

DARBA VIDES IETEKME UZ NODARBINĀTĪBAS PAAUGSTINĀŠANU DARBA TIRGŪ IZGLĪTĪBAS NOZARĒ LATVIJĀ

Working Environment Impact on the Latvian Labor Market Growth in the Education Sector

Irēna Silineviča

Rēzeknes Tehnoloģiju akadēmija, Latvija

Abstract. *Increasing participation of the elderly people in the labor market has significant potential to reduce the demographic burden. People who want to stay in the labor market longer and are physically fit to work longer should create the conditions for these opportunities. Research is needed to discover these options. Extending people's working lives depends on many factors. One of them is a working environment that is specific to each sector and different in each company. The aim of this research is to study the impact of some working environment factors on people's decision to work in retirement age in the education sector. This topic has not been sufficiently studied in Latvia yet. Express surveys and the survey methods were used for self-assessment of the impact of the working environment on people's decision to stay in the labor market longer. The developed proposals concern to creation of career support strategies for the elderly employee. It will be able to promote the growth of labor market potential in Latvia in the education sector.*

Keywords: *education sector elderly employee, employment, working environment*

Ievads

Introduction

Kā viens no izaicinājumiem veselības un drošības jomā Eiropas Savienības (ES) darba aizsardzības pamatstratēģijā (2014-2020) tiek uzsvērts ES darbaspēka novecošanās (European Commission, 2014). Sabiedrības novecošanās ir izaicinājums darba tirgum. Pieaug demogrāfiskā slodze, samazinās darbaspējīgo iedzīvotāju īpatsvars, kas ietekmē ekonomisko izaugsmi un sociālo politiku.

Gados vecāku iedzīvotāju līdzdalības paaugstināšanai darba tirgū ir būtisks potenciāls, lai mazinātu demogrāfiskās slodzes pieaugumu. Cilvēkiem, kas vēlas ilgāk palikt darba tirgū un ir fiziski spējīgi strādāt, jārada apstākļi šīm iespējām. Ņemot vērā ar sabiedrības novecošanos saistītos izaicinājumus darba tirgū, būtiski ir sniegt gados vecākajiem iedzīvotājiem atbalstu, kas veicinātu šīs vecuma grupas konkurētspēju darba tirgū (Centrālā statistikas pārvalde, 2018). Darba dzīves

pagarināšana atkarīga no daudziem faktoriem. Latvijā ir veikti pētījumi par darba devēju attieksmi pret vecāku darbinieku nodarbinātību, pensijas ietekmi uz darbinieku izvēli strādāt pensijas vecumā, karjeras atbalsta iespējām, diskrimināciju u.c. No Rīgas Stradiņa universitātes aģentūras pētījuma izriet, ka gados vecākiem darbiniekiem retāk notiek konflikti ar vadītājiem, citiem darbiniekiem un klientiem. Gados vecākie cilvēki pakļauti dabīgam novecošanās procesam, tomēr galvenais faktors, kas negatīvi ietekmē veselības stāvokli jau no 25 gadu vecuma, ir darba apstākļi (Eiropas darba drošības..., 2014). Darba vide ir specifiska katrā nozarē un atšķirīga katrā uzņēmumā. Latvijā darba vides faktoru iespaids uz cilvēka darba mūža pagarināšanu nav pietiekami izpētīts.

Šī pētījuma mērķis ir analizēt darba vides faktoru iespējamo ietekmi uz cilvēku lēmumu turpināt darbu pensijas vecumā izglītības nozarē.

Pētījumā tika izmantoti statistikas dati, Latvijas un ES normatīvie akti, kā arī pētījumi par darba spēka novecošanās problēmām. Veicot pašnovērtējumu par darba vides ietekmi uz cilvēku lēmumu ilgāk palikt darba tirgū izmantotas ekspresaptaujas un aptaujas metodes. Datu apstrādei tika izmantoti SPSS rīki.

Darba dzīves pagarināšana kā nozīmīgs stratēģisks izaicinājums *Extending people's working lives as an important strategic challenge*

