

(Ministru kabineta
2016. gada 7. septembra
rīkojums Nr. 507)

**Konceptuālais ziņojums
"Aktīvās novecošanās stratēģija ilgākam un
labākam darba mūžam Latvijā"**

Rīga, 2016

Saturs

Saturs.....	2
Lietotie saīsinājumi	3
1. Konceptuālā ziņojuma kopsavilkums	4
2. Aktīvās novecošanās situācija.....	6
2.1. Demogrāfiskā situācija.....	6
2.2. Aktīvās novecošanās indekss	8
2.3. Situācija darba tirgus jomā.....	10
2.4. Darba vide	14
2.5. Situācija izglītības jomā	19
2.6. Situācija veselības jomā	23
2.7. Situācija sociālās drošības jomā.....	27
3. Risinājumi aktīvās novecošanās jomā	30
3.1. Risinājums aktīvās novecošanās situācijas uzlabošanai	30
3.2. Pašreizējās politikas turpināšana.....	37
4. Ietekme uz problēmas risināšanu	38
4.1. Aktīvās novecošanās situācijas uzlabošanās risinājuma ietekme uz problēmas risināšanu	38
4.2. Pašreizējās politikas turpināšanas ietekme uz problēmas risināšanu.....	38
5. Ietekme uz valsts un pašvaldību budžetu	40
Pielikumi	47
1. pielikums: Neaizsargātāko gadus vecāko iedzīvotāju grupas	47
2. pielikums: Aktivitāšu apraksts aktīvās novecošanās situācijas uzlabošanai.....	52
3. pielikums: Atbalsta pasākumi nodarbinātajiem, bezdarbniekiem un senioriem..	60

Lietotie saīsinājumi

ANI	Aktīvās novecošanās indekss
DDVVI	Darba drošības un vides veselības institūts
EM	Ekonomikas ministrija
GMI	Garantētais minimālais ienākumu līmenis
IZM	Izglītības un zinātnes ministrija
LBAS	Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība
LDDK	Latvijas Darba devēju konfederācija
LM	Labklājības ministrija
LPS	Latvijas Pašvaldību savienība
LTRK	Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kamera
NVA	Nodarbinātības valsts aģentūra
NVD	Nacionālais veselības dienests
PB	Pasaules Banka
PIPP	Pieaugušo izglītības pārvaldības padome
SAM	Specifiskais atbalsta mērķis
SIVA	Sociālās integrācijas valsts aģentūra
SPKC	Slimību un profilakses kontroles centrs
VARAM	Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrija
VDI	Valsts darba inspekcija
VM	Veselības ministrija

1. Konceptuālā ziņojuma kopsavilkums

Pašreizējās demogrāfiskās tendences Latvijā liecina par sabiedrības novecošanos un iedzīvotāju skaita samazināšanos, īpaši darbaspējas vecumā, kā rezultātā samazinās darbaspējīgo iedzīvotāju īpatsvars un rodas jauni izaicinājumi ekonomiskās izaugsmes un ilgtspējīgas sociālās politikas nodrošināšanai. Lai mazinātu sabiedrības novecošanās radītos negatīvos aspektus, nepieciešams rast Latvijas situācijai atbilstošus risinājumus ilgākam un labākam darba mūžam.

Konceptuālais ziņojums jeb aktīvās novecošanās stratēģija ietver risinājumu aktīvās novecošanās situācijas uzlabošanai, kura mērķis ir veicināt ilgāku un veselīgāku Latvijas iedzīvotāju darba mūžu iedzīvotāju un kopējās ekonomiskās situācijas uzlabošanai. Risinājuma izstrāde ir balstīta uz 2015.gada Pasaules Bankas pētījumu “Aktīvās novecošanās izaicinājumi ilgākam darba mūžam Latvijā”¹ (turpmāk – PB aktīvās novecošanās pētījums), kurš tika izstrādāts projekta “Latvijas visaptverošas aktīvās novecošanās stratēģijas izstrāde iedzīvotāju darba mūža pagarināšanai un uzlabošanai” (turpmāk - projekts) ietvaros, sadarbojoties ar projekta uzraudzības komitejas locekļiem no tādām institūcijām kā LM, IZM, EM, VARAM, VM, NVA, VDI, LBAS, LDDK, LTRK un DDVVI.

Ņemot vērā, ka aktīvās novecošanās situācijas uzlabošanai un iedzīvotāju darba mūža pagarināšanai nepieciešama politikas pilnveidošana vairākās saistītās jomās, aktīvās novecošanās stratēģijas izstrādē tika izvirzīti šādi rīcības virzieni:

- Nodarbinātība – gados vecāku iedzīvotāju iekļaujošs darba tirgus.
- Izglītība – izglītoti un kompetenti gados vecākie darbinieki atbilstoši mainīgajiem darba tirgus apstākļiem.
- Veselība un aktīvs dzīvesveids – veselīgi un fiziski aktīvi gados vecākie iedzīvotāji, kas pēc iespējas ilgāk turpina aktīvu un neatkarīgu dzīvi.
- Sociālā drošība – sociāli aizsargāti gados vecākie iedzīvotāji.

Konceptuālā ziņojuma ietvaros izstrādātā risinājuma mērķa grupa ir gados vecākie iedzīvotāji vecumā 50 gadi un vairāk (turpmāk – gados vecākie iedzīvotāji), īpaši līdz pensionēšanās vecuma sasniegšanai, kas saskaras ar ievērojamiem šķēršļiem iesaistei darba tirgū. Nodarbinātības jomā gados vecākos iedzīvotājus Latvijā raksturo samērā augsta līdzdalība darba tirgū, bet galvenais izaicinājums ir bezdarbs un īpaši ilgstošais bezdarbs, ko ietekmē tādi faktori kā zemāka mobilitāte gan attiecībā uz darbavietas maiņu, gan atgriešanos darba tirgū, stereotipi no darba devēju puses, izglītības un veselības aspekti, kā arī aprūpes pienākumi.

