minēts iepriekš, šie atklājumi ir jāvērtē piesardzīgi, jo gan izglītības, gan nodarbinātības rādītāju metodoloģija nav izskaidrota (bet ir pieejama), tomēr mērījumi ir salīdzinoši un liecina, ka Latvijā rādītāji var būt labāki.

Nodarbinātības jautājumi skar izglītības politikas veidotājus, izglītības iestāžu vadītājus, interešu izglītības un brīvprātīgā darba organizētājus, ar nodarbinātību saistīto valsts iestāžu pārstāvjus, sociālos partnerus, karjeras konsultantus, profesionālās asociācijas, karjeras izglītības īstenotājus, skolu psihologus.

Izglītības politikā, kurā ierasti tiek pieminētas un ieviestas mūsdienīgas koncepcijas, nodarbinātības paaugstināšanas mērķis ir pausts.

Piemēram, Augstākās izglītības kvalitātes noteikšanas centra sagatavotajā komentārā teikts: „Augstākajai izglītībai (netālā nākotnē – arī vidējai profesionālajai izglītībai un tālāk arī citām izglītības sistēmas sastāvdaļām) jāmaina savu struktūru, uzdevumus, principus. Turpmāk augstskolā būtu jāapgūst galvenokārt teoriju, prasmi mācīties un prasmi, vēlēšanos (ievirzi) risināt jaunus uzdevumus nepilnīgas informētības apstākļos. Katrā darba vietā jau tagad un nākotnē vēl vairāk jāreķinās ar vajadzību papildus apmācīt darbiniekus tikt galā ar jauniem darba uzdevumiem, jaunām tehnoloģijām (organizēt stažēšanos) un jāparedz iespēja nepārtraukti papildināt zināšanas. Šī jaunā situācija, jaunā paradigma būtiski atšķiras no iepriekšējā uzstādījuma sagatavot speciālistu vienreiz visai darba dzīvei, darbam kaut kādā vienā specialitātē. Boloņas procesā un tā turpinājumā, vienotas Eiropas augstākās izglītības telpas (EHEA) radīšanā, arvien lielāks uzsvars tiek likts uz nodarbinātību un uz vienotas izglītības sistēmas izglītībai visa mūža garumā (LLL jeb mūžizglītības) veidošanu. Tomēr pašu jēdzienu nodarbinātība un mūžizglītība saturs vēl tiek dažādi saprasts. Piedāvāju jēdziena nodarbinātība izpratni veidot, balstoties vairāk uz potenciālo spēju iekļauties darba tirgū, neprasot tūlītēju gatavību pildīt noteiktus amata pienākumus. Jārēķinās ar aptuveni vismaz gadu ilgu sagatavošanās, stažēšanās, papildus apmācības periodu pirms pilntiesīga darbinieka statusa iegūšanas. Tālāk ne retāk, kā reizi 5 gados, jāparedz zināšanu, prasmju un kompetenču papildināšana un/vai maiņa, tas ir mūžizglītība.”³⁹

Izglītības attīstības pamatnostādņēs 2006.–2013. gadam lietotie termini iekļauj vairākus ar nodarbinātību saistītus terminus:

- ikdienas mācīšanās – jēgpilns pieredzes bagātināšanās process jebkurā dzīves situācijā;
- karjeras attīstības atbalsta sistēma – pasākumu kopums, kas dod iespēju indivīdam jebkurā dzīves posmā visa mūža garumā identificēt savas intereses, spējas, prasmes, pieredzi, lai pieņemtu apzinātus lēmumus par izglītības un/vai profesijas izvēli un lai organizētu un vadītu savu individuālo dzīves ceļu mācību, darba un citās jomās, kurās šīs spējas un pieredze tiek apgūtas un/vai pielietotas;

³⁹ Augstākā izglītība krustcelēs.

http://www.aiknc.lv/static_media/dati/materiali/LV/LV211009jdAIrefLV.doc

- karjeras izglītība – plānots pasākumu, kursu un programmu nodrošinājums izglītības iestādēs, lai mācītu un palīdzētu izglītojamajiem apgūt un attīstīt prasmes savu interešu, spēju un iespēju samērošanā, savu karjeras mērķu izvirzīšanā un karjeras vadīšanā un sniegtu zināšanas un izpratni par darba pasauli, tās saikni ar izglītību, par karjeras plānošanu un attīstīšanu visa mūža garumā;
- mūžizglītība – izglītības process cilvēka dzīves garumā, ko rosina sabiedrības mainīgās vajadzības un nepieciešamība pieaugušajiem iegūt zināšanas, prasmes un kompetences, pieredzi, paaugstināt vai mainīt savu kvalifikāciju. Tā ietver formālo, neformālo izglītību un ikdienas mācīšanos;
- profesionālās ievirzes izglītība – sistematizēta zināšanu un prasmju apguve, kā arī vērtīborientācijas veidošana mākslā, kultūrā vai sportā līdztekus pamatizglītības vai vidējās izglītības pakāpei, kas dod iespēju sagatavoties profesionālās izglītības ieguvei izraudzītajā virzienā;

Vārds „nodarbināmība” vismaz šī dokumenta informatīvajā daļā nav atrodams. Tas nav atrodams arī citos stratēģiskajos dokumentos ilgākā laikposmā, piemēram:

- Latvijas valdības un Eiropas Komisijas kopējā deklarācija par Latvijas nodarbinātības politikas prioritātēm, parakstīts 2003. gada 6. februārī (pārskata mērķis ir noskaidrot apjomu, kādā Latvija ir progresējusi savas nodarbinātības sistēmas pielāgošanā, lai tā varētu ieviest Eiropas Nodarbinātības Stratēģiju);
- Nodarbinātības valsts aģentūras darbības un attīstības stratēģijā 2008. – 2010.gadam;
- Latvijas Nacionālā reformu programma „ES 2020” stratēģijas īstenošanai (2011. gadā);
- Komercedarbības konkurētspējas un inovācijas veicināšanas programma 2007. – 2013. gadam (informatīvā daļa). Ministru kabineta 2007.gada 28.jūnija rīkojums Nr.406;
- Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2014 – 2020. gadam.

Ekonomikas ministrija, kas līdz nesenam brīdim atbildēja par nodarbinātības politiku, terminu „nodarbināmība” nelieto, bet koncentrējas uz nodarbinātību, saprotot ar to darba vietu radīšanu. Sadaļā Valsts atbalsts nodarbināto apmācībai formulēts šāds pasākumu pamatojums: „Nodarbinātības līmeņa paaugstināšana sekmē vispārējo ekonomisko attīstību, veicina izaugsmi un konkurētspēju, uzlabo sabiedrības un indivīda labklājības līmeni. Šī pasākuma mērķis ir atbalstīt Latvijas galveno nodarbinātības politikas mērķu sasniegšanu, proti, nodarbinātības līmeņa paaugstināšanu, perspektīvā sasniedzot ES noteiktos stratēģiskos rādītājus, uzņēmumu darbinieku kvalifikācijas celšanu, kā arī bezdarba problēmu risināšanu, balstoties uz sekmīgu ekonomisko izaugsmi.”

Arī Labklājības ministrija nodarbināmības jautājumus nerisina.

Izglītības sistēmā Nodarbināmības tēma aktualitāti nav zaudējusi. 2011. gada 9. novembrī Valsts izglītības attīstības aģentūra (VIAA) rīkoja gadskārtējo konferenci „Jaunatne kustībā: izglītība - pieredze - nodarbināmība”. Konferences mērķis bija pievērst uzmanību karjeras izglītības lomai jauniešu attīstībā, diskutēt, kā skolas mācību vide un ārpusskolas pasākumi kopumā veicina to kompetenču attīstību, kas atvieglo jauniešu pāreju no izglītības uz darbu. Tomēr speciāla nodarbināmības veicināšanas politika

Latvijā nav izveidota un nav plānota. Nodarbināmības paaugstināšana tiek gaidīta kā blakusprodukts no citu, parasti ES finansētu pasākumu īstenošanas, parasti - no mūžizglītības, karjeras izglītības vai karjeras konsultāciju pakalpojumiem.

Valsts izglītības attīstības aģentūra (VIAA) piedāvā plašu pakalpojumu un resursu klāstu divās sadaļās:

1) mūžizglītības programma - izveidota uz līdzšinējo *Socrates*, *Leonardo da Vinci*, *eLearning*, *Europass* un citu Eiropas Kopienas programmu pamata ar mērķi sekmēt iestāžu sadarbību izglītībā un praktiskajā izglītošanā Eiropas mērogā, ietver apakšprogrammas *Comenius*, *Erasmus*, *Leonardo da Vinci* un *Grundtvig*,

2) karjeras atbalsta resursi:

- NIID.lv (Nacionālā izglītības iespēju datu bāze) – ziņas par izglītības iestādēm un studiju programmām (nav par saturu);
- Profesiju Pasaule – ziņas par 11 uzņēmumu modeļos ietilpstošām profesijām un ieteikumi, kā kļūt par uzņēmējiem;
- *Euroguidance* - karjeras atbalsta informācija un konsultācijas, EK Karjeras konsultēšanas un informācijas tīkla funkcijas Latvijā; *Euroguidance* mērķi ir veicināt karjeras attīstības atbalsta sistēmas (KAAS) politiku un praktisko darbību, sniedzot informāciju politikas plānotājiem un atbalstu karjeras konsultantiem un citiem sistēmas pārstāvjiem;
- *StudyinLatvia* - ceļvedis ārvalstniekiem par studiju iespējām Latvijā;
- *Euroskills* - Eiropas mēroga profesionālās meistarības konkurss - starptautisks profesionālās meistarības konkurss jauniešiem, kurā vairāk kā 30 dalībvalstu pārstāvji demonstrē un salīdzina savas profesionālās prasmes un konkurētspēju ar citu valstu jauniešiem. *EuroSkills* ir iespēja gūt personīgus panākumus, prezentēt savas valsts profesionālās izglītības kvalitāti, salīdzināt profesionālās kompetences, sekmēt konkurētspēju, tāpat vairot profesionālās izglītības popularitāti un pievilcību;
- *Worldskills International* – starptautisks profesionālās meistarības konkurss, ko dēvē arī par profesiju olimpiskajām spēlēm. Konkurss jaunieši no gandrīz 60 pasaules valstīm uz globālās skatuves apliecina savas prasmes vairāk nekā 45 profesionālās disciplīnās. Konkurss notiek katru otro gadu un mijas ar Eiropas mēroga profesionālās meistarības konkursu *EuroSkills*.
- *Eurydice* - Eiropas izglītības sistēmu informācijas tīkls;
- *European Lifelong Guidance Policy Network* - Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkls (EMKAPT), Eiropas Savienības Mūžizglītības programmas finansēts dalībvalstu sadarbības tīkls, kura darbība uzsākta 2007.gadā.