Lisabonas deklarācijas preambulā īpaši tiek novērtētas vecāka gadagājuma cilvēku zināšanas, dzīves pieredzes bagātība, viņu personīgās dzīves papildījums un viņu ieguldījums sabiedrības labā, kā arī uzsvērts, ka vecāka gadagājuma cilvēki nav viendabīga grupa, bet atšķirīgi ar savām vajadzībām, vēlmēm un iespējām visā viņu dzīves laikā. Deklarācijā tika norādīti šādi veidi vecāku cilvēku potenciāla atzīšanai: dot iespēju realizēt fiziskās, garīgās un sociālās vajadzības visā viņu dzīves laikā; dot iespēju piedalīties sabiedrības dzīvē un dot ieguldījumu tajā saskaņā ar viņu spējām un vajadzībām, īstenojot sociāli atbildīgas un uz nākotni vērstas ekonomikas un finanšu stratēģijas, kas aptver pašreizējās vajadzības, nākamo paaudžu cerības, vienlaikus novērtējot gados vecāku cilvēku potenciālu, viņu dzīves pieredzi, viņu atbildību un atbalstu visām paaudzēm un sabiedrībai; veicināt vecāka gadagājuma cilvēku līdzdalību valsts, reģionālajā un vietējā līmenī, izstrādājot politikas, stratēģijas un pasākumus, kas tieši vai netieši ietekmē viņu dzīvi, ņemot vērā vecāka gadagājuma cilvēku daudzveidību un viņu vajadzības; veicināt vecāka gadagājuma cilvēku pozitīvu tēlu, atzīstot un uzsverot viņu ieguldījumu sabiedrības labā. Deklarācijā ir aicinājums veicināt ilgāku darba dzīvi un spēju strādāt, atzīstot vecāka gadagājuma darba ņēmēju nodarbinātības potenciālu, un izstrādāt darba tirgus stratēģijas, lai veicinātu maksimālas līdzdalības iespējas visu vecumu darba ņēmējiem; veicināt piekļuvi un veicināt mūžizglītības iespējas un attīstību prasmes, kas ir priekšnoteikums aktīvai un

pilnvērtīgai dzīvei visos vecumos, veicināt ilgāku darba dzīvi un spēju strādāt (United Nations Economic..., 2017).

2018.gada sākumā Latvijā bija 1,93 miljoni iedzīvotāju, to skaitā 269,8 tūkstoši jeb 13,9% bija pirms-pensijas vecuma iedzīvotāju. Ar katru gadu šīs vecuma grupas iedzīvotāju skaits pieaug (no 2010. līdz 2018. gadam par 9,1%). Šīs vecuma grupas iedzīvotāji iespaidoja arī migrācijas procesus. 2017. gadā emigrēja 17,7 tūkst. iedzīvotāju, no tiem 1,1 tūkstotis jeb 6,4% bija pirms-pensijas vecumā, bet Latvijā ieradās 9,9 tūkstoši, no kuriem 0,9 tūkstoši jeb 9,3% bija 55–64 gadu vecumā (Centrālā statistikas pārvalde, 2018). Pasaules bankas (PB) pētījumā, pamatojoties uz EUROSTAT datiem, tika izteiktas prognozes, ka 2030. gadā Latvijā iedzīvotāju skaita īpatsvars vecumā 50+ sasniegs 45,6%, bet nodarbināto iedzīvotāju skaita īpatsvars vecumā 50+ sasniegs 33,6% (Levin & Sinnott, 2013). Sabiedrības novecošanos, kā arī iedzīvotāju skaita samazināšanos Latvijā ietekmēja arī gados jaunāku cilvēku emigrācija, kas pastiprinājās pēc Latvijas pievienošanās Eiropas Savienībai (ES).

2017. gadā Latvijā 55-64 gadu vecuma grupā bija 62,3% nodarbināto, kas ir par 5,2 procentpunktiem augstāks par ES vidējo rādītāju (57,1%). Kopumā nodarbinātības līmenis Latvijā bija 62,9%, bet ES – 59,7%. Visaugstākais 55–64 gadus vecu iedzīvotāju nodarbinātības līmenis ir Zviedrijā, Vācijā, Dānijā un Igaunijā (Centrālā statistikas pārvalde, 2018).

Atbilstoši demogrāfiskajām tendencēm Latvijā pakāpeniski tiek paaugstināts pensionēšanās vecums, tādējādi veicinot ilgāku līdzdalību darba tirgū un nodrošinot pensiju sistēmas ilgtspēju. Atbilstoši PB pētījuma datiem iedzīvotāji ar augstāku izglītības līmeni ātrāk spēj iemācīties jaunas prasmes un pielāgoties mainīgajiem darba tirgus apstākļiem. Cilvēki ar augstāku izglītības līmeni lielākoties strādā profesijās, kas nav saistītas ar fizisku piepūli, kā rezultātā ir iespējams strādāt ilgākus gadus. Pētījumā tika atzīmēts, ka nav pamata apgalvot, ka, novecojot, prasmes kopumā samazinās, drīzāk var runāt par dažādu prasmju attīstību dažādos vecuma posmos. Jaunākie darbinieki 25 – 34 gadu vecumā lielākoties izmanto informācijas komunikāciju tehnoloģijas (IKT) prasmes, izrāda lielāku iniciatīvu mācīties un mācās vairāk, bet gados vecākie darbinieki 55 – 64 gadu vecumā labāk tiek galā ar uzdevumiem, kuri paredz rīcības brīvību, lai sasniegtu darba mērķus (Levin & Sinnott, 2013).