Attiecībā uz izglītību Latvijā vērojama situācija, ka, neskatoties uz faktu, ka kognitīvo un sociāli emocionālo prasmju² nozīme darba tirgū arvien pieaug, iedzīvotāju iesaiste pieaugušo izglītībā ir salīdzinoši zema. Tam pamatā ir intereses trūkums no darbinieku un uzņēmumu puses, izmaksas, laika trūkums, informācijas un programmu pieejamība, kā arī tautsaimniecības, uzņēmumu struktūra.

Tāpat gados vecāku iedzīvotāju aktīvu novecošanos ierobežo invaliditāte un hroniskās slimības (kardiovaskulārās, onkoloģiskās, muskuļu, skeleta un saistaudu

¹ Pasaules Bankas pētījums “Aktīvās novecošanās izaicinājumi ilgākam darba mūžam Latvijā” http://www.lm.gov.lv/upload/aktualitates2/wb_lv_active_aging_report_0110151.pdf

² Atbilstoši Pasaules Bankas pētījumam “Aktīvās novecošanās izaicinājumi ilgākam darba mūžam Latvijā” kognitīvās prasmes ietver lasītprasmi, rakstītprasmi un rēķināšanas prasmes atbilstoši Starptautiskajai skolēnu novērtēšanas programmai (*Program for International Student Assessment - PISA*), kā arī kritisko domāšanu un problēmu risināšanas spējas.

slimības), kā arī neveselīgi uztura paradumi, mazkustīgs dzīvesveids un regulāru fizisko aktivitāšu trūkums. Vienlaikus pastāv būtiska nevienlīdzība attiecībā uz veselības stāvokli un ārstu apmeklējumu skaitu atkarībā no iedzīvotāju izglītības un ienākumu līmeņa.

Savukārt sociālās drošības jomā ekonomiskās krīzes ietekmē līdz 2012.gadam pirmspensijas vecuma iedzīvotāju nabadzības risks bija lielāks nekā iedzīvotājiem vecumā 65 gadi un vairāk, ko lielā mērā ietekmē pensijas saņemšana. Pēdējos gados šī tendence ir mainījusies, un 2013. un 2014.gadā augstākais nabadzības risks bija vecuma grupā 65 gadi un vairāk. Turklāt nākotnē Latvija var saskarties ar lielākiem pensiju pietiekamības izaicinājumiem, kā rezultātā pensijām var nebūt tik lielas ietekmes uz nabadzības riska mazināšanu.

Turklāt jāņem vērā, ka Latvijas situācijā, neskatoties uz darba tirgus, veselības un izglītības rādītāju vidējo līmeni, pastāv būtiska nevienlīdzība attiecībā uz iedzīvotāju aktīvo novecošanos. Nodarbinātība, veselības stāvoklis, un līdzdalība pieaugušo izglītībā ievērojami atšķiras starp dažādām iedzīvotāju grupām, analizējot tās pēc dzimuma, izglītības līmeņa vai ģeogrāfiskajiem aspektiem.

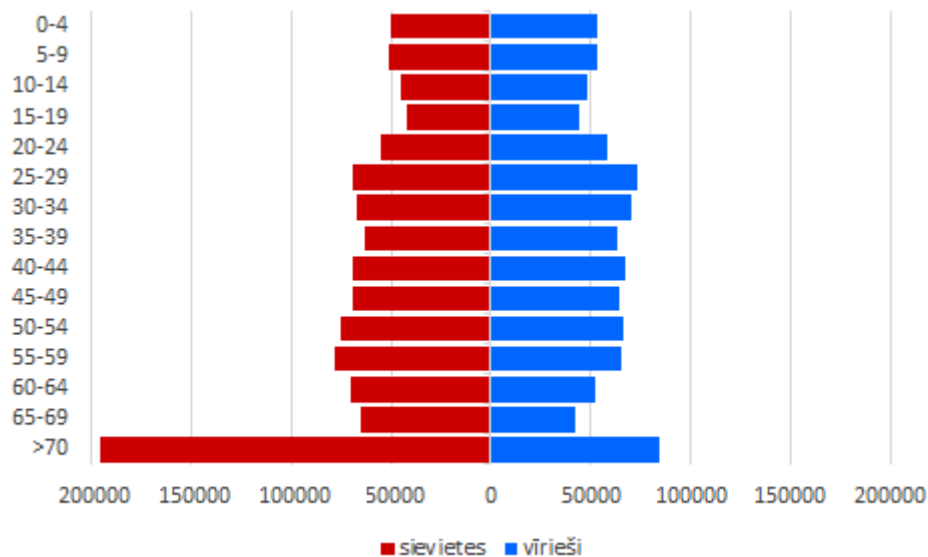
Ņemot vērā aktīvās novecošanās situāciju ietekmējošo faktoru savstarpējo saistību, nepieciešams savstarpēji koordinēts risinājums situācijas uzlabošanai, kas vērsts uz pilnvērtīgu esošā darbaspēka potenciāla izmantošanu, vēršot uzmanību gan uz galvenajiem šķēršļiem un izaicinājumiem, gan iespējām situācijas uzlabošanai. Balstoties uz šādu pieeju, ir izstrādāta aktīvās novecošanās stratēģija. Savukārt turpinot pašreizējo politiku iespējama identificēto problēmu pastiprināšanās. Aktīvās novecošanās stratēģiju plānots īstenot ESF darbības programmas “Izaugsme un nodarbinātība” 7.3.2.SAM “Paildzināt gados vecāku nodarbināto darbspēju saglabāšanu un nodarbinātību” ietvaros (turpmāk – 7.3.2.SAM “Paildzināt gados vecāku nodarbināto darbspēju saglabāšanu un nodarbinātību”).