Projekta Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkls mērķis ir apzināt karjeras atbalsta pakalpojumu pieejamības sistēmu darbību EMKAPT dalībvalstīs, izstrādāt ieteikumus politikas veidotājiem un citām ieinteresētajām pusēm, kas palīdzētu izvērtēt mūžilga karjeras atbalsta nodrošinājumu savā valstī vai reģionā, noteikt tos jautājumus, kuriem ir jāpievērš lielāka uzmanība, un tās nepilnības, kuras ir jānovērš, balstoties uz citās Eiropas valstīs īstenoto labo praksi.

No Latvijas puses EMKAPT darbojas Izglītības un zinātnes ministrijas, Labklājības ministrijas, Latvijas Karjeras attīstības atbalsta asociācijas, Nodarbinātības valsts aģentūras un Valsts izglītības attīstības aģentūras deleģētie pārstāvji, kā arī Eiropas Komisijas Euroguidance tīkla Latvijas nodaļa. Visas šīs organizācijas ir saistītas ar karjeras konsultācijas pasākumu sniegšanu, tāpēc var teikt, ka vismaz kvantitatīvi karjeras konsultāciju pakalpojumu pieejamība pirms darba dzīves uzsākšanas un darba dzīves laikā ir laba. Piedāvājuma efektivitāte izglītības sistēmā šīs ekspertīzes laikā netika pētīta.

Bezdarbnieku re-integrācija darba tirgū ir Nodarbinātības valsts aģentūras (NVA) atbildībā. NVA pakalpojumu piedāvājums ir izvērsti atsevišķām mērķgrupām un ir izveidoti speciāli pasākumi jauniešiem, personām ar invaliditāti un personām, kas atrodas nelabvēlīgos un ļoti nelabvēlīgos apstākļos.

Bezdarbniekiem piedāvāto pakalpojumu klāstā ietilpst:

Apmācību pasākumi

Konkurētspējas paaugstināšanas pasākumi (KPP)

Neformālās izglītības ieguve ar kuponu metodi

Profesionālās tālākizglītības un profesionālās pilnveides izglītības programmas bezdarbniekiem ar kuponu metodi

Praktiskā apmācība (pie darba devēja)

Nodarbinātības pakalpojumi

Pasākums noteiktām personu grupām

Darbnīcas jauniešiem

Darba vieta jauniešiem

NVA nodarbinātības aģentu apmācība un prakse

Atbalsts jauniešu brīvprātīgajam darbam

Algoti pagaidu sabiedriskie darbi

Pasākumi komercdarbības vai pašnodarbinātības uzsākšanai

Komersantu nodarbināto personu reģionālās mobilitātes veicināšana

Nodarbinātajiem tiek piedāvāti mūžizglītības pasākumi, konkurētspējas paaugstināšanas pasākumi (KPP) un pasākumi komersantu nodarbināto personu reģionālās mobilitātes veicināšanai

Darba devējus NVA informē par saviem piedāvājumiem, ārzemnieku nodarbināšanu.

Vairāki pasākumi ir paredzēti tieši **jauniešiem** - darbnīcas jauniešiem, darba vieta jauniešiem, atbalsts jauniešu brīvprātīgajam darbam, NVA nodarbinātības aģentu asistentu apmācība un prakse, apmācību iespējas

Cilvēki ar invaliditāti var iesaistīties pasākumos noteiktām personu grupām, arī jauniešiem paredzētajos pasākumos, izņemot NVA nodarbinātības aģentu asistentu apmācība un prakse,

Pirmspensijas vecuma cilvēki var iesaistīties pasākumos noteiktām personu grupām, algotos pagaidu sabiedriskos darbos, un izmantot apmācību iespējas.

NVA sniedz atbalsta pasākumus ilgstošajiem bezdarbniekiem ar atkarības problēmām, un pabalstu par asistenta izmantošanu personām ar I grupas redzes invaliditāti.

Vairāki NVA pakalpojumu klāstā iekļautie pakalpojumi sekmē nodarbināmības paaugstināšanu, tomēr tie galvenokārt vērsti uz pamatprasmju uzlabošanu (valodas, datorzināšanas, profesionālās zināšanas, vai darba pieredzes uzkrāšanas), vai fizisko traucējumu kompensēšanu. NVA darbības statistika⁴⁰ liecina, ka bezdarbnieki visvairāk tiek iesaistīti konkurētspējas paaugstināšanas pasākumos algotos pagaidu darbos, neformālā apmācība un kompleksajos atbalsta pakalpojumos. Visi šie pakalpojumi (mazākā mērā algotie pagaidu sabiedriskie darbi) var sekmēt nodarbināmības pieaugumu, Tomēr, kā liecina NVA dati, tā nenotiek. Tieši tajās grupās, kuras ir iesaistījušās pasākumos, kam vajadzētu uzlabot nodarbināmību, starp personām, kas stājušās darbā, ir vismazākais īpatsvars tādu, kas apmeklējušas NVA pasākumus.

Dziļākas analīzes vērts ir novērojums, ka mazāk par 20% NVA reģistrēto bezdarbnieku (visbiežāk 12 – 15% no bezdarbnieku skaita mērķgrupā) ir saņēmuši karjeras konsultācijas.

Tas nenozīmē, ka NVA pakalpojumi būtu slikti, drīzāk – ka tie neatbilst bezdarbnieku struktūrai, kurā dominē personas, kas par bezdarbniekiem kļūst pēc darba vienkāršās profesijās.

Pamatojoties uz uzskatu, ka Latvijā ir pārāk maz uzņēmumu, sevišķi liela uzmanība tiek piešķirta uzņēmējdarbības veicināšanai, tostarp, uzņēmējdarbības iemaņu attīstībai.

4. - 12. klases skolēni vai profesionālās mācību iestādes audzēkņi var iesaistīties programmā „Skolēnu Mācību Uzņēmumi” (SMU)⁴¹. Studējošajai jaunatnei ir iespējams darboties studentu biznesa inkubatorā un, izmantojot ekspertu atbalstu, ir iespējams uzsākt uzņēmējdarbību Augstskolu studentu biznesa inkubatori ir Biznesa augstskolā Turība, LU Ekonomikas un vadības fakultātē, ir arī RTU Studentu biznesa inkubators, RISEBA Radošā biznesa inkubators.

Papildus programmu galvenajām zināšanām un prasmēm, piedalīšanās programmās attīsta skolēnu un studentu personīgas īpašības - uzņēmību, drosmi uzņemties iniciatīvu un pieņemt lēmumus, un atbildību. Šīs īpašības sekmē nodarbināmību, bet jaunatnei veltītajās uzņēmējdarbības programmās to attīstība ir blakusprodukts.

Rodas iesaids, ka visvājāk ir nodrošināta palīdzība personisko īpašību attīstībai. Tostarp LM pasūtītā pētījumā “Profesionālās un augstākās izglītības programmu atbilstība darba tirgus prasībām” pēc darba devēju aptaujas datiem LDDK ir novērtējis svarīgākās darba ņēmējiem nepieciešamās zināšanas, prasmes un attieksmes, lai sekmīgi iekļautos darba tirgū:

- izglītība (teorētiskās zināšanas) un pieredze (prasme tās pielietot);
- amatam atbilstošas prasmes un izglītība;
- spēja elastīgi reaģēt uz pārmaiņām;

⁴⁰ Bezdarba situācija valstī . 2013. gada maijs. NVA mājaslapa.

⁴¹ VIAA mājaslapa, Junior Achievement – Young Enterprise Latvija (JA-YE Latvija) Skolēnu mācību uzņēmumi

- pozitīva dzīves uztvere un domāšana;
- aktīva pozīcija darba tirgū;
- motivācija;
- lojalitāte un ieinteresētība uzņēmuma attīstībā.

Starp septiņām galvenajām prasmēm vismaz trīs var uzskatīt par topošā darbinieka personiskajām īpašībām. Tādējādi, ja nodarbināmības paaugstināšana tiek uzskatīta par nepieciešamu, ir jāpievēršas potenciālo nodarbināmo personisko īpašību izkopšanai.

Otrs nodarbināmības uzlabošanas virziens saistībā ar izglītības sistēmu ir izglītības kvalitātes un atbilstības darba tirgus prasībām uzlabošana. Izglītības satura un kvalitātes neatbilstība darba tirgus prasībām konstatēta gan LDDK, gan Ekonomikas ministrijas izteikumos.

Izglītības un zinātnes ministrija plāno būtiski palielināt darba devēju lomu izglītības satura noteikšanā, taču ir jāizvairās no pārspīlējumiem. Darba devēji var palīdzēt pielāgot profesionālo izglītību tirgus vajadzībām un būt noteicošiem nodarbināmības iemaņu, prasmju un īpašību izkopšanā izglītības iestādēs, bet nav ieteicams nodot darba devēju ziņā visa izglītības satura noteikšanu.