Eiropas sociālās labklājības politikas un pētījumu centrs izstrādāja aktīvās novecošanās indeksu (ANI), kas ir instruments 55+ vecuma iedzīvotāju neizmantotā aktīvās novecošanās potenciāla novērtēšanai. Šo indeksu veido 22 indikatori, kas ir sagrupēti četrās dimensijās: 1) nodarbinātība; 2) līdzdalība sabiedrībā (brīvprātīgās aktivitātes, bērnu un mazbērnu aprūpe, gados vecāku personu aprūpe, politiskā līdzdalība); 3) neatkarīga, veselīga un droša dzīvošana (fiziskā aktivitāte, veselības aprūpes un zobārstniecības pakalpojumu pieejamība, neatkarīga dzīvošanas, finansiālā drošība, fiziskā drošība, mūžizglītība);

4) kapacitāte un aktīvu novecošanos veicinoša vide (paredzamais mūža ilgums 55 gadu vecumā, veselīga mūža ilgums 55 gadu vecumā, garīgā veselība, IKT lietošana, sociālā vide, izglītības līmenis). ANI mēra līmeni, kādā gados vecākie cilvēki dzīvo patstāvīgi, piedalās apmaksātā nodarbinātībā un sociālajā darbībā, kā arī viņu spēju aktīvi dzīvot. PB veica pētījumu “Aktīvās novecošanās izaicinājumi ilgākam darba mūžam Latvijā”. Šajā pētījumā tika noteikts ANI visām ES valstīm. Starp 28 ES valstīm kopējā ANI rangs tabulā Latvija ir ierindota 19. vietā. “Nodarbinātības” rādītājs šajā indeksā Latviju ierindoja 9. vietā, toties “līdzdalība sabiedrībā” – 21. vietā, “neatkarīga, veselīga un droša dzīvošana” – 28. vietā un “kapacitāte un aktīvu novecošanos veicinoša vide” – 23. vietā. Zemākais rezultāts attiecībā uz veselības aprūpes pieejamību un mūžizglītības iespējām var ietekmēt gados vecāko iedzīvotāju nodarbinātības iespējas un konkurētspēju darba tirgū kopumā (Levin & Sinnott, 2013).

Lai kopumā novērtētu gados vecāko iedzīvotāju darba kvalitāti PB aktīvās novecošanās pētījuma ietvaros izstrādāja darba kvalitātes indeksu (DKI), kas aptver tādus aspektus, kā darba alga, darba aizsardzība, izglītības iespējas, nodarbinātības rādītājus un pārkvalifikācijas iespējamību. Atbilstoši minētā DKI rezultātiem gados vecāku darbinieku darba kvalitāte ir salīdzinoši zemāka nekā jaunākām iedzīvotāju grupām. Tomēr prasmju novecošanās iespējamība lielāka ir pirms-pensijas vecuma iedzīvotāju vidū, kamēr pensijas vecuma nodarbināto prasmju novecošanās nav izteikta, kas var tikt skaidrots ar faktu, ka turpināt strādāt, sasniedzot pensijas vecumu, lielākoties izvēlas darbinieki ar augstāku izglītības līmeni (Labklājības ministrija, 2016).

2016. gadā ir izstrādāta Latvijas aktīvās novecošanās stratēģija, kuras mērķis ir veicināt ilgāku un veselīgāku Latvijas iedzīvotāju darba mūžu, uzlabojot iedzīvotāju un valsts ekonomisko situāciju kopumā (Labklājības ministrija, 2016). Stratēģija ietver risinājumu aktīvās novecošanās situācijas uzlabošanai Latvijā. Tajā tika izvirzīti četri rīcības virzieni :

- 1) gados vecāku iedzīvotāju iekļaujošs darba tirgus;
- 2) izglītoti un kompetenti gados vecākie darbinieki atbilstoši mainīgajiem darba tirgus apstākļiem;
- 3) veselīgi un fiziski aktīvi gados vecākie iedzīvotāji, kas pēc iespējas ilgāk turpina aktīvu un neatkarīgu dzīvi;
- 4) sociāli aizsargāti gados vecākie iedzīvotāji.