2. Aktīvās novecošanās situācija

2.1. Demogrāfiskā situācija

Kopš 1990.gada Latvijas iedzīvotāju skaits ir samazinājies vairāk nekā par piektdaļu, un 2016.gada sākumā Latvijā bija 1 968 957 patstāvīgo iedzīvotāju, no kuriem 40% bija vecumā 50 gadi un vairāk. Turklāt vecuma grupa 50-61 gads veido 28% no darbspējas vecuma (15-61 gads) iedzīvotājiem.

Attēls Nr.1: Pastāvīgo iedzīvotāju skaits 2016.gada sākumā



Avots: CSP

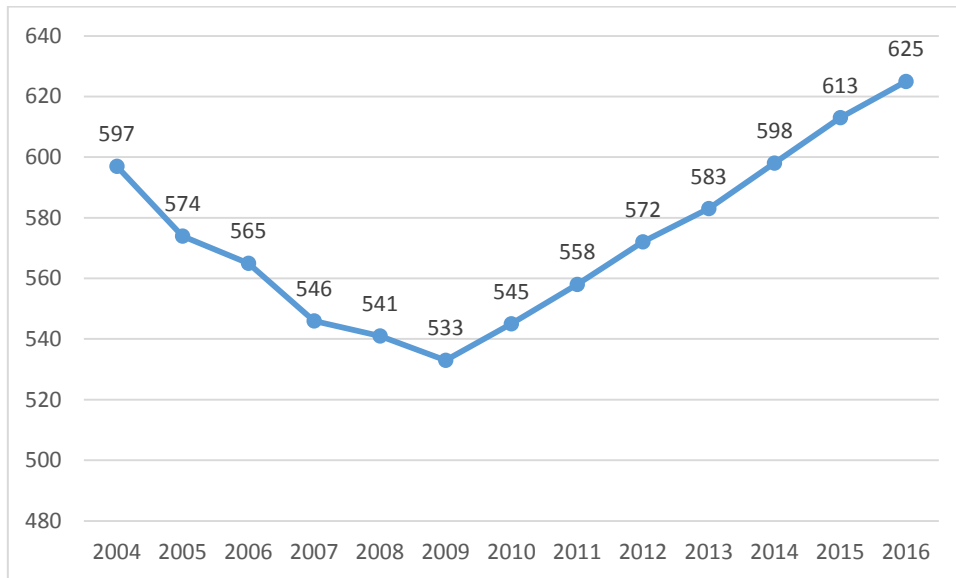
Sabiedrības novecošanos lielā mērā ietekmē salīdzinoši mazākas gados jaunākās iedzīvotāju grupas, nevis pieaugošais dzīves ilgums gados vecāko iedzīvotāju vidū. Atbilstoši PB aktīvās novecošanās pētījumam, lai arī kopš 2007.gada dzīves ilgums dzimšanas brīdī ir pieaudzis par 3,6 gadiem, tomēr atšķirības ar ES15 valstīm vēl joprojām ir ievērojamas – 7 gadi.

Tāpat demogrāfisko situāciju būtiski ietekmē zema dzimstība. 2012. gada ES dalībvalstu vidējais dzimstības līmenis bija 1.58 (summārais dzimstības koeficients - vidējais bērnu skaits, kas varētu piedzimt vienai sievietei viņas dzīves laikā, ja dzimstība katrā vecumā saglabātos apskatāmā perioda līmenī), kamēr Latvijā šis rādītājs bija 1.44 (Eurostat). Turklāt, neskatoties uz pozitīvajām tendencēm pēdējos gados, 2014.gadā Latvijas dzimstības līmenim pieaugot līdz 1.65, šāds pieaugums nenodrošina paaudžu nomaiņu. Kā liecina PB aktīvās novecošanās pētījums, Latvijā ir maz ģimenes bez bērniem – tikai 16% sieviešu vecumā 39-45 gadi nav bērnu. Līdz ar to zemais dzimstības līmenis galvenokārt ir saistīts ar to, ka sievietes neizšķiras par otro bērnu. Šī lēmuma pamatā ir ekonomiskā nestabilitāte, nepastāvīgs darbs un nestabili ienākumi.

Vienlaikus sabiedrības novecošanos un iedzīvotāju skaita samazināšanos ietekmējusi arī gados jaunāko un vidēja vecuma iedzīvotāju emigrācija, kas pastiprinājās pēc pievienošanās ES un ekonomiskās krīzes laikā.

Šādu ietekmējošo faktoru rezultātā Latvijā ir samērā augsts demogrāfiskās slodzes līmenis. Laika periodā no 2004. gada līdz 2009. gadam bija tendence demogrāfiskās slodzes līmenim samazināties, tomēr, sākot ar 2010. gadu, šis rādītājs pastāvīgi pieaug, 2016. gadā sasniedzot 625 darbības vecumu nesasniegušo un pārsniegušo personu uz 1 000 personām darbības vecumā.