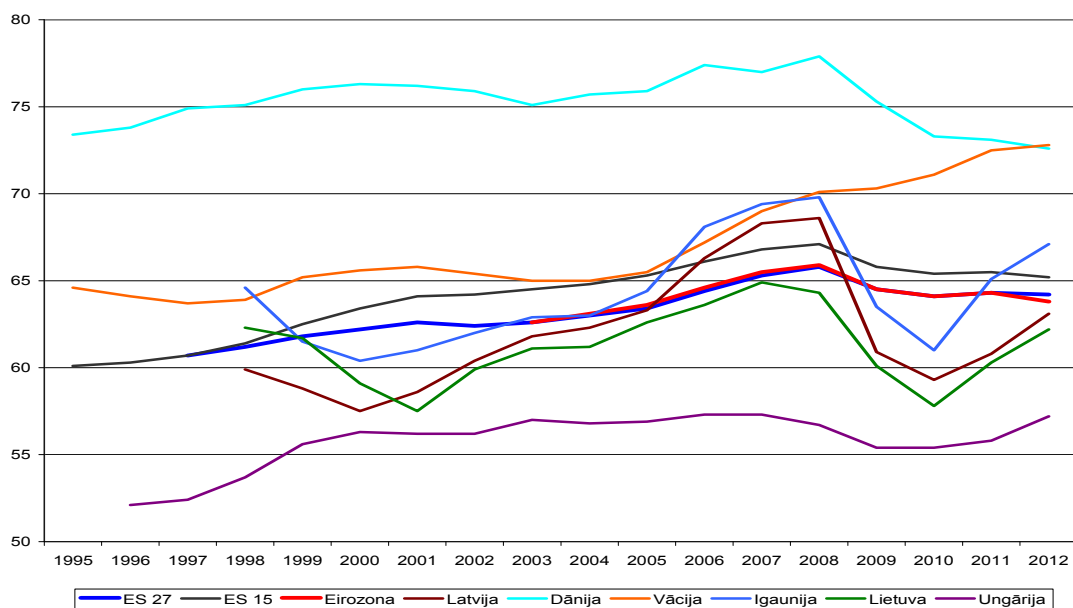
Daži secinājumi par Latviju:

- nodarbināmības koncepcija ir pazīstama un tiek izmantota izglītības politikas veidošanā,
- tautsaimniecības attīstības un nodarbinātības politikās un to īstenošanā nodarbinātība nav īpaši uzsvērta,
- nodarbināmības paaugstināšana nav nevienas politikas formulētais mērķis;
- speciāla nodarbināmības paaugstināšanas politika netiek īstenota, nodarbināmības paaugstināšana ir citu politiku blakusprodukts,
- atsevišķi nodarbinātību veicinoši pasākumi tiek īstenoti izglītības iestāžu, Nodarbinātības valsts aģentūras (NVA) un privāto uzņēmumu sniegtajos pakalpojumos,
- karjeras konsultāciju pakalpojumus sniedz gan izglītības iestādēs, gan citās organizācijās,
- Valsts izglītības attīstības aģentūra (VIAA) piedāvā plašu pakalpojumu klāstu mūžizglītības un karjeras konsultācijas jomās, pakalpojumiem ir starptautisks/ starptautiskas sadarbības raksturs;
- izglītības iestāžu mācību saturā nepietiekoši iekļautas programmas, kas attīsta darba tirgus apgūšanas iemaņas un indivīda personīgās īpašības,
- nodarbinātības atbalsta pasākumos uzsvars uz vispārēju zināšanu un pamatprasmju iegūšanu,
- visās sistēmās ir orientācija uz darba devēja statusa iegūšanu,
- visvājāk nodrošināta palīdzība personisko īpašību attīstībai,
- ekspertīzes laikā neizdevās noskaidrot, vai un kā Latvijā mēra nodarbināmību.

3. Nodarbinātība un bezdarba situācija Latvijā un ārvalstīs

3.1. Nodarbinātība un bezdarbs ES un atsevišķās pasaules valstīs

Eurostat dati liecina, ka nodarbinātības līmenis⁴² Latvijā līdz 2008. gadam ir tuvinājies ES vidējiem rādītājiem un pat pārsniedzis tos, bet 2009. gadā krasi pazeminājies (1. attēls). No valstīm, kas izvēlētas salīdzinājumam Latvijā nodarbinātības rādītāji pasliktinājušies visvairāk. Kopš 2010. gada nodarbinātības rādītāji Latvijā ir uzlabojušies, tomēr 2008. gada līmenis nav sasniegts. Var ievērot, ka ES vidēji nodarbinātības rādītāji kopš 2008. gada ir tikai pasliktinājušies.



1. attēls Nodarbināto skaits % no ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem vecumā 15 - 64 atsevišķās ES valstīs.

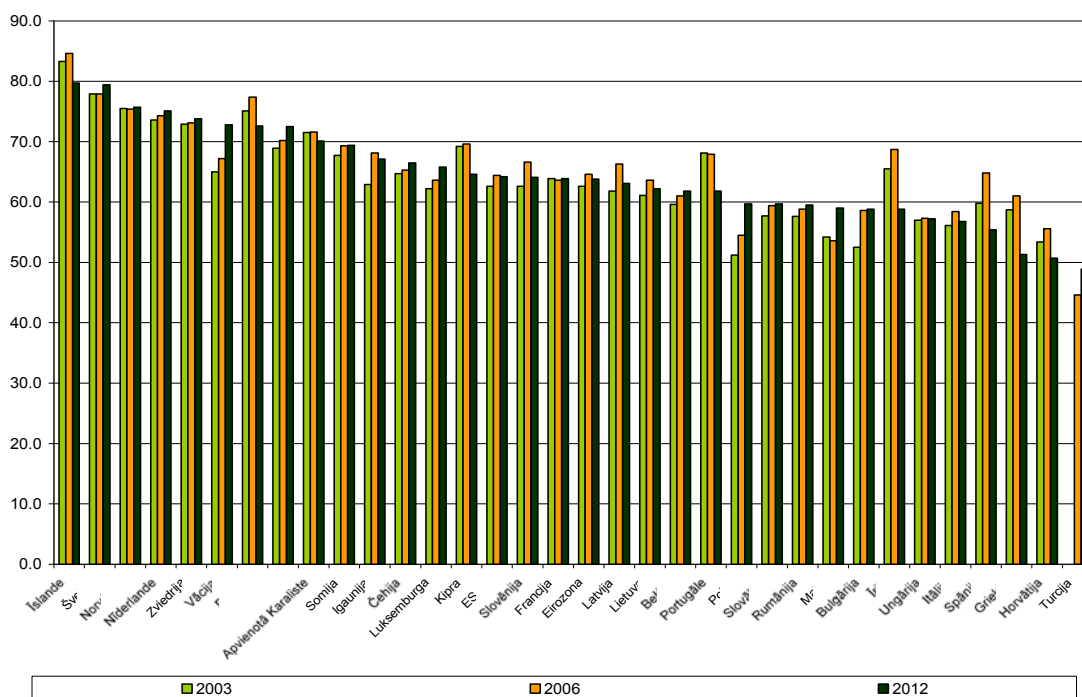
Avots: Eurostat.

Kā redzams 2. attēlā, nodarbinātības līmenis ES un pasaules valstīs atšķiras. Ziemeļeiropas valstīs (Īslande, Norvēģija, Nīderlande, Zviedrija, Somija, Dānija, arī Igaunijā) un vairumā Centrāleiropas valstu (Vācija, Austrija un citas), raksturīgs ļoti augsts nodarbinātības līmenis, izņemot Īriju, kur tas ir zemāks (augsts jauniešu īpatsvars iedzīvotāju struktūrā). Īslandē un Šveicē ir ļoti augsts nodarbinātības līmenis – 2012.

⁴² Nodarbinātības līmeni rēķina kā nodarbināto skaita attiecību pret iedzīvotājiem vecumā 15 – 64 gadi.

gadā tas bija 80% un 79%, turklāt Šveicē nodarbinātības līmenis 2012. gadā bija augstāks kā 2003. un 2006. gadā.

Dienvideiropas valstīs raksturīgs zems nodarbinātības līmenis. Baltijas valstīs nodarbinātības tendences ir līdzīgas, nodarbinātība ir vidēji augsta un nodarbinātības līmenis līdz 2008. gadam auga un pēc krituma 2009 – 2010. gadā augsme strauji atjaunojās. Turpretī Ungārijā nodarbinātības līmenis ir zems un paaugstinājās lēni.



2. attēls Nodarbināto skaits % no ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem vecumā 15 – 64 ES un atsevišķās pasaules valstīs 2003., 2006. un 2012. gados (grupēts pēc 2012. gada rādītāja (tumši zaļā kolona)).

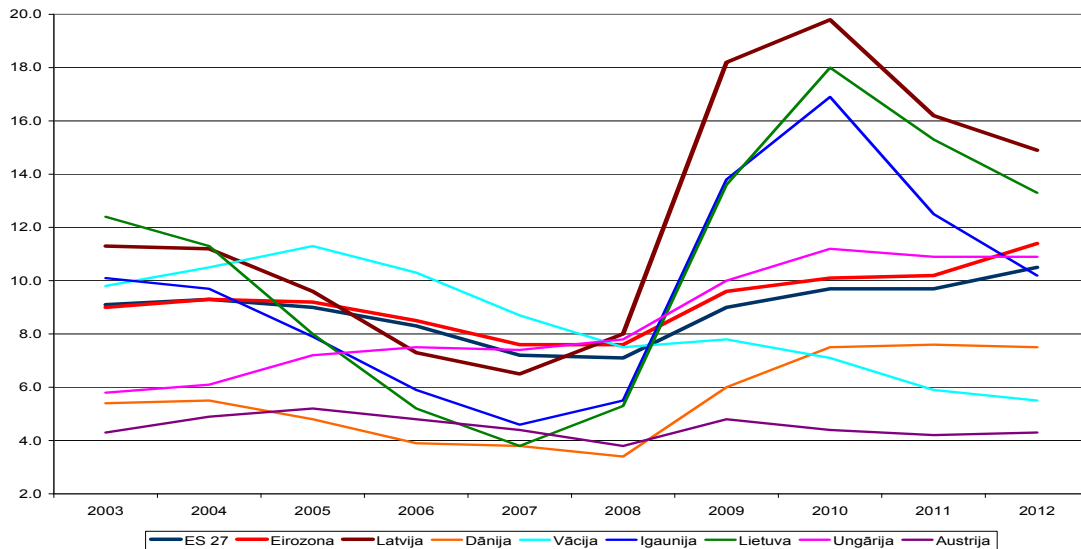
Avots: Eurostat.

2. attēlā redzams, ka vairumā valstu 2012. gadā nodarbinātības līmenis ir zemāks nekā pirmskrīzes 2006. gadā. Nodarbinātības rādītājs ir stabils – deviņu gadu ilgā novērošanas periodā mainījies vien par dažiem procentu punktiem. No 35 novērotajām valstīm tikai sešās valstīs (Vācijā, Igaunijā, Polijā, Maltā, Bulgārijā, Turcijā) nodarbinātības līmenis palielinājies par vairāk kā 4% (mazāk kā 9%) un piecās valstīs (Kiprā, Portugālē, Īrijā, Spānijā un Grieķijā) samazinājies par vairāk kā 4%.