Demogrāfiskās tendences liecina, ka kvalificētu darbinieku piedāvājums nākotnē varētu būtiski samazināties. Līdz 2025. gadam pienācīgi kvalificētu darbinieku trūkums Latvijā varētu pārsniegt 17 000, galvenokārt tādās jomās kā enerģētika, datorzinātnes, celtniecības, inženiertehniskie sektori, kā arī elektronikā un automātikā (European Commission, 2018). Demogrāfija ir ļoti svarīgs faktors, kas ietekmē arī izglītības nozari. 2018. gadā 5.8% no kopējo nodarbināto skaita vecumā 65+ strādāja izglītības sektorā. “Augstāks izglītības

līmenis palielina seniora konkurētspēju un ir viens no faktoriem, kas liecina par darbinieka potenciālo produktivitāti” (Opmane, 2018). Izmantojot Izglītības un Zinātnes ministrijas (IZM) pārskata datus par augstāko izglītību (IZM augstākās..., 2018), var secināt, ka Latvijas augstskolās 2017/2018. studiju gadā 46% no akadēmiskā personāla bija vecumā virs 50 gadiem: 21% no viņiem bija 50 - 59 gadu vecumā; 10% no viņiem bija 60 - 64 gadu vecumā un 15% - bija vairāk par 64 gadiem.

Kā liecina IZM statistikas pārskata dati (LR Izglītības..., 2018) vispārējās izglītības dienas skolās Latvijā 2017/2018. mācību gadā strādāja 28 778 pedagogi, 42,76% no viņiem - vecumā virs 50 gadiem. Vairāk par 4% no visiem strādājošajiem pedagogiem - pensionāri. 2017/2018. mācību gadā tikai 21 jauns skolotājs uzsāka savas darba gaitas. Tas nozīmē, ka skolotāju sastāvs šajā mācību gadā atjaunojās tikai par 0,073%. No tā izriet, ka skolotāju sastāvs novecojas un tā atjaunošanās nav pietiekama. Darba tirgū tiek nodarbināts ievērojams skaits pedagogu pensijas vecumā, pie tam pensionāru skaits pēdējo 10 gadu laikā nesamazinās (LR Izglītības ...,2018).

Pirms-pensijas un pensijas vecuma darbinieku motivāciju turpināt vai pārtraukt darba gaitas lielā mērā ietekmē darba vide. Šajā pētījumā mērķa grupa ir izglītības iestāžu darbinieki ar augstāko izglītību, un tie ir nevis fiziska, bet intelektuāla darba veicēji. Var pieļaut, ka šīs mērķa grupas atsevišķiem dalībniekiem būtu interese turpināt gan izglītojošo, gan pētniecisko darbu arī pensijas vecumā, tādā veidā pagarinot savu darba mūžu.

Pētījuma metodoloģija **Research methodology**

Pilotpētījuma mērķis bija noskaidrot, kā atsevišķi darba vides faktori iespaido pedagogu motivāciju paildzināt darba mūžu.

Mērķa grupā tika izvēlēti 50 izglītības iestāžu darbinieki: 25 pedagogi pirms-pensijas 50+ vecumā (no 50 līdz 59 gadiem), 15 - vecumā 60+(no 60 līdz 64 gadiem), 10 - vecumā 65+ (virs 65 gadiem).

Pētījuma periods: 2018. gada decembris - 2019. gada janvāris.

Tika veiktas 6 ekspresintervijas un 44 aptaujas (elektroniski). Tās ietvēra jautājumus, kas saistīti ar respondentu darba vidi. Respondenti tika aicināti veikt pašnovērtējumu saistībā ar darba vides faktoru iedarbību uz viņiem un to ietekmi uz lēmuma pieņemšanu turpināt/pārtraukt savas darba gaitas pensijas vecumā.

Izvēlētie darba vidi raksturojošie faktori tika sadalīti trijās grupās: pirmās grupas faktori skar cilvēka emocionālo attieksmi pret savu darbu; otrās grupas faktori raksturo kolēģu attieksmi pret respondentiem; trešās grupas faktori raksturo vadības attieksmi (skat. 1. tabulu).