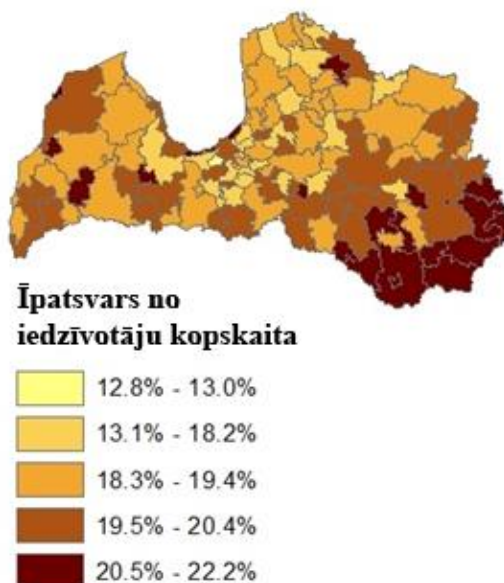
Attēls Nr.2: Demogrāfiskās slodzes līmenis gada sākumā



Avots: CSP

Reģionālā līmenī, atbilstoši PB aktīvās novecošanās pētījumam, zemāks ienākumu līmenis un darba vietu trūkums ekonomiski sliktāk attīstītos reģionos veicina emigrāciju un, tā kā parasti izceļo gados jauni iedzīvotāji, tas noved pie straujas sabiedrības novecošanās. CSP tautas skaitīšanas dati par 2011.gadu liecina, ka Latgalē ir augstākais gados vecāko iedzīvotāju īpatsvars vecumā no 50 līdz 64 gadiem Latvijā, kamēr Rīgā un īpaši Pierīgā gados vecāko iedzīvotāju īpatsvars ir ievērojami mazāks nekā citur Latvijā. Tomēr attiecībā uz gados vecāko iedzīvotāju dzīvesvietu, skaitliski lielākā daļa gados vecāko iedzīvotāju vecumā no 50 līdz 64 gadiem dzīvo pilsētās vai to apkārtnē, izņemot Latgali, – 50% Rīgā un Pierīgā un vēl 10% citās republikas pilsētās (skatīt attēlu nr.3).

Attēls Nr.3: Iedzīvotāju vecumā no 50 līdz 64 gadiem īpatsvars iedzīvotāju kopskaitā



Avots: PB aktīvās novecošanās pētījums (CSP tautas skaitīšanas dati par 2011. gadu)

Ņemot vērā līdzšinējās tendences, arī nākotnes demogrāfiskās prognozes liecina par iedzīvotāju skaita samazināšanos un novecošanos. Atbilstoši PB aprēķiniem, balstoties uz CSP un ANO Iedzīvotāju nodaļas datiem, tiek prognozēts, ka līdz 2030. gadam darbaspējas vecuma iedzīvotāju īpatsvars samazināsies gandrīz par 7 procentpunktiem, savukārt darbaspējas iedzīvotāju, kuru vecums ir virs 50 gadiem, īpatsvars pieaugs līdz 33,6%. Līdz ar to, samazinoties gados jaunu darba ņēmēju skaitam, darba ņēmēji vecumā virs 64 gadiem būtu jāuztver kā nozīmīgs darbaspēka resurss.

2.2. Aktīvās novecošanās indekss

Eiropas gadā aktīvai novecošanai un paaudžu solidaritātei Eiropas sociālās labklājības politikas un pētījumu centrs, ciešā sadarbībā ar EK Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ģenerāldirektorātu un ANO Eiropas Ekonomisko komisiju, izstrādāja aktīvās novecošanās indeksu³ (turpmāk – ANI), kas ir instruments iedzīvotāju vecumā 55 gadi un vairāk neizmantotā aktīvās novecošanās potenciāla novērtēšanai. Indeksu veido 22 indikatori, kas ir sagrupēti četrās jomās - nodarbinātība; līdzdalība sabiedrībā; neatkarīga, veselīga un droša dzīvošana; kapacitāte un aktīvu novecošanos veicinoša vide. ANI rezultāti tiek apkopoti par ES dalībvalstīm gan attēlojot kopējo situāciju, gan par katru jomu atsevišķi, t.sk. dzimumu griezumā.

³ Aktīvās novecošanās indekss (*Active Ageing Index*), <http://www1.unece.org/stat/platform/display/AAI/Active+Ageing+Index+Home>

Attēls Nr.4: ANI veidojošās jomas un indikatori⁴

Avots: ANO Eiropas Ekonomiskā komisija

Atbilstoši kopējam ANI rezultātam par 2014.gadu, 28 ES dalībvalstu vidū Latvija ierindojas 19.vietā. Turklāt vērojamas ievērojamas dzimumu atšķirības starp sievietēm un vīriešiem, attiecīgi Latvijai ierindojoties 11. un 24.vietā.

Attiecībā uz nodarbinātības jomu Latvija ierindojās 9.vietā (5.vieta – sievietēm, 14.vieta – vīriešiem), kas liecina par salīdzinoši labu nodarbinātības situāciju gados vecāko iedzīvotāju vidū. Tomēr vienlaikus jāņem vērā, ka ANI nodarbinātības jomā ir iekļauti dažādu vecuma grupu nodarbinātības līmeņa indikatori, nevēršot uzmanību uz tādiem aspektiem kā finansiāla nepieciešamība strādāt, bezdarba līmenis, algu līmenis u.c. darba tirgus situāciju ietekmējošiem faktoriem, kā rezultātā Latvijas vērtējums varētu nebūt tik augsts.

Ievērojami sliktāki rezultāti vērojami tādās jomās kā sabiedrības līdzdalība un neatkarīga, veselīga un droša dzīvošana, kur Latvija ierindojas pēdējā vietā ES dalībvalstu vidū. Latvijā ir zemākais rezultāts attiecībā uz veselības aprūpes un zobārstniecības pieejamību, kā arī viens no zemākajiem rādītājiem pieaugušo izglītības jomā, kas var ietekmēt gados vecāko iedzīvotāju nodarbinātības iespējas. Līdz ar to arī ANI jomā kapacitāte un aktīvu novecošanos veicinoša vide, kur lielākā nozīme ir piešķirta indikatoriem “paredzmais un veselīga mūža ilgums 55 gadu vecumā”, Latvija ierindojas 23.vietā. Arī gados vecāko iedzīvotāju garīgā veselība atbilstoši ANI ir novērtēta sliktāk nekā vidēji ES. Tomēr pozitīvi vērtējams fakts, ka apskatītās vecuma grupas izglītības līmenis Latvijā ir salīdzinoši augstāks nekā vidējais ES līmenis.