Salīdzinot ar 2003. gadu, 2012. gadā nodarbinātības līmenis bija paaugstinājies 25 valstīs (Francijā 2003. un 2012. gada rādītāji ir vienādi), to skaitā Latvijā, un samazinājies 9 valstīs. Gan ES 27 vidēji, gan eirozonā nodarbinātības līmenis bija paaugstinājies (attiecīgi par 1,6% un 1,2%). Vācijā un Polijā kopš 2003. gada nodarbinātības līmenis ir paaugstinājies visstraujāk. Izņemot Īslandi, nodarbinātības līmenis ir paaugstinājies visās valstīs, kur tas jau iepriekš bijis augsts - Šveicē, Norvēģijā, Nīderlandē, Zviedrijā, Austrijā, Somijā, Luksemburgā. Nodarbinātības līmenis paaugstinājies arī dažās valstīs ar zemu nodarbinātību.

Salīdzinot ar pirmskrīzes 2006. gadu, nodarbinātības līmenis ir paaugstinājies 18 valstīs un pazeminājies 17 valstīs. Gan ES 27 vidēji, gan eirozonā nodarbinātības līmenis bija samazinājies (attiecīgi par 0.2% un 0.8%).

Arī bezdarba situācija un dinamika ES valstīs ir ļoti atšķirīga (3. attēls). Laika gaitā bezdarba līmenis⁴³ Baltijas valstīs ir gan pazeminājies, gan paaugstinājies visvairāk – tas liecina par nestabilu tautsaimniecību. Ungārijā, neskatoties uz zemo nodarbinātības līmeni, bezdarba līmenis turas zems. Stabili zems bezdarba līmenis ir Dānijā un Austrijā.

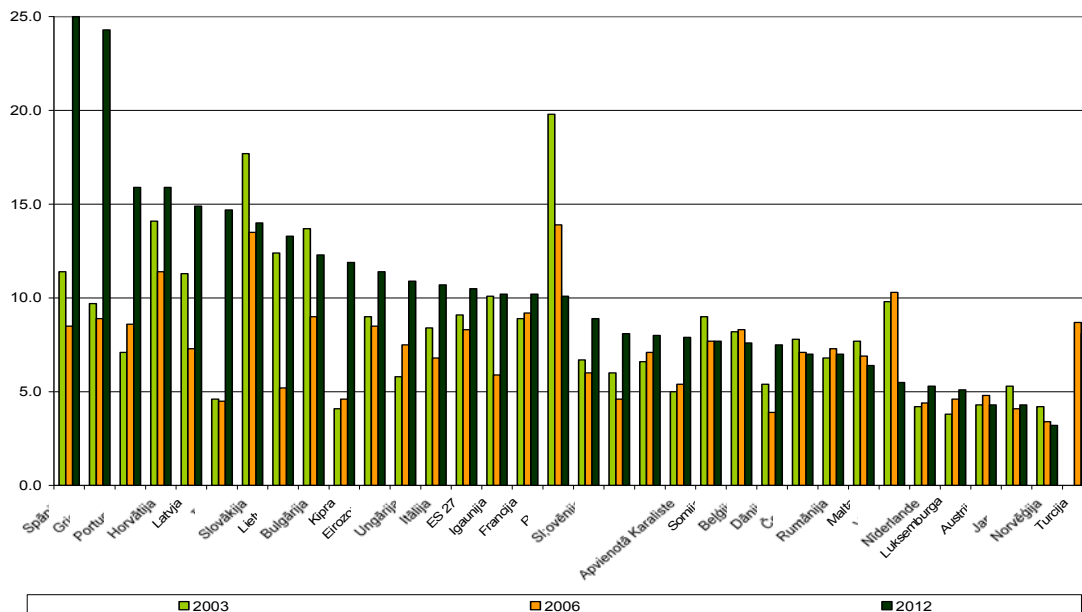


3. attēls. Bezdarba līmeņa (darba meklētāju skaits % no ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem) dinamika atsevišķās ES valstīs.

Avots: Eurostat.

2010. gada beigās Latvijā bija viens no augstākajiem bezdarba rādītājiem ES valstīs (4. attēls).

⁴³ Bezdarba līmeni rēķina kā darba meklētāju skaita attiecību pret ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaitu.



4. attēls. Bezdarba līmenis 2003, 2006. un 2012. gadā ES un atsevišķās pasaules valstīs % no ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem (grupēts pēc 2012. gada rādītāja (tumši zaļā kolona)).

Avots: Eurostat.

4. attēlā redzams, ka bezdarba rādītāja svārstības ir daudz lielākas. 2012. gadā Latvijā bezdarba rādītājs bija trešais augstākais ES 27 valstu grupā un ceturtais augstākais analizēto valstu grupā.

Secinājumi:

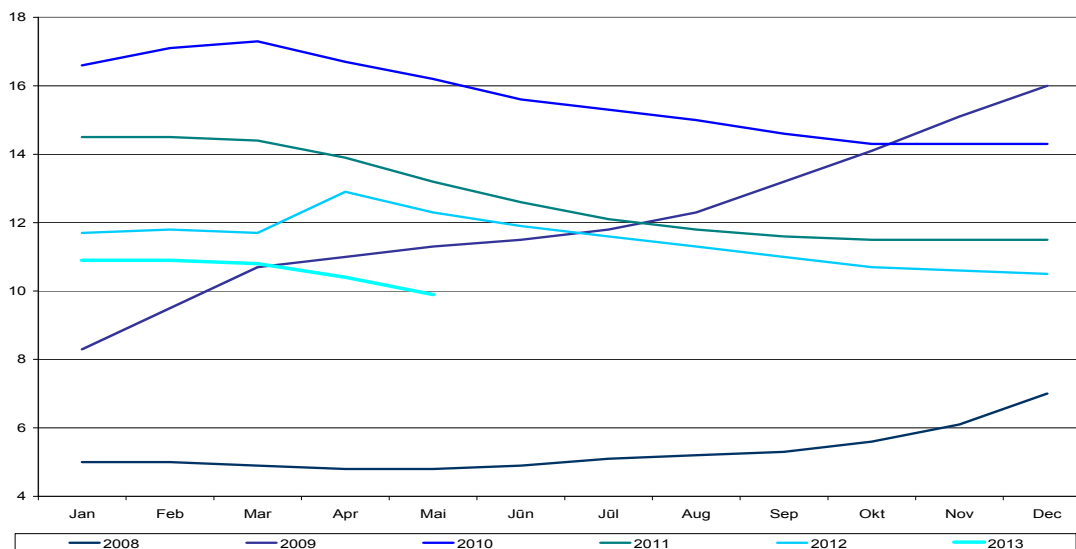
- Latvijā nodarbinātības līmenis ir par vienu procentu punktu zemāks kā ES 27 vidēji, četriem procentu punktiem zemāks kā Igaunijā un 12 procentu punktiem zemāks kā Nīderlandē – ES valstī ar augstāko nodarbinātību.
- Latvijā ir augsts bezdarbs.
- emigrējošie darbaspējas vecuma iedzīvotāji ir potenciāls darbaspēka papildinājums.
- uzlabojot nodarbināmību ir iespējams palielināt darbaspēka resursus un paaugstināt iedzīvotāju labklājību.

3.2. Bezdarba portrets nodarbināmības aspektā

Nodarbināmības nozīme un pasākumi tās uzlabošanai šajā ekspertīzē analizēti pēc bezdarba stāvokļa 2013. gada maija beigās izmantojot jaunākos pieejamos NVA datus⁴⁴. Lai pilnīgāk izvērtētu bezdarba raksturu Latvijā, bezdarbu jāanalizē ilgstošākā periodā.

⁴⁴ Bezdarba situācija valstī. 2013.gada maijs. NVA informācija. NVA mājaslapa

Latvijas statistika sniedz ticamus nodarbinātības datus kopš 2002. gada. Dziļāka bezdarba analīze kopš 2002. gada veikta 2011. gadā sagatavotajā ekspertīzē.⁴⁵



5. attēls. Reģistrētā bezdarba līmenis perioda beigās, %

Avots: Bezdarba situācija valstī. 2013.gada maijs. NVA informācija. NVA mājaslapa

2013. gada sākumā NVA uzskaitē bija nedaudz vairāk kā 104 tūkst, bet maija beigās – gandrīz 98 tūkst bezdarbnieki. Reģistrēto bezdarbnieku īpatsvars ekonomiski aktīvo iedzīvotāju kopskaitā⁴⁶ 2013. gada maija beigās bija 9,9% (5. attēls). Zemākais bezdarba līmenis 2013. gada maijā reģistrēts Rīgas reģionā – 6,5%, augstākais bezdarba līmenis bija Latgales reģionā – 20,2%.

No reģistrēto bezdarbnieku kopskaita 2013.gada maija beigās 56,2% bija sievietes un 43,8% vīrieši. Kā liecināja Eirofonda pētījums, sievietēm nodarbināmības uzkrāšanas (uzlabošanas) process ir lēnāks, taču Latvijā atšķirība starp vīriešiem un sievietēm bezdarba ziņā nav tik liela un noturīga, lai šis apstāklis rosinātu īstenot īpašus sievietēm paredzētus nodarbināmības paaugstināšanas pasākumus.

Visvairāk NVA reģistrēto bezdarbnieku bija vienkāršās profesijās – šāda bezdarbnieku struktūra ir **noturīga un raksturīga visās analizētajās bezdarbnieku grupās**. Bezdarbnieka statuss 2013. gada janvārī – maijā sadalījumā pēc pēdējās nodarbošanās profesijas bija piešķirts: 2247 mazumtirdzniecības veikala pārdevējiem un 801 pārdevējam konsultantam, 2229 palīgstrādniekiem, 1080 apkopējiem, 803 būvstrādniekiem, 638 sētniekiem, 637 automobiļa vadītājiem un mazākam skaitam citās profesijās.

⁴⁵ Ekspertīze par bezdarbnieku re-integrāciju darba tirgus sistēmas efektivitāti un iespējamām uzlabojumiem. Rīga, 2011. gada 31. marts.

⁴⁶ NVA uzrāda bezdarba līmeni pēc reģistrēto bezdarbnieku skaita, atšķiras no bezdarba līmeņa pēc darba meklētāju skaita.

Reģistrēto bezdarbnieku struktūrā (no 97,8 tūkst. bezdarbniekiem) sadalījumā pa profesiju grupām pēc pēdējās nodarbošanās 2013. gada maija beigās 6,1 % bija palīgstrādnieki, 4,5% - mazumtirdzniecības veikala pārdevēji, 3% – apkopēji, tur bija arī 1634 sētnieki, 1037 apkures/krāšņu kurinātāji, 1010 automobiļa vadītāji, 986 pārdevēji konsultanti, 913 pavāri, 910 apsargi, 884 būvstrādnieki.