1.tabula. *Darba vidi raksturojošie faktori* (autores veidota)
Table 1 *Factors of the work environment* (created by the author)

Emocionālie faktori	Kolēģu attieksmes faktori	Vadības attieksmes faktori
Mans darbs ir mans hobijs Mans darbs mani dara laimīgu Jaunu zināšanu apguve man patīk Jaunas pieredzes apguve man patīk Stresa situācijas izsit mani no līdzsvara	Kolēģi mani atbalsta Draudzīga atmosfēra Cieņas izrādīšana Kolēģi gaida manu pensionēšanos	Manu darbu vadība nenovērtē Man jāstrādā papildus neapmaksāti darbi

Pētījumu rezultātu analīze *Analysis of the research results*

Pētījumā piedalījās trīs respondentu vecuma grupas: 25 respondenti vecumā 50+(no 50 līdz 59 gadiem), 15 - vecumā 60+(no 60 līdz 64 gadiem), 10 - vecumā 65+ (virs 65 gadiem). 2. tabulā apkopotie dati rāda, ka visās trijās grupās ir respondenti, kuri ir gatavi turpināt darbu: 72% pirmspensijas 50+ vecuma grupā, 87% pensijas vecuma grupā 60+ un 90% pensionāru grupā 65+.

2.tabula. *Gatavība turpināt strādāt atkarībā no vecuma grupas respondentu skatījumā*
(autores veidota)

Table 2 *Readiness to continue working in the respondents' view* (created by the author)

		Gatavība turpināt strādāt, atbilžu skaits				Kopā, atbilžu skaits
		jā	par to vēl nedomāju	domāju nē	nē	
Vecums	50+	9	9	6	1	25
	60+	11	2	2	0	15
	65+	8	1	0	1	10
Kopā		28	12	8	2	50

Lai noskaidrotu faktoru ietekmi uz lēmuma pieņemšanu par darba dzīves pagarināšanas iespējām, katra darba vidi veidojošā faktoru grupa tiek pētīta atsevišķi.

Emocionālie faktori *Emotional factors*

3.tabulā attēloti respondentu pašnovērtējuma dati par emocionālo faktoru esamību viņu darba dzīvē. 4.tabulā attēlots respondentu pašnovērtējums par emocionālo faktoru ietekmi uz lēmuma pieņemšanu pārtraukt/ turpināt strādāt.

3.tabula. *Emocionālo faktoru esamības pašnovērtējums atkarībā no respondentu vecuma (autores veidota)*

Table 3 *Self-assessment of the existent of emotional factors depending on the age of respondents (created by the author)*

Faktori		Darbs ir hobijs		Laimīgs darbā		Jaunu zināšanu apgūšana		Jaunas pieredzes apgūšana		Stresa ietekme		Kopā
		jā	nē	jā	nē	jā	nē	jā	nē	jā	nē	
		atbilžu skaits										
Vecums, gados	50+	20	5	18	7	20	5	25	0	13	12	25
	60+	12	3	12	3	12	3	15	0	8	7	15
	65+	8	2	10	0	10	0	10	0	6	4	10
Kopā		40	10	40	10	42	8	0	0	27	23	50

Pētījuma rezultāti, kas apkopoti 3. un 4. tabulā ļauj secināt sekojošo: visās vecuma grupās 80% respondentiem darbs ir hobijs. 85% respondentu, kuriem darbs ir hobijs, un 60% no tiem respondentiem, kuriem darbs nav hobijs, ir gatavi turpināt darbu vai pagaidām vēl nedomā par tā pārtraukšanu. Tas nozīmē, ka, uztverot darbu kā hobiju, ir lielākas iespējas palikt ilgāk darba tirgū.

4.tabula. *Emocionālo faktoru ietekme uz gatavību turpināt darbu respondentu skatījumā (autores veidota)*

Table 4 *Influence of emotional factors on readiness to continue working from the viewpoint of the respondents (created by the author)*

Faktori		Darbs ir hobijs		Laimīgs darbā		Jaunu zināšanu apgūšana		Jaunas pieredzes apgūšana		Stresa ietekme		
		jā	nē	jā	nē	jā	nē	jā	nē	jā	nē	
		atbilžu skaits										
Gatavība turpināt darbu	jā	24	4	25	3	27	1	28	0	15	13	
	vēl nedomāju	10	2	11	1	11	1	12	0	4	8	
	domāju, nē	5	3	3	5	2	6	8	0	8	2	
	nē	1	1	1	1	2	0	2	0	2	0	
Kopā		40	10	40	10	42	8	50	0	27	23	

Pirms-pensijas vecuma grupā 50+ tikai 72% no respondentiem ir laimīgi savā darbā, pensijas vecuma abās grupās 88% no respondentiem ir laimīgi savā darbā. Vislabāk jūtās pensionāri vecumā 65+ (100% laimīgi). 80% respondentu vecumā 60+ jūtās laimīgi savā darbā, 72% no viņiem bija gatavi turpināt darbu vai pagaidām vēl nedomāja par tā pārtraukšanu. 60% no tiem, kas nejutās laimīgi savā darba vietā, vēlējās mainīt darbu. Var secināt, ka laimīgs cilvēks savā darba vietā varētu ilgāk noturēties darba tirgū.