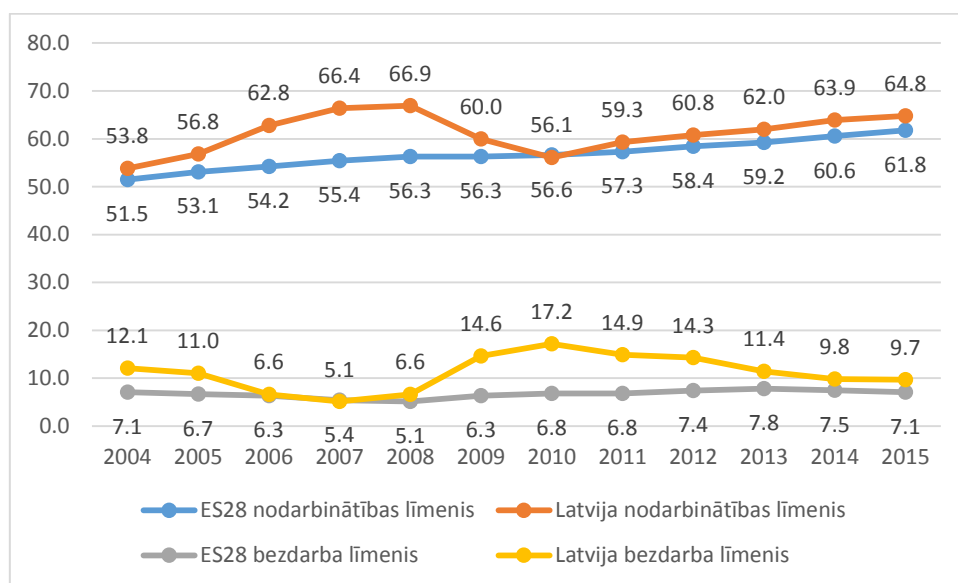
⁴ Aktīvās novecošanās indeksa metodoloģija (*Active Ageing Index Methodology*), <http://www1.unece.org/stat/platform/display/AAI/V.+Methodology>

2.3. Situācija darba tirgus jomā

Nodarbinātības līmenis Latvijā gados vecāku iedzīvotāju vidū (50-64 gadi) ir augstāks nekā vidēji ES. 2015.gadā Latvijā nodarbinātības līmenis šajā vecuma grupā bija 64.8%, kamēr ES tas bija 61.8% (Eurostat). Tomēr tajā pašā laikā vērojamas būtiskas atšķirības atkarībā no izglītības līmeņa. Gados vecāko iedzīvotāju, īpaši sieviešu, ar zemu izglītību (pamatizglītība vai zemāka) nodarbinātības līmenis ir līdzīgs Eiropas valstīm ar sliktākajiem nodarbinātības rādītājiem.

Tāpat izaicinājumi saskatāmi attiecībā uz bezdarba līmeni gados vecāko iedzīvotāju vidū. 2015.gadā Latvijā bezdarba līmenis vecuma grupā 50-64 gadi bija 9.7%, kamēr ES dalībvalstīs tas bija 7.1% (Eurostat). Turklāt šajā vecuma grupā ir ievērojami lielāks ilgstošā bezdarba risks nekā gados jaunākiem iedzīvotājiem. Atšķirībā no jaunākām iedzīvotāju grupām, kuru bezdarba periods parasti ir salīdzinoši īss, gados vecāki iedzīvotāji, kas zaudējuši darbu, parasti jaunas darba iespējas meklē ilgāk. Nespēja ilgāku laiku atrast darbu, gados vecākiem iedzīvotājiem var likt zaudēt cerības un kļūt ekonomiski neaktīviem, vairs neatgriežoties darba tirgū. Tāpat šajā iedzīvotāju grupā vērojama lēnāka darba tirgus situācijas uzlabošanās pēc ekonomiskās krīzes. Šī iedzīvotāju grupa mēdz bez darba palikt ilgāk zemākas starpnozaru un ģeogrāfiskās mobilitātes dēļ.

Attēls Nr.5: Nodarbinātības un bezdarba līmenis personām vecumā 50-64 gadi



Avots: Eurostat

Atbilstoši PB aktīvās novecošanās pētījumam, gados vecāko iedzīvotāju bezdarbu un ilgstošā bezdarba risku ietekmē slikta veselība (gan fiziskā, gan garīgā) un zems izglītības līmenis. Tāpat vecāku cilvēku vēlmi turpināt darba gaitas ietekmē arī laulātā vai dzīvesbiedra nodarbinātības statuss. Analizējot gados vecākus pārus, kas dzīvo kopā, tika secināts, ka pāri dod priekšroku vienlaicīgai pensionēšanai. Līdz ar to pastāv lielāka iespēja, ka turpināt strādāt izvēlēsies tie gados vecākie iedzīvotāji, kuru partneris strādā. Līdzīgi, saņemot ar nodarbinātību nesaistītus ienākumus, piemēram, invaliditātes pensiju, priekšlaicīgu pensiju vai atbalstu no tuviniekiem,

gados vecāko iedzīvotāju vēlme turpināt strādāt samazinās. Attiecībā uz sievietēm, gatavība turpināt strādāt samazinās arī gadījumos, ja ģimenē ir mazbērni vai gados vecāki ģimenes locekļi, par kuriem nepieciešams uzņemties aprūpi.