Sadalījums liecina, ka **personas, kas strādā vienkāršās profesijās** ir izteikta nodarbināmības paaugstināšanas pasākumu mērķgrupa un šai grupai būs nepieciešama īpaša pieeja, jo, kā pierādīts Eiropas pētījumā, jo zemāks ir indivīda izglītības līmenis, jo grūtāk viņš apgūst iemaņas un prasmes, kas nepieciešamas nodarbināmības uzlabošanai.

Reģistrēto bezdarbnieku struktūra sadalījumā pa profesiju grupām pēc pēdējās nodarbošanās un izglītības 2013. gada maija beigās uzrādīta 1. tabulā. Tabulā redzams, ka 36,4% no kopējā bezdarbnieku skaita ir ar profesionālo izglītību, kas norāda, ka **personas ar profesionālo izglītību** ir otra mērķgrupa.

Abās mērķgrupās nodarbināmības uzlabošanu sarežģī apstākļi, ka darba iespējas nozīmīgi iespaido ārējie apstākļi – ekonomiskā situācija un profesionālās izglītības kvalitāte. No otras puses, tas tikai norāda, ka šai mērķgrupai ir jāpastiprina uzmanība ne tikai uz profesionālo iemaņu un prasmju attīstību, bet, varbūt pat vēl svarīgāk, uz specifiski nodarbināmības iemaņu attīstību, piemēram, spēju pielāgoties darba tirgus prasībām un pasniegt sevi darba tirgū.

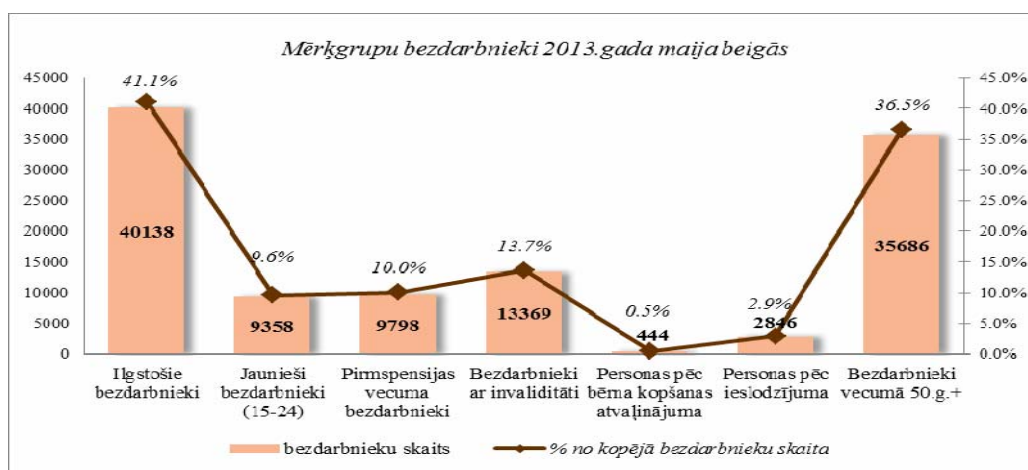
1. tabula. Reģistrēto bezdarbnieku skaits sadalījumā pa izglītības līmeņiem un profesiju grupām 2013. gada 31. maijā (lielākais skaits)

Izglītības profesijas nosaukums	Bezdarbnieku skaits	% no kopskaita
Ar augstāko izglītību		
Ekonomists	2005	15,6
Inženieris (būvinženieri, elektroinženieri, mehānikas, elektronikas utt.)	1717	13,4
Skolotājs (vispārējās vidējās izglītības, profesionālās izglītības, pamatskolas, pirmsskolas utt.)	1262	9,8
Direktors/vadītājs (uzņēmumu, struktūrvienību, nodaļu utt.)	1182	9,2
Speciālisti (sabiedrisko attiecību, personāla, loģistikas, vides aizsardzības, dizaina, banku utt.)	699	5,4
Jurists	642	5,0
Uzņēmējdarbības (komercdarbības) speciālists	360	2,8
Grāmatvedis	328	2,6
Tehnologs (pārtikas un dzērienu, šūšanas, tekstilmateriālu, kokapstrādes utt.)	285	2,2
Filologs	250	1,9
Kopā izlasē/% no kopējā skaita ar augstāko izglītību	8730	67,9
Kopā ar augstāko izglītību/ % no kopējā bezdarbnieku skaita	12843	13,1

Ar profesionālo izglītību		
Tehniķis (būvtehniķis, apdares darbu tehniķis, elektrotehniķis, plānošanas tehniķis, ražošanas tehniķis, zootehniķis, datorsistēmu tehniķis utt.)	2611	7,3
Mhāniķis (mehāniķis, automehāniķis, lauksaimniecības mašīnu/ tehnikas mehāniķis, radio mehāniķis, transporta mehāniķis, elektromehānisko iekārtu mehāniķis utt.)	2244	6,2
Atslēdznieks (atslēdznieks, kuģubūves atslēdznieks, instrumentu atslēdznieks, autoatslēdznieks, ritošā sastāva atslēdznieks, remontatslēdznieks, montāžas darbu atslēdznieks)	2037	5,7
Pavārs	1996	5,6
Traktora vadītājs	1548	4,3
Šuvējs (šuvējs, apģērbu šuvējs, palīgšuvējs, ādas apģērbu šuvējs, audumu izstrādājumu šuvējs utt.)	1535	4,3
Grāmatvedis	1369	3,8
Galdnieks (galdnieks, būvgaldnieks, mēbeļu galdnieks, būvizstrādājumu galdnieks utt.)	979	2,7
Pārdevējs (mazumtirdzniecības veikala pārdevējs, tirdzniecības pārdevējs, pārdevējs konsultants utt.)	828	2,3
Tehnologs (pārtikas un dzērienu tehnologs, šūšanas tehnologs, tehnologs, kokapstrādes tehnologs, ādas tehnologs, audumu tehnologs, mehānikas tehnologs, ķīmijas tehnologs utt.)	797	2,2
Kopā izlasē	15944	67,9
Kopā ar augstāko izglītību/ % no kopējā bezdarbnieku skaita	35925	36,7

Avots: Bezdarba situācija valstī. 2013.gada maijs. NVA informācija. NVA mājaslapa

6. attēlā parādīts NVA noteikto bezdarbnieku mērķgrupu lielums un proporcionālais sadalījums 2013. gada maija beigās.



6. attēls. Mērķgrupu bezdarbnieki 2013. gada maija beigās.

Avots: Bezdarba situācija valstī. 2013.gada maijs. NVA informācija. NVA mājaslapa

Ilgstošie bezdarbnieki

Lielākā bezdarbnieku mērķgrupa bija ilgstošie bezdarbnieki - 41,1 % no kopējā reģistrēto bezdarbnieku skaita (6. attēls). Ilgstošo bezdarbnieku kopskaitā 17,7 % bija pirmspensijas vecuma bezdarbnieki, 13,3 % - bezdarbnieki ar invaliditāti, 4,5% - jaunieši bezdarbnieki (15 – 24 gadi). Vidējais bezdarba ilgums 2013.gada maija beigās ilgstošajiem bezdarbniekiem bija apmēram 2,6 gadi, bet atsevišķās grupās mazāks. Vislielākais ilgstošo bezdarbnieku īpatsvars Latgales un Vidzemes reģionos.

NVA reģistrētie ilgstošie bezdarbnieki visvairāk (gandrīz puse) piedalās algotos pagaidu sabiedriskos darbos, kur viņu nodarbināmību tikpat kā neuzlabo. Trīs populārāko NVA pakalpojumu lokā vēl ietilpst konkurētspējas paaugstināšanas pasākumi un neformālā apmācība. 16% ilgstošo bezdarbnieku 2013.gada janvārī - maijā ir saņēmuši karjeras konsultācijas. Trīs pēdējām minētajām pasākumu grupām vajadzētu uzlabot ilgstošo bezdarbnieku nodarbināmību, bet tas nav pierādīts. Ilgstošo bezdarbnieku skaits kopš 2010. gada samazinās, taču tas saistīts ar tautsaimniecības atkopšanos, kas sākās 2010. gadā. 2013. gada janvārī – maijā darbā iekārtojušies 17,6% no ilgstošo bezdarbnieku kopskaita. No tiem 83,9 % ilgstošie bezdarbnieki ir iekārtojušies darbā, pēc kāda aktīvā nodarbinātības pasākuma pabeigšanas (izņemot KPP informatīvās dienas). Taču kopumā personu skaits, kam sniegti NVA pakalpojumi ir liels – 2013. gada janvārī – maijā tas bija 89% pret kopējo ilgstošo bezdarbnieku skaitu (**visās grupās viena persona var izmantot vairākus pakalpojumus**).

Ilgstošo bezdarbnieku kopums ir dažāds, tāpēc nodarbināmības paaugstināšanas stratēģija jāpielāgo katrai apakšgrupai – vienkāršo profesiju strādnieki, personas pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, personas pirmspensijas vecumā un vecumā 50+, personas ar invaliditāti, atbrīvotie no ieslodzījuma vietām

Noteikti jāņem vērā, ka vislielākais īpatsvars ilgstošo bezdarbnieku skaitā ir gados vecākiem cilvēkiem. 2013. gada maija beigās 46,5% no ilgstošajiem bezdarbniekiem bija vecāki par 50 gadiem, turklāt šāda vecuma cilvēku daļa ilgstošo bezdarbnieku skaitā palielinās.

Tas nozīmē, ka **personas pirmspensijas vecumā un vecumā 50+** ir izteikta mērķgrupa nodarbināmības paaugstināšanai. Turklāt, šai mērķgrupai būs nepieciešama īpaša pieeja, jo seniori ir attālināti no izglītības iegūšanas brīža, nepazīst un selektīvi pieņem mūsdienas mācību metodes, viņiem ir citāda dzīves uztvere un lielāka atturība pret kopēju darbu, un noteikti jārēķinās, ka ar gadiem pasliktinās veselība un fiziskās spējas.

Jauniešu bezdarbs

2013. gada maija beigās 9,6 % no kopējā bezdarbnieku skaita bija jaunieši bezdarbnieki (15 – 24 gadi) (otrā mazāka bezdarbnieku grupa pēc vecuma, mazāk ir personas vecumā 60+). Jauniešu īpatsvars bezdarbnieku skaitā un jauniešu – bezdarbnieku skaits kopš 2010. gada samazinās.