84% no respondentiem labprāt apgūst jaunas zināšanas. 90% no tiem ir gatavi turpināt darbu vai pagaidām vēl nedomā par tā pārtraukšanu. 75% no tiem, kas nelabprāt apgūst jaunas zināšanas, vēlas mainīt darbu. Pilnīgi visi respondenti labprāt apgūst jaunu pieredzi, tikai 20% no viņiem vēlas mainīt darbu, 80% vēlas turpināt strādāt. Var secināt, ka vēlme apgūt jaunas zināšanas un jaunu pieredzi lielā mērā ietekmē darbinieka izvēli turpināt darba gaitas.

56% no visiem respondentiem stress izsit no līdzsvara, 71% no viņiem nevēlas mainīt darbu. 44% no visiem respondentiem stresa ietekmi nejūt, un 91% no viņiem vēlas turpināt strādāt. Var secināt, ka stresa faktors nav noteicošais darba turpināšanas /pārtraukšanas izvēlē.

Kolēģu attieksme *Colleagues' attitude*

Kolēģu attieksmes vērtējumā tika ietverti šādi faktori: atbalsts darba kolektīvā, draudzīga atmosfēra, cieņas izrādīšana un kolēģu attieksme pret respondenta pensionēšanos. Respondentu pašnovērtējuma rezultāti, kas saistīti ar kolēģu attieksmi, apkopoti 5. tabulā, 6. tabulā apkopoti pašnovērtējuma rezultāti par kolēģu attieksmes ietekmi uz respondentu gatavību turpināt darbu.

5.tabula. *Kolēģu attieksmes vērtējums respondentu skatījumā (autores veidota)*
Table 5 *Evaluation of colleagues' attitude from the respondents' point of view (created by the author)*

Faktori		Atbalsts kolektīvā		Draudzīga atmosfēra		Cieņas izrādīšana		Attieksme pret manu pensionēšanos		Kopā
		jā	nē	jā	nē	jā	nē	jā	nē	
		atbilžu skaits								
Vecums, gados	50+	24	1	19	6	24	1	3	22	25
	60+	12	3	10	5	15	0	6	9	15
	65+	10	0	10	0	10	0	5	5	10
Kopā		46	4	39	11	49	1	14	36	50

Pētījuma rezultāti, kas apkopoti 5 un 6. tabulā, ļauj secināt sekojošo: 92% respondentu izjūt atbalstu darba kolektīvā, 80% no tiem ir gatavi turpināt darbu vai pagaidām vēl nedomā par tā pārtraukšanu. 75% no tiem, kas nejūt atbalstu kolektīvā, arī gatavi turpināt darbu. Atbalsts darba kolektīvā lielā mērā veicina darbinieku izvēli turpināt strādāt.

6.tabula. *Kolēģu attieksmes ietekme uz gatavību turpināt darbu respondentu skatījumā*
(autores veidota)

Table 6 *Impact of colleagues' attitudes on readiness to continue working from the respondents' point of view* (created by the author)

Faktori		Atbalsts kolektīvā		Draudzīga atmosfēra		Cieņas izrādīšana		Attieksme pret manu pensionēšanos	
		atbilžu skaits							
		jā	nē	jā	nē	jā	nē	jā	nē
Gatavība turpināt darbu	jā	25	3	23	5	28	0	10	18
	vēl nedomāju	12	0	11	1	11	1	2	10
	domāju, nē	8	0	4	4	8	0	1	7
	nē	1	1	1	1	2	0	1	1
Kopā		46	4	39	11	49	1	14	36

78% respondentu jūt draudzīgu atmosfēru darba kolektīvā, 61% no tiem ir gatavi turpināt darbu vai pagaidām vēl nedomā par tā pārtraukšanu. 55% no tiem, kas nejūt draudzīgu izturēšanos, arī gatavi turpināt darbu. Draudzīga atmosfēra kolektīvā stimulē cilvēku vēlmi turpināt darbu arī pensijas vecumā.

98% respondentu izjūt cieņu darba vidē, 78% no tiem ir gatavi turpināt darbu vai pagaidām vēl nedomā par tā pārtraukšanu. Pedagoģiem vecumā 50+ ir svarīgi izjust cieņu darba vidē, un tas iespaido viņu gatavību turpināt darba gaitas.

28% respondentu domā, ka kolēģi gaida viņu pensionēšanos. Neskatoties uz to, 86% no viņiem ir gatavi turpināt darbu. 78% no tiem, kas pārliecināti, ka kolēģi negaida viņu pensionēšanos, ir gatavi turpināt strādāt. Kolēģu gaidas uz vecāka darbinieka pensionēšanos nenostādā kā noteicošais faktors pieņemt lēmumu turpināt/ pārtraukt darbu.