Tāpat būtiska ietekme uz nodarbinātību ir pilsonības un tautības faktoram, kas turklāt atšķiras gados vecāko sieviešu un vīriešu vidū. Attiecībā uz vīriešiem - latviešu un minoritāšu grupu pārstāvju, kuriem ir Latvijas pilsonība, darba tirgus rādītāji būtiski neatšķiras. Tajā pašā laikā minoritāšu grupu vīriešiem bez Latvijas pilsonības ir mazākas nodarbinātības iespējas, salīdzinot ar latviešiem. Savukārt sieviešu līdzdalību darba tirgū neatkarīgi no pilsonības vairāk nekā vīriešus ietekmē arī tautība, kas, iespējams, ir saistīts ar valodas prasmēm, ņemot vērā, ka sievietes biežāk ir nodarbinātas profesijās, kurās nepieciešamas labas valsts valodas prasmes.

Līdz ar to nepieciešams uzlabot pieejamību latviešu valodas mācību iespējām gan kursu veidā, gan atbalstot valodas apguvi darba vidē, piemēram, jau tādu pastāvošo aktīvās darba tirgus politikas pasākumu ietvaros kā subsidētā nodarbinātība, apmācība pie darba devēja u.c. Turklāt jau pašreiz, lai tiktu veicināta iespēja apgūt un uzlabot valsts valodas prasmi, nodrošinot intensīvāku valsts valodas apmācību, neformālās izglītības programmā valsts valodas apguvei dažādos valsts valodas prasmes līmeņos bezdarbnieki un darba meklētāji var apgūt līdz trīs valodas kursiem viena gada laikā, atšķirībā no citām neformālās izglītības programmām, kur var iesaistīt ne vairāk kā divas reizes. Tāpat latviešu valodas apguvi piedāvā dažādas nevalstiskās organizācijas bez iesaistes ierobežojumiem. Līdz ar to papildus būtu nepieciešams veicināt informācijas pieejamību par latviešu valodas apguves iespējām, kā arī veicināt pašu gados vecāko iedzīvotāju vēlmi un motivāciju mācīties.

Gados vecāko iedzīvotāju situāciju darba tirgū ietekmē arī sabiedrībā un īpaši darba devēju vidū pastāvošie negatīvie uzskati par šo vecuma grupu. Pastāv uzskats, ka gados vecāko darbinieku nodarbinātība kavē jaunāko iedzīvotāju darba iespējas. Tomēr praksē pierādījumi šādam pieņēmumam nav atrasti. Tāpat gados vecāki darbinieki tiek saistīti ar veselības problēmām, darba kavēšanu, zemāku produktivitāti, motivācijas trūkumu pielāgoties izmaiņām, nevēlēšanos iesaistīties mācībās, kas bieži balstās uz stereotipiem un nav pamatoti.

Darba likums jau pašreiz aizliedz diskrimināciju un paredz vienlīdzīgas tiesības uz darbu neatkarīgi no vecuma, kā arī darbinieku samazinājuma gadījumā, ja darba rezultāti un kvalifikācija būtiski neatšķiras, viens no faktoriem, kas ietekmē priekšroku darba vietas saglabāšanai, ir mazāk nekā pieci gadi līdz pensionēšanās vecumam. Tomēr, ieviešot labvēlīgāku normatīvo regulējumu attiecībā uz gados vecākajiem darbiniekiem, var rasties risks, ka darba devēji nevēlēsies pieņemt darbā gados vecākus darbiniekus, tādējādi sniedzot pretēju efektu.

Attiecībā uz reģionālajiem aspektiem atbilstoši PB aktīvās novecošanās pētījumam gados vecāko iedzīvotāju nodarbinātības līmenis liecina par būtisku reģionālu neviendabīgumu. Saskaņā ar 2011. gada tautas skaitīšanas datiem, Latgalē bija lielākais gados vecāko iedzīvotāju īpatsvars, tomēr vienlaikus šajā reģionā bija zemākais gados vecāko iedzīvotāju vecumā no 50 līdz 74 gadiem nodarbinātības līmenis (38%). Savukārt Rīgā un tās apkārtnē iedzīvotāju vidējais vecums ir salīdzinoši mazāks nekā citos reģionos, kamēr šajā reģionā dzīvojošo vecāka gadagājuma indivīdu nodarbinātības līmenis bija salīdzinoši augsts (42-45%).

Dzīves vieta un tas, vai indivīds dzīvo pilsētā, arī ietekmē gatavību strādāt un nodarbinātības iespējas. Gatavība strādāt pensijas vecuma vīriešu un sieviešu vidū ir daudz zemāka ārpus Rīgas un viszemākā - Latgalē, citiem apstākļiem neatšķiroties. Tomēr atbilstoši PB aktīvās novecošanās pētījuma ietvaros veiktajiem aprēķiniem, balstoties uz Darbaspēka izlases veida apsekojuma datiem laika periodā no 2002.-

2013.gadam, varbūtība atrast darbu strādāt gribošiem vīriešiem un sievietēm pensijas vecumā blīvi apdzīvotās vietās ir zemāka nekā lauku apvidos par attiecīgi 7 un 8 procentpunktiem.

Lai tiktu identificētas prioritārās gados vecāko iedzīvotāju grupas, kam nepieciešams atbalsts, kā arī tiktu noteikti būtiskākie šķēršļi iesaistei darba tirgū, PB aktīvās novecošanās pētījuma ietvaros neaizsargātākie gados vecākie iedzīvotāji (bezdarbnieka statuss vismaz 12 mēnešus, zemas intensitātes nodarbinātība, kas nepārsniedz 6 mēnešus gada laikā, zemi ienākumi, kas ir mazāki par 80% no valstī noteiktās minimālās algas vai neoficiāla nodarbinātība) vecumā no 50 līdz 61 gadam ir profilēti sešās grupās pēc kopīgām pazīmēm (skat. 1. pielikumu „Neaizsargātāko gados vecāko iedzīvotāju grupas”):

- 1) zemas intensitātes darbinieki ar zemiem ienākumiem – 24%;
- 2) nabadzīgas personas bez darba – 22%;
- 3) personas ar invaliditāti bez darba 16%;
- 4) neformāli nodarbināti vīrieši – 15%
- 5) sievietes ar zemiem ienākumiem – 12%;
- 6) priekšlaicīgi pensionējušās personas – 11%.