Jauniešu bezdarbnieku kopskaitā 19,2% bija ilgstošie bezdarbnieki, 9,6% – personas pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, 4% personas ar invaliditāti. Vidējais bezdarba ilgums 2013.gada maija beigās jauniešiem bezdarbniekiem bija tikai 4,6 mēneši.

Arī jauniešu - bezdarbnieku skaita sadalījumā pa profesijām pēc pēdējās nodarbošanās 2013.gada maija beigās lielāko daļu veido vienkāršās profesijas. Turklāt, sadalījumā pēc

izglītības lielākais īpatsvars noturīgi ir jauniešiem ar pamatizglītību, vidējo vispārējo izglītību un profesionālo izglītību.

Populārākie NVA pasākumi jauniešiem ir konkurētspējas paaugstināšanas pasākumi, kompleksie atbalsta pasākumi un ievērojami mazāk – algotie pagaidu sabiedriskie darbi. Karjeras konsultācijas 2013.gada janvārī – maijā saņēmuši 5803 jaunieši vecumā no 15 – 24 gadiem (62% pret jauniešu - bezdarbnieku kopskaitu).

2013.gada janvārī – maijā darbā iekārtojušies 4697 jaunieši bezdarbnieki, no kuriem tikai 41,6% jaunieši-bezdarbnieki ir iekārtojušies darbā, pēc kāda aktīvā pasākuma pabeigšanas (izņemot KPP informatīvās dienas).

NVA dati liecina, ka jauniešu bezdarbs ir salīdzinoši zems, ilgstošā bezdarba periods salīdzinoši īss un jaunieši visumā labi iekārtojas darbā, kas varētu liecināt par labu nodarbināmību. Tomēr šie rādītāji var būt maldinoši, ņemot vērā, ka jaunieši aktīvi izbrauc no valsts. Tāpēc jauniešu integrāciju darba tirgū ir jāpēta rūpīgāk, un ir jāpievērš uzmanību jauniešiem paredzēto NVA pakalpojumu efektivitātei.

Bezdarbnieki ar invaliditāti

10 % no kopējā reģistrētā bezdarbnieku skaita valstī ir bezdarbnieki ar invaliditāti. Bezdarbnieku ar invaliditāti skaits samazinās, bet īpatsvars bezdarbnieku kopskaitā pieaug.

2013.gada maija beigās vairāk nekā puse (54,3%) no reģistrētajiem bezdarbniekiem ar invaliditāti bija ilgstošie bezdarbnieki, 22,7% - pirmspensijas vecuma bezdarbnieki, 3,8% - jaunieši bezdarbnieki.

81% no bezdarbniekiem ar invaliditāti (salīdzinot ar kopskaitu) ir piedalījušies NVA pasākumos, visvairāk - konkurētspējas paaugstināšanas pasākumos, algotos pagaidu sabiedriskos darbos un neformālā apmācībā. Tikai 15% šādu bezdarbnieku ir saņēmuši karjeras konsultācijas un tikai 13% ir iekārtojušies darbā, no tiem 55,9% ir iekārtojušies darbā, pēc kāda aktīvā pasākuma pabeigšanas (izņemot KPP informatīvās dienas).

Bezdarbnieku – personu ar invaliditāti situācijas analīze liecina, ka tā ir mērķgrupa nodarbinātības paaugstināšanai, turklāt, organizējot pasākumus, jāņem vērā objektīvas grūtības integrēties darba tirgū un jāizveido specifiskas nodarbināmības paaugstināšanas metodes. NVA pasākumos personas ar invaliditāti ir īpaša mērķgrupa, taču lielākā uzmanība tiek pievērsta fizisko nepilnību kompensēšanai. Salīdzinot ar pašreizējo piedāvājumu, nepieciešams vairāk pievērsties personīgo īpašību (uzņēmības, pašcieņas utt) izkopšanai.

Pirmspensijas vecuma bezdarbnieki un bezdarbnieki vecumā 50+

13,7 % no kopējā reģistrētā bezdarbnieku skaita valstī ir pirmspensijas vecuma bezdarbnieki un 36,5 % no kopējā reģistrētā bezdarbnieku skaita valstī ir bezdarbnieki vecumā 50%. Senioro bezdarbnieku skaits gandrīz nemainās, bet īpatsvars pieaug.

Abās bezdarbnieku grupās vairāk kā puse (attiecīgi 53% un 52.2% no reģistrētajiem grupas bezdarbniekiem) bija ilgstošie bezdarbnieki, un attiecīgi 16,7% un 15,2% - bezdarbnieki ar invaliditāti.

NVA sniegto pakalpojumu skaits senioriem bezdarbniekiem ir augsts – 76% pirmspensijas vecuma bezdarbniekiem un 83% bezdarbniekiem vecumā 50+, rēķinot pret bezdarbnieku skaitu grupā.

Abās grupās populārākie NVA pakalpojumi ir konkurētspējas paaugstināšanas pakalpojumi, algotie pagaidu sabiedriskie darbi un neformālā apmācība. Karjeras konsultācijas 2013. gada janvārī - maijā saņēmuši 15,1% pirmspensijas vecuma bezdarbnieku un 18% personu vecumā 50+.

No kopējā darbā iekārtojušos skaita attiecīgajā mērķgrupā, 42,2 % pirmspensijas vecuma bezdarbnieki un 42% bezdarbnieku vecumā 50+ ir iekārtojušies darbā, pēc kāda aktīvā pasākuma pabeigšanas (izņemot KPP informatīvās dienas).

Var secināt, ka bezdarbnieki vecumā 50+ un jo sevišķi pirmspensijas vecumā ir īpaša mērķgrupa, kurā darbā iekārtošanās ir neapmierinoša un NVA pasākumu ietekme salīdzinoši mazāka. Šai grupai vēlams piemērot vairāk mērķorientētu nodarbināmības paaugstināšanas veidu, ņemot vērā senioru īpatnības. Senioru loma un klātbūtne darba tirgū noteikti pieaugs, jo

- 1) paaugstinās pensiju vecums,
- 2) seniori var kompensēt darba spēka nepietiekamību, ko citādi kompensēs imigranti.

Personas pēc bērna kopšanas atvaļinājuma

Neskatoties uz vecāku aizsardzību pret darba zaudējumu, ko nodrošina darba likumdošana, 2,9% no kopējā bezdarbnieku skaita bija jaunie vecāki, no tā 31,6% bija jaunieši bezdarbnieki, 1,8% – bezdarbnieki ar invaliditāti, 1,7% ilgstošie bezdarbnieki.

Pārsteidzoši, ka darbu pēc bērna kopšanas atvaļinājuma zaudējuši nevis izglītotākie strādājošie, bet vienkāršo profesiju strādājošie - mazumtirdzniecības veikala pārdevēji, klientu apkalpošanas speciālisti, pārdevēji konsultanti, lietveži, kasieri, administratori, šuvēji.

Personu pēc bērna kopšanas atvaļinājuma skaits, kuras 2013. gadā 5 mēnešos ir piedalījušās NVA organizētajos aktīvajos nodarbinātības pasākumos (t.sk. KPP) līdzinās 72% no kopējā bezdarbnieku skaita grupā.

Trīs populārākie NVA piedāvājumi ir konkurētspējas paaugstināšanas pasākumi, kompleksie atbalsta pasākumi un neformālā apmācība. Karjeras konsultācijas 2013. gada janvārī - maijā saņēmuši 13% no grupas kopējā bezdarbnieku skaita.

2013. gada janvārī – maijā darbā iekārtojušās 14% no bezdarbnieku pēc bērna kopšanas atvaļinājuma kopskaita, no tiem tikai 27,9% ir iekārtojušies darbā, pēc kāda aktīvā pasākuma pabeigšanas (izņemot KPP informatīvās dienas).

Var secināt, ka kaut gan jauniešu bezdarbs nav kritiski augsts, jaunieši, kas atgriežas darbā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma slikti integrējas darba tirgū un NVA pakalpojumu viņu nodarbināmību tikpat kā neuzlabo.

Personas pēc atbrīvošanas no ieslodzījuma vietām

Personas pēc atbrīvošanas no ieslodzījuma vietām veido tikai 0,5% no kopējā reģistrētā bezdarbnieku skaita valstī, taču šī grupa ir potenciāla nodarbināmības paaugstināšanas mērķgrupa, turklāt, pasākumus var un vajag sākt jau ieslodzījuma vietās.

2013. gada 5 mēnešos NVA organizētajos aktīvajos nodarbinātības pasākumos (t.sk. KPP) piedalījušies gandrīz 90% šīs grupas bezdarbnieku, rēķinot pret bezdarbnieku kopskaitu grupā. Grupas bezdarbnieki vislabprātāk izmanto konkurētspējas paaugstināšanas pasākumus, bet iesaistās arī neformālā apmācībā un izmanto kompleksos atbalsta pasākumus.

Karjeras konsultācijas 2013.gada janvārī - maijā saņēmuši 12% personu pēc atbrīvošanas no ieslodzījuma vietām.

2013. gada janvārī – maijā darbā iekārtojušās 137 personas pēc atbrīvošanas no ieslodzījuma vietām, no kuriem tikai 11,7% bezdarbnieki ir iekārtojušies darbā, pēc kāda aktīvā pasākuma pabeigšanas (izņemot KPP informatīvās dienas).

Jāsecina, ka personas pēc atbrīvošanas no ieslodzījuma vietām ir maza bet savdabīga mērķa grupa, kurai pieejamie nodarbinātības paaugstināšanas pasākumi līdz šim nav bijuši efektīvi, iespējams, nevis pasākumu dēļ, bet tādēļ, ka šādu cilvēku integrāciju darba tirgū nosaka vairāk ārēji un personiski apstākļi, nekā iegūtās iemaņas un prasmes.

Pieprasījuma un piedāvājuma saskaņa NVA darbības jomā

2013. gada maija beigās NVA bija reģistrētas 6,1 tūkst. vakances. Lielākais darbaspēka pieprasījums (pēc NVA reģistrēto vakanču skaita) maijā ir bija apstrādes rūpniecības, vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības, transporta un uzglabāšanas nozarēs.