Vadības attieksme *Managers' attitude*

Vadības attieksmes faktoru pašnovērtējums attēlots 7. un 8. tabulā. Ikviens darbinieks veic vērtīgu darbu. Katram darbiniekam darba veikšanas motivators ir pārliecība, ka vadība viņa darbu uzskata par svarīgu un atbilstoši novērtē. Vadības attieksmei pret darbinieku veikumu ideālā gadījumā jābūt motivējošai, kas varētu veicināt darbinieku izvēlēties strādāt ilgāku darba mūžu.

7.tabula *Vadības attieksmes vērtējums respondentu skatījumā (autores veidota)*
Table 7 *Evaluation of managers' attitude from the respondents' point of view (created by the author)*

Faktori		‘Vadība nenovērtē manu darbu’		‘Man jāstrādā neapmaksāts papildus darbs’		Kopā
		jā	nē	jā	nē	
		atbilžu skaits				
Vecums, gados	50+	9	16	18	7	25
	60+	4	11	11	4	15
	65+	0	10	6	4	10
Kopā		13	37	35	15	50

8.tabula. *Vadības attieksmes ietekme uz gatavību turpināt darbu respondentu skatījumā (autores veidota)*

Table 8 *Impact of managers' attitudes on readiness to continue working from the respondents' point of view (created by the author)*

Faktori		‘Vadība nenovērtē manu darbu’		‘Man jāstrādā neapmaksāts papildus darbs’	
		jā	nē	jā	nē
		atbilžu skaits			
Gatavība turpināt darbu	jā	3	25	20	8
	vēl nedomāju	5	7	9	3
	domāju, nē	4	4	4	4
	nē	1	1	2	0
Kopā		13	37	35	15

Pētījuma rezultāti, kas apkopoti 7. un 8. tabulā ļauj secināt:

26% respondentu ir pārliecināti, ka vadība viņu darbu pietiekami nenovērtē, tomēr 62% no viņiem ir gatavi turpināt darbu vai pagaidām vēl nedomā par tā pārtraukšanu. 86% no tiem, kas pārliecināti, ka vadība viņu darbu novērtē pietiekami, gatavi turpināt darbu. Var secināt, ka darbiniekam, veicot izvēli turpināt darbu pensijas vecumā, ir svarīgi, ka vadība viņa darbu novērtē.

70% respondentu apliecina, ka viņi strādā papildus neapmaksātu darbu, tomēr 83% no viņiem ir gatavi turpināt darbu vai pagaidām vēl nedomā par tā pārtraukšanu. 73% no tiem, kas nestrādā papildus neapmaksātu darbu, gatavi turpināt darbu. Veiktās pilot-aptaujas rezultāti neliecina, ka pastāv korelācija starp ‘*papildus neapmaksāta darba pildīšanu*’ un respondentu izvēli turpināt/ pārtraukt darbu.

Secinājumi un priekšlikumi ***Conclusions and suggestions***

Gados vecāku iedzīvotāju līdzdalība darba tirgū ir būtisks potenciāls, lai mazinātu demogrāfiskās slodzes pieaugumu. Pedagogu novecošanās problēma ļoti lielā mērā skar izglītības nozari Latvijā, jo gandrīz puse no visiem pedagogiem ir vecumā virs 50 gadiem. Darba vide ir būtisks faktors, kas ietekmē 50+ vecuma darbinieku motivāciju turpināt/pārtraukt darba gaitas. Pilot-pētījuma rezultāti liecina sekojošo: ja pedagogiem darbs ir hobijs, viņi, ir arī laimīgi savā darba vietā; laimīgs cilvēks savā darba vietā varētu ilgāk noturēties darba tirgū; pedagogi, vecumā virs 50 gadiem, labprāt apgūst jaunu pieredzi un jaunas zināšanas, kas lielā mērā ietekmē darbinieka izvēli turpināt darba gaitas; stresa faktors nav noteicošais darba turpināšanas/pārtraukšanas izvēlē; atbalsts darbā un draudzīga atmosfēra kolektīvā stimulē cilvēku vēlmi turpināt darbu arī pensijas vecumā; pedagogiem vecumā 50+ ir svarīgi izjust cieņu darba vidē, tas iespaido viņu lēmumu turpināt strādāt; kolēģu gaidas uz vecāka darbinieka pensionēšanos nenostādā kā noteicošais faktors pieņemt lēmumu turpināt/ pārtraukt darbu.