Lielai daļai neaizsargātāko gados vecāko iedzīvotāju ir vairākas pazīmes, kas liecina par grūtībām darba tirgū, piemēram, lielākajai daļai zemas intensitātes darbinieku ir zemi ienākumi, kā arī bieži pastāv šo faktoru saistība ar neformālu nodarbinātību. Izvērtējot katras grupas kopīgās iezīmes, šāda veida profilēšana ļauj noteikt atbalsta prioritātes. Zemas intensitātes darbiniekiem ar zemiem ienākumiem (pirmā grupa) galvenais izaicinājums ir saglabāt darbu ilgstošā periodā, kam var būt tādi iemesli kā novecojušas prasmes, veselības vai atkarības problēmas, kā arī neefektīvas darba meklēšanas metodes. Līdz ar to attiecībā uz šo grupu galvenais mērķis ir nodrošināt pastāvīgu darbu, uzlabojot šo personu tehniskās un sociāli emocionālās prasmes.

Nabadzīgām personām bez darba (otrā grupa) ir vāja saskare ar darba tirgu. Līdz ar to bezdarba gadījumā nepieciešams izvērtēt individuālos šķēršļus, kas kavē iesaisti darba tirgū. Tāpat šajā gadījumā būtiski ir veicināt mobilitāti un sniegt iespēju iesaistīties pieaugušo izglītībā. Savukārt attiecībā uz ekonomiski neaktīvajām personām, būtiski ir paplašināt aprūpes pakalpojumus bērniem un gados vecākām personām, tādējādi veicinot aprūpētāju iesaisti darba tirgū, kā arī veicināt nepilnas slodzes darbu un pašnodarbinātību, tādējādi aktivizējot šo grupu.

Personām ar invaliditāti bez darba (trešā grupa) būtiskākie šķēršļi iesaistei darba tirgū ir veselības ierobežojumi un salīdzinoši zems izglītības līmenis. Līdz ar to papildus izglītības iespējām nepieciešams novērtēt šo personu darba kapacitāti un pielāgot darba vietas atbilstoši to veselības stāvoklim. Tāpat būtiskus ieguvumus var sniegt elastīgi darba organizācijas risinājumi.

Attiecībā uz neformāli nodarbinātajiem vīriešiem (ceturtā grupa) jāveicina to pāreja uz formālu nodarbinātību.

Sievietes ar zemiem ienākumiem (piektā grupa) bieži ir nodarbinātas nepilnu darba laiku, ko nosaka aprūpes pienākumi. Līdz ar to ir nepieciešams attīstīt bērnu un gados vecāko iedzīvotāju aprūpes pakalpojumus. Savukārt attiecībā uz pilna laika nodarbinātajiem, nepieciešams veicināt šo personu iesaisti pieaugušo izglītībā, t.sk. apgūstot jaunas prasmes un profesijas.

Ņemot vērā, ka priekšlaicīgi pensionējušās personas (sestā grupa) galvenais pensionēšanās iemesls nav saistīts ar veselības problēmām, nepieciešams vērst uzmanību uz citiem aspektiem, kas var kavēt gados vecāko iedzīvotāju ilgāku iesaisti

darba tirgū, piemēram, attīstīt bērnu un gados vecāko iedzīvotāju aprūpes pakalpojumus, veicināt elastīgus darba organizācijas risinājumus, attīstīt vecuma pārvaldības politikas uzņēmumus, kā arī ierobežot priekšlaicīgas pensionēšanās iespējas. Pašlaik Latvijas situācijā priekšlaicīgas pensionēšanās gadījumā izmaksā 50% no piešķirtā pensijas apmēra.

NVA pašreizējā situācijā sniedz atbalstu konkurētspējas veicināšanai darba tirgū un īsteno aktīvos nodarbinātības pasākumus atbilstoši darba tirgus pieprasījumam un balstoties uz bezdarbnieku vajadzībām, spējām un vēlmēm. Ņemot vērā, ka gados vecākie iedzīvotāji nav homogēna grupa, tikai atsevišķos pasākumos kā iesaistes kritērijs ir noteikts konkrēts vecums, un personas vecumā 50 gadi un vairāk var iesaistīties NVA īstētajos pasākumos atbilstoši vajadzībām.

Atbilstoši PB pētījuma "Latvija: kurš ir bezdarbnieks, ekonomiski neaktīvais vai trūcīgais? Pēckrīzes politikas izvēļu izvērtējums"⁵ ietvaros veiktajam aktīvās darba tirgus politikas pasākumu novērtējumam attiecībā uz NVA nodrošināto apmācību iespējām secināts, ka apmācību programmām ir atšķirīga ietekme uz dažāda vecuma un dzimuma klientiem. Apskatot neformālo apmācību rezultātus redzams, ka sievietēm vecumā 50 gadi un vairāk, vislabākie darba tirgus iznākumi (alga un nodarbinātības noturība atbilstoši ietekmes novērtējumam, kas veikts, izmantojot kvaziekperimentālās pētījumu metodes un pieejamos datu masīvus) ir angļu valodas apmācībās ar priekšzināšanām un auto vadītāju apmācībās, bet vīriešiem šajā vecuma grupā vislabākie darba tirgus iznākumi bijuši projektu vadībā un valsts valodas prasmēs ar priekšzināšanām. Līdz ar to būtiski ir ne vien izvērtēt katra klienta individuālās vajadzības, bet arī ņemt vērā, kādas apmācību programmas katrai klientu grupai sniedz labākos rezultātus.