Var secināt, ka darbaspēka pieprasījuma struktūra daļēji atbilst bezdarbnieku struktūrai, bet ne pilnībā. Turklāt, brīvās darba vietas **nav obligāti jāpiesaka NVA**. Bezdarba problēma (bezdarbnieki un brīvās darba vietas) koncentrējas vienkāršo profesiju sektorā.

NVA reģistrēto brīvo darba vietu skaits pieaug, tomēr reģistrēto bezdarbnieku skaits būtiski pārsniedz darba piedāvājumu skaitu. Uz katru brīvo darbvietu 2013. gada maijā pretendēja 16 bezdarbnieki, taču tas ir ievērojami mazāk kā 129 bezdarbnieki uz vienu darba vietu 2009. gada decembrī.

Secinājumi

Speciāli pasākumi sieviešu nodarbinātības paaugstināšanai nav nepieciešami.

Personas, kas strādā vienkāršās profesijās ir izteikta nodarbinātības paaugstināšanas pasākumu mērķgrupa un šai grupai būs nepieciešama īpaša pieeja, jo, ir pierādīts ka, jo zemāks ir indivīda izglītības līmenis, jo grūtāk viņš apgūst iemaņas un prasmes, kas nepieciešamas nodarbinātības uzlabošanai.

Personas ar profesionālo izglītību ir otra mērķgrupa. Abās mērķgrupās nodarbinātības uzlabošanu sarežģī apstākļi, ka darba iespējas nozīmīgi iespaido ārējie apstākļi – ekonomiskā situācija un profesionālās izglītības kvalitāte. No otras puses, tas tikai norāda, ka šai mērķgrupai ir jāpastiprina uzmanība uz citu nodarbinātības iemaņu attīstību, piemēra, spēju pielāgoties darba tirgus prasībām un pasniegt sevi darba tirgū.

Trešā nozīmīgākā mērķgrupa ir ilgstošie bezdarbnieki. Ilgstošo bezdarbnieku kopums ir dažāds, tāpēc nodarbinātības paaugstināšanas veids jāpielāgo katrai apakšgrupai – vienkāršo profesiju strādnieki, personas pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, personas pirmspensijas vecumā un vecumā 50+, personas ar invaliditāti, atbrīvotie no ieslodzījuma vietām.

Personas pirmspensijas vecumā un vecumā 50+ ir izteikta mērķgrupa nodarbināmīnas paaugstināšanai.

NVA dati liecina, ka jauniešu bezdarbs ir salīdzinoši zems un jaunieši visumā labi iekārtojas darbā, kas varētu liecināt par labu nodarbināmību. Tomēr šie rādītāji var būt maldinoši, ņemot vērā, ka jaunieši aktīvi izbrauc no valsts. Tāpēc jauniešu integrāciju darba tirgū ir jāpēta rūpīgāk, un ir jāpievērš uzmanību jauniešiem paredzēto NVA pakalpojumu efektivitātei.

Bezdarbnieku – personu ar invaliditāti situācijas analīze liecina, ka tā ir mērķgrupa nodarbinātības paaugstināšanai, turklāt, organizējot pasākumus, jāņem vērā objektīvas grūtības integrēties darba tirgū un jāizveido specifiskas nodarbināmības paaugstināšanas metodes. NVA pasākumos personas ar invaliditāti ir īpaša mērķgrupa, taču lielākā uzmanība tiek pievērsta fizisko nepilnību kompensēšanai. Salīdzinot ar pašreizējo piedāvājumu, nepieciešams vairāk pievērsties personīgo īpašību (uzņēmības, paācieņas utt) izkopšanai.

Var secināt, ka bezdarbnieki vecumā 50+ un jo sevišķi pirmspensijas vecumā ir īpaša mērķgrupa, kurā darbā iekārtošanās ir neapmierinoša un NVA pasākumu ietekme salīdzinoši mazāka. Tas nozīmē, ka šai grupai vēlams piemērot vairāk mērķorientētu nodarbināmības paaugstināšanas veidu, ņemot vērā senioru īpatnības. Senioru loma un klāstbūtne darba tirgū noteikti pieaugs, jo

- 1) paaugstinās pensiju vecums,
- 2) seniori var kompensēt darba spēka nepietiekamību, ko citādi kompensēs imigranti.

Kaut gan jauniešu bezdarbs nav kritiski augsts, jaunieši, kas atgriežas darbā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma slikti integrējas darba tirgū un NVA pakalpojumu viņu nodarbināmību neuzlabo.

Personas pēc atbrīvošanas no ieslodzījuma vietām ir maza bet savdabīga mērķa grupa, kurai pieejamie nodarbināmības paaugstināšanas pasākumi līdz šim nav bijuši efektīvi, iespējams, nevis pasākumu dēļ, bet tādēļ, ka šādu cilvēku integrāciju darba tirgū nosaka vairāk ārēji un personiski apstākļi, nekā iegūtās iemaņas un prasmes.

4. Arodbiedrību lomu nodarbināmības paaugstināšanā

Nodarbināmība ietilpst arodbiedrību interešu lokā, jo, kā pierādīts pētījumos, tā uzlabo iespējas iegūt un turpināt darbu, un darbs un darba samaksa nodrošina labklājību. Kā sociālo interešu aizstāves, arodbiedrības ir uzņēmušās plašāku lomu un rūpējas ne tikai par strādājošiem biedriem, bet arī par iedzīvotājiem ārpus šī kontingenta – pensionāriem, jauniešiem. Tādejādi, arodbiedrību interešu lokā ir nodarbināmības aspekti dažādās darba dzīves situācijās:

- 1) izglītības iestāžu beidzēju nodarbināmība – beidzēju sagatavošana darba dzīvei un pirmās darba vietas gūšanas iespējas;
- 2) darba saglabāšana strādājošajiem – darba attiecības un darba apstākļi;

- 3) darba atgūšana pēc bezdarba – nodarbinātības dienestu pakalpojumu atbilstība nodarbinātības mērķim, kvalitāte un pieejamība;
- 4) darba atgūšana pēc objektīvu apstākļu radīta pārtraukuma – bērna piedzimšanas, ilgstošas slimības;
- 5) darba maiņa piespiedu kārtā vai pēc savas iniciatīvas.

Ņemot vērā daudzšķautņaino un izplūdušo izpratni par jēdzienu „nodarbinātība”, kas atklāta ekspertīzes pirmajā daļā, kā arī atšķirīgo nodarbinātības paaugstināšanas konceptuālo risinājumu dažādās valstīs (caur izglītības sistēmu, caur darba attiecībām un darba apstākļiem, caur nodarbinātības atbalsta pasākumiem), arodbiedrībām vispirms **jāizveido ar valdību un sociālajiem partneriem vienotu izpratni par nodarbinātības jēdziena būtību un nodarbinātības paaugstināšanas konceptuālo pieeju šajā ekspertīzē atklātajos aspektos:**

Piemēram, 1. sadaļā atspoguļotā definīciju daudzveidība un 2. sadaļā analizētā pieredze nodarbinātības traktējumā ES un atsevišķās ārvalstīs atstāj neatbildētu jautājumu par to, kādas iemaņas un prasmes nosaka nodarbinātību – tikai profesionālās (dod izglītības iestāžu mācību programmas), tikai darba tirgus apgūšanas iemaņas un prasmes (dod izglītības iestādes, nodarbinātības dienests un privāti uzņēmumi), vai abas kopā. Precīzs nepieciešamo iemaņu un prasmju formulējums nav atrodams arī ES dokumentos, kur piesaukts jēdziens „nodarbinātība”. Hilage un Polarda, izveidotajā nodarbinātību ietekmējošo iemaņu klasifikācijā, kā arī Harveja un citu autoru definīcijās minētās pamatiemaņas, iespējams, neiekļauj izglītībā iegūtās profesionālās iemaņas, bet tikai darba tirgus apgūšanas iemaņas un darba dzīves laikā papildinātās profesionālās iemaņas. Šāda pieņēmuma pamatotību nostiprina skaidrojumi, ka nodarbinātība nenozīmē – atrast darbu izglītībā iegūtajā specialitātē, bet gan vispār atrast un saglabāt darbu. Turpretī definīcijās, kas definē nodarbinātību kā indivīda atbilstību darba devēja izpratnei par to, kas ir derīgs viņa uzņēmumam, liek domāt, ka nodarbinātību ietekmē arī profesionālās iemaņas.

Hilage un Polarda uzskaitījumā nav definēts, ko nozīmē “pamatiemaņas (pamatprasmes)”, taču var pieņemt, ka ar to apzīmētas gan profesionālās iemaņas, kas nepieciešamas darba veikšanai, gan arī pamatiemaņas, kas nepieciešamas jebkura darba veikšanai. Ir pieņēmums, ka šādu prasmju noteikšanai var izmantot Eiropas Parlamenta un Padomes ieteikumu par pamatprasmēm mūžizglītībā, kas pieņemts 2006. gada 18. decembrī.⁴⁷

Eiropas parlaments un Eiropas savienības padome iesaka dalībvalstīm iekļaut pamatprasmju nodrošinājumu to mūžizglītības stratēģijās, tostarp stratēģijās vispārējas lasīt un rakstīt prasmes panākšanai, un izmantot pielikumu “Pamatprasmes mūžizglītībai: Eiropas pamatprincipu kopums” (turpmāk “Pamatprincipu kopums”) kā parauginstrumentu.

⁴⁷ Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning, (2006/962/EC), the European Parliament and the Council of the European Union, Eduards,

Pamatprasmes definētas kā zināšanu, prasmju un attieksmju kopums, kas atbilst kontekstam. Pamatprasmes ir tās, kas ir nepieciešamas personiskai izaugsmei un attīstībai, pilsoniskai aktivitātei, sociālajai iekļautībai un nodarbinātībai.

Pamatprincipu kopumā ir noteiktas astoņas pamatprasmes:

- saziņa dzimtajā valodā;
- saziņa svešvalodās;
- matemātiskās prasmes un pamatprasmes dabaszinībās un tehnoloģijās;
- digitālā prasme;
- mācīšanās mācīties;
- sociālās un pilsoniskās prasmes;
- pašiniciatīva un uzņēmējdarbība;
- kultūras izpratne un izpausme.