Lai veicinātu pedagogu aktīvā darba mūža pagarināšanu, katras izglītības iestādes vadībai vajadzētu izstrādāt personāla karjeras atbalsta stratēģiju. Kā vienu no stratēģiskajiem virzieniem tajā vajadzētu noteikt pedagogu aktīvā darba mūža pagarināšanu. Rīcības plānā, kā vidēja termiņa dokumentā, būtu jāparedz dažādus atbalsta pasākumus, kas uzturētu vecāka gadu gājuma darbinieku konkurētspēju, t.sk., mūžizglītības pasākumus, veselīga dzīves veida veicināšanas pasākumus, kā arī atbalstošu un draudzīgu darba vidi.

Summary

Increasing the participation of elderly people in the labor market has significant potential to reduce the demographic burden. People who want to stay in the labor market longer and are physically fit to work longer should create the conditions for these opportunities. Extending people's working lives depends on many factors. One of them is a working environment that is specific to each sector and different in each company. The aim of this research is to study the impact of the work environment on people's decision to work in retirement age in the education sector. The working environment is an important factor influencing the motivation of pre-retirement and retirement age employees to continue or stop working. The results of this pilot study show the following: for many (80%) teachers work is a hobby and they are happy; a happy person in his workplace could stay in the labor market longer; persons over the age of 50 are happy to learn new experiences and new knowledge; the desire to learn new knowledge and new experiences greatly influences the employee's choice to continue working; the stress factor is not decisive for the continuation of work; support from the colleagues greatly contributes to the choice of employees to continue their work; a friendly

atmosphere in the collective stimulates people's desire to continue working even at retirement age; for educators aged 50+ it is important to feel respect at the working environment, which affects their readiness to continue working; colleagues' expectation of retiring an older employee does not work as a decisive factor in deciding to continue / discontinue work. In order to enhance the active life of teachers, the personnel support strategy should be developed in each educational institution. As one of the strategic directions, it should set out to extend the active life of teachers. The Action Plan, as a medium-term document, should provide for various support measures to maintain the competitiveness of elderly workers, like lifelong learning activities, measures to promote a healthy lifestyle as well as a supportive and friendly working environment.

Literatūra References

- Centrālā statistikas pārvalde (2018). *Pirmspensijas vecuma iedzīvotāji Latvijā*. Pieejams: <https://www.csb.gov.lv/lv/statistika/statistikas-temas/iedzivotaji/iedzivotaju-raditaji/meklet-tema/347-pirmspensijas-vecuma-iedzivotaji-latvija>
- Eiropas darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (2014). *Darba apstākļi un riski Latvijā 2012–2013*. Pieejams: <http://osha.lv/lv/research/docs/att00069.pdf>
- European Commission (2014). *EU Occupational Safety and Health (OSH) Strategic Framework 2014-2020*. Retrieved from <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=151&langId=ne>
- European Commission (2018). Short overview of the labour market. Retrieved from <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=2776&acro=lmi&lang=en&countryId=>
- IZM Augstākās izglītības, zinātnes un inovāciju departaments (2018). *Pārskats par Latvijas augstāko izglītību 2017.g.* Pieejams: http://www.izm.gov.lv/images/izglitiba_augst/Parskats-par-Latvijas-augstako-izglitibu-2017gada.pdf
- Labklājības ministrija (2016). *Aktīvās novecošanās stratēģija ilgākam un labākam darba mūžam Latvijā. Konceptuāls ziņojums (2016)*. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/lmdokumentuprojekti/1/lmzino_080416_aktnoviec.pdf
- Levin, V., & Sinnott, E. (2013). The active aging challenge for longer working lives in Latvia. Retrieved from http://www.lm.gov.lv/upload/aktualitates2/wb_lv_active_aging_report_0110151.pdf
- LR Izglītības un zinātnes ministrija (2018). Statistika par vispārējo izglītību. Pieejams: <https://www.izm.gov.lv/lv/publikacijas-un-statistika/statistika-par-izglitibu/statistika-par-visparejo-izglitibu>
- Opmane, I. (2018). *Latvijā trūkst darbaspēka. Vai pensināri var palīdzēt?* Pieejams: <https://www.makroekonomika.lv/latvija-trukst-darbaspeka-vai-pensionari-var-palidzet>
- United Nations Economic Commission for Europe (2017). *Lisbon Ministerial Declaration “A Sustainable Society for All Ages: Realizing the potential of living longer” 22 September 2017*. Retrieved from https://www.unece.org/fileadmin/DAM/pau/age/Ministerial_Conference_Lisbon/Declaration/2017_Lisbon_Ministerial_Declaration.pdf