Izšķiršanās nepieciešamo iemaņu un prasmju jautājumā nosaka nodarbināmības veicināšanas pasākumu objektu. Jebkurā gadījumā, Latvijā nodarbināmības uzlabošanā visvājāk attīstītā joma ir spēja saprast darba tirgu un darboties darba tirgū. Tāpēc arodbiedrību galvenais uzdevums ir **sekmēt šādu spēju apgūšanas iespējas un rosināt esošos un topošos strādājošos tās izmantot.**

I. Izglītības sistēma

1. Izglītības sistēmā arodbiedrībām (arī darba devēju organizācijām) ir jākoncentrē uzmanību ne tik daudz uz profesionālo zināšanu un iemaņu apguvi, cik uz tādu zināšanu un iemaņu apguvi, kas atvieglo integrāciju darba tirgū. Arodbiedrībām ir jāizvērtē, cik tāl, iedibinot labākus sakarus ar tautsaimniecību, darba devējiem un to organizācijām ir vērts un atļauts iejaukties izglītības iestāžu akadēmisko un profesionālo izglītības programmu saturā.
2. Darba devēju un arodbiedrību līdzdalība ir vairāk vēlama izglītības politikas veidošanā un profesionālās izglītības vadīšanā, un tā var izpausties ne tikai beznaudas sadarbības formā, bet arī finanšu partnerības formā (pilnībā vai daļēji samaksāts pasūtījums profesionālās izglītības iestādei).
3. Arodbiedrībām jāseko, lai visu līmeņu izglītības iestādēs tiktu īstenotas programmas, kas palīdz izkopt darbam nepieciešamās personīgās īpašības (godprātīgu attieksmi pret darbu utt).
4. Jāņem vērā, ka nodarbināmības pamatiemaņas cilvēki vislabāk apgūst vispārējās izglītības sistēmā, un tām ir liela nozīme darba tirgū (ES ministru sanāksmes secinājums), tāpēc arodbiedrībām jā rūpējas, lai nodarbināmības pamatiemaņas tiktu apgūtas pēc iespējas agrāk un ilgstošāk un pilnīgāk.
5. Arodbiedrībām jāpanāk studentu prakses atjaunošanu visās profesionālajās izglītības iestādēs.

Bezdarbnieku reintegrācijas jomā arodbiedrībām jāvērs uzmanību jauniešu, kas atgriežas darbā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, integrācijai darba tirgū (jāuzlabo viņu nodarbināmība). Iespējams, ka jauniešu integrāciju darba tirgū ierobežo darba vietu kvalitāte (alga, darba apstākļi). Tā kā jaunieši aktīvi emigrē, bezdarba dati, kas uzrāda

zemu jauniešu – bezdarbnieku īpatsvaru kopējā bezdarbnieku struktūrā, var būt maldinoši. Tāpēc ieteicams dziļāk izpētīt jauniešu integrācijas iespējas darba tirgū (arī saistībā ar ES īpašo politiku jauniešu bezdarba likvidēšanai un tam atvēlētajiem līdzekļiem).

Jāņem vērā, ka bezdarbnieku skaitā liels īpatsvars ir vienkāršo profesiju pārstāvji. Kā liecināja Eirofonda pētījums, „uzkrātā” nodarbināmība (nodarbināmības pieaugums) ir jo vieglāk sasniedzams, jo augstāks ir indivīda izglītības līmenis. Tas nozīmē, ka lielākajai daļai bezdarbnieku mūžizglītības pasākumi būs grūti pieejami un īpaši nozīmīga būs palīdzība, kas sekmēs personības izkopšanu – tieši tie, kuru piedāvājums ir vismazākais.

Šie piemēri liecina, ka vispārējās nodarbinātības veicināšanas politikas, un pat speciāli mērķgrupām orientēta nodarbinātības veicināšanas politika nav pietiekoši efektīva. Tāpēc ir vēlams izveidot un īstenot nodarbinātības veicināšanas politiku, kas īstenotu specifiskus nodarbinātības paaugstināšanas uzdevumus. Šādai politikai jābūt precīzāk orientētai uz mērķgrupām un pielāgotai to vajadzībām.

Ieteicamās mērķgrupas nodarbinātības uzlabošanai (atbilstoši bezdarba struktūrai):

- 1) personas, kas var strādāt vienkāršās profesijās:
 - a) lielākais īpatsvars bezdarbnieku struktūrā,
 - b) lielākais ilgstošo bezdarbnieku īpatsvars grupā,
 - c) sarežģītāka darba samaksas un darba apstākļu situācija darba vietās (aplokšņu algas, virsstundu darbs, sliktāki darba apstākļi),
 - d) zemāks izglītības līmenis – grūtāk apgūst piedāvātās vispārējās nodarbinātības iemaņu un prasmju attīstības programmas, nepieciešama īpaša pieeja,
 - e) sarežģītāks bezdarba cēloņa izskaidrojums – ekonomiskās situācijas un prasmju pietiekamības kombinācija;
- 2) personas ar profesionālo izglītību:
 - a) liels īpatsvars bezdarbnieku struktūrā;
 - b) sarežģīts bezdarba cēlonis – ārējie apstākļi, tostarp, ekonomiskā attīstība kombinācijā ar izglītības kvalitāti;
- 3) ilgstošie bezdarbnieki (princiāla mērķgrupa, sadalāma pa atsevišķām apakšgrupām: vienkāršo profesiju strādnieki, personas pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, personas pirmspensijas vecumā un vecumā 50+, personas ar invaliditāti, atbrīvotie no ieslodzījuma vietām):
 - a) liels tādu personu, kas var strādāt vienkāršās profesijās, īpatsvars ilgstošo bezdarbnieku skaitā,
 - b) liels personu pēc bērna kopšanas atvaļinājuma īpatsvars ilgstošo bezdarbnieku skaitā;
 - c) liels gados vecāku cilvēku īpatsvars;
 - d) ilgstošie bezdarbnieki galvenokārt tiek iesaistīti algotos pagaidu darbos, kas viņu nodarbināmību tikpat kā neuzlabo, un saņem vispārējās karjeras konsultācijas – nepieciešama īpaša un diferencēta pieeja atkarībā no ilgstošo bezdarbnieku apakšgrupas īpatnībām un bezdarba cēloņa);

- 4) personas pirmspensijas vecumā un vecumā 50+:
 - a) liels īpatsvars ilgstošo bezdarbnieku skaitā,
 - b) senioro bezdarbnieku skaitā liels vienkāršo profesiju pārstāvju īpatsvars,
 - c) attālināti no izglītības iegūšanas brīža;
 - d) citāda dzīves uztvere;
 - e) veselības un fiziskās izturības samazinājums;
- 5) personas ar invaliditāti:
 - a) skaits samazinās, bet īpatsvars pieaug,
 - b) vairāk nekā puse (54,3%) no reģistrētajiem bezdarbniekiem ar invaliditāti ir ilgstošie bezdarbnieki;
 - c) objektīvas grūtības integrēties darba tirgū – specifiskas nodarbināmības paaugstināšanas metodes, vairāk pievēršoties personīgo īpašību (uzņēmības, pašcieņas utt) izkopšanai.
- 6) personas pēc bērna kopšanas atvaļinājuma:
 - a) slikti integrējas darba tirgū,
 - b) NVA pakalpojumi, kaut arī teorētiski derīgi, praktiski maz uzlabo viņu nodarbināmību;
- 7) atbrīvotie no ieslodzījuma vietām – izmantotie pieejamie nodarbināmības paaugstināšanas pasākumi līdz šim nav bijuši efektīvi, iespējams, nevis pasākumu dēļ, bet tādēļ, ka šādu cilvēku integrāciju darba tirgū nosaka vairāk ārēji un personiski apstākļi, nekā iegūtās iemaņas un prasmes.

Speciāli pasākumi sieviešu nodarbināmības uzlabošanai nav nepieciešami.

Arodbiedrības var būt **vidutāji indivīda un darba devēju priekšstatu saskaņošanai** par nodarbināmību arī citos jautājumos.

Šajā nolūkā arodbiedrībām:

- jāizzina un jāsaskaņo ar darba devējiem vēlmes un priekšstatus par indivīda nodarbināmību;
- atkarībā no tā, ko uzskata par nodarbināmību ietekmējošiem faktoriem – visas iemaņas, vai tikai tās, kas saistītas ar virzību darba tirgū, arodbiedrībām jāvienojas ar darba devēju par vēlamo darba devēja atbalstu darbinieka iemaņu pilnīgošanā, arodbiedrībām jārosina darba devējus apmācību programmā iekļaut specifisku nodarbināmības (darba tirgus apgūšanas) iemaņu apgūšanu, pat ja šādai palīdzībai nav tiešas ietekmes uz darba devēja uzņēmuma attīstību;
- jā rūpējas par mūžizglītības pieejamību strādājošiem indivīdiem, turklāt īpaši pievēršot uzmanību darba tirgus apgūšanas iemaņu un personīgo īpašību izkopšanas programmām,
- jāpanāk sociālo vienošanos ar darba devējiem par personu ar invaliditāti un personu pirmspensijas vecumā un vecumā virs 50 nodarbināmības uzlabošanu, šai nolūkā izzinot darba devēju vajadzības un lobējot nepieciešamo valsts atbalstu.

Arodbiedrībām jāturpina sadarboties ar valsts un pašvaldību institūcijām, lai novērotu un vērtētu nodarbināmības un nodarbinātības veicināšanas pasākumu efektivitāti un tērētu ierobežotos resursus efektīvi. Piemēram, visvairāk izmantotie NVA pakalpojumi ir algotie pagaidu darbi, konkurētspējas paaugstināšanas pakalpojumi, neformālā apmācība un kompleksie atbalsta pasākumi. No tiem trīs pēdējie teorētiski varētu uzlabot nodarbināmību, taču bezdarba statistika liecina, ka bet bezdarbnieki, kuri ir izmantojuši šos pakalpojumus, tieši otrādi, vājāk integrējas darba tirgū.

Arodbiedrībām jāizvērtē, ko nozīmē tas, ka bezdarba problēma (bezdarbnieki un brīvās darba vietas) koncentrējas vienkāršo profesiju sektorā. Vai tas nozīmē, ka bezdarba problēma ir tikai daļēji atklāta valsts struktūrām, vai arī to, ka Latvijas tautsaimniecība slīgst arvien dziļāk zemas pievienotās vērtības sektorā un tuvākajā laikā labklājības paaugstinājums nav gaidāms. Pēdējais scenārijs nozīmē, ka izglītības sistēma gatavo speciālistus neesošām darba vietām un Latvijas resursi tiek tērēti speciālistu sagatavošanai ārvalstīm.