Tomēr, lai risinātu specifiskas problēmas, kas ir pamatā bezdarbam un īpaši ilgstošajam bezdarbam, nepieciešama individualizēta pieeja, risinot konkrētā indivīda traucējošos faktoros iesaistei darba tirgū. Šādas pieejas izmanto vairākas Eiropas valstis, veicinot sadarbību starp indivīdu, sociālo un nodarbinātības dienestu darbiniekiem, kā arī nepieciešamības gadījumā iesaistot dažādus pakalpojuma sniedzējus, piemēram, psihologus, narkologus, parādu konsultantus, un ģimenes locekļus.

Tāpat būtiskus ieguvumus produktivitātes veicināšanai var sniegt dažāda vecuma darbinieku komandas, kas ļauj izmantot katras vecuma grupas stiprās puses un nodot vecāko darbinieku uzkrāto pieredzi jaunākajiem darbiniekiem. Vienlaikus nepieciešams nodrošināt labvēlīgus priekšnoteikumus elastīga darba risinājumiem, kas var ietvert elastīgu darba laiku, samazinātu darba laiku, attālinātu darbu u.c., kuri ļautu lielākā mērā savienot darba un privāto dzīvi, t.sk. aprūpes pienākumus. Tomēr tajā pašā laikā jāņem vērā fakts, ka samazināts darba laiks ir saistāms ar zemāku darba algu un līdz ar to ir vairāk piemērots, piemēram, gados vecākiem iedzīvotājiem, kas saņem pamata ienākumus no pensijas.

Attiecībā uz darba tirgus nākotnes prognozēm, atbilstoši EM 2015.gada jūnija Ziņojumam par Latvijas tautsaimniecības attīstību⁶, turpmākajos gados sagaidāma darba tirgus situācijas uzlabošanās, tomēr uzlabojumi kļūs mērenāki, ko ietekmēs ne

⁵ Pasaules Banka, Latvija: kurš ir bezdarbnieks, ekonomiski neaktīvais vai trūcīgais? Pēckrīzes politikas izvēļu izvērtējums (*Latvia: Who is Unemployed, Inactive or Needy? Assessing Post-Crisis Policy Options*. Washington), http://www.lm.gov.lv/upload/aktualitates/latvia_compwbs.pdf

⁶ Ekonomikas ministrija, Ziņojums par Latvijas tautsaimniecības attīstību, 2015.gada jūnijs, https://em.gov.lv/files/tautsaimniecibas_attistiba/zin/2015_jun_lv.pdf

vien lēnāki ekonomiskās izaugsmes tempi, bet arī negatīvās demogrāfijas tendences, kas saistāmas ar darbaspēka novecošanos, darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma neatbilstībām, kā arī darba tirgus reģionālajām disproporcijām. Sagaidāms, ka līdz 2020.gadam būtiskākais nodarbināto skaita pieaugums būs vērojams apstrādes rūpniecībā, komercpakalpojumu sektorā, būvniecībā, kā arī tirdzniecības nozarē, savukārt samazinājums paredzams primārajā sektorā – galvenokārt lauksaimniecības un mežsaimniecības nozarē, kā arī sabiedrisko pakalpojumu nozarēs. Papildus iekšējiem izaicinājumiem darba tirgus tendences ietekmē arī ārējās vides attīstības, ko pašreiz raksturo samērā liela nenoteiktība. Tiek prognozēts, ka kopumā ilgtermiņā šāda situācija saasinās darbaspēka nepietiekamības problēmu.

Arī ilgākā laika posmā līdz 2020.gadam atbilstoši EM 2015.gada jūnija Informatīvajam ziņojumam par darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozēm⁷ sagaidāmas līdzīgas tendences, tiek prognozēts, ka gandrīz 2/3 no visa darbaspēka pieprasījuma pieauguma veidos trīs nozares – apstrādes rūpniecība, tirdzniecība un komercpakalpojumi. Savukārt lauksaimniecības un mežsaimniecības nozarē vidējā un ilgtermiņā tiek prognozēts, ka nodarbināto skaits samazināsies.

Nemot vērā tautsaimniecības pārstrukturizāciju, tiek prognozēts aizvien straujāks pieprasījuma pieaugums pēc augstas kvalifikācijas speciālistiem. Vidējā termiņā pieprasījums palielināsies pēc zinātnes un inženierzinātņu speciālistiem, informācijas un komunikācijas tehnoloģijas jomas speciālistiem, komercdarbības un pārvaldes speciālistiem, kā arī juridisko, sociālo un kultūras lietu speciālistiem. Attiecībā uz vidējas kvalifikācijas profesiju speciālistiem pieaugums sagaidāms tādās profesijās kā elektrisko un elektronisko iekārtu strādnieki, mašīnbūves un tām radniecīgu jomu strādnieki, kā arī pārtikas produktu pārstrādes un kokapstrādes strādnieki. Atbilstoši būtiskākais darbaspēka pieprasījuma samazinājums sagaidāms pēc mazkvalificētā darbaspēka, prognozējot samazināju par vairāk nekā ¼ daļu līdz 2030.gadam. Sekojoši tiek prognozēts, ka līdz 2025.gadam vidējas un īpaši zemas kvalifikācijas darbaspēka piedāvājums ievērojami pārsniegs pieprasījumu un veidosies neatbilstības.

Kopumā Latvijas un ES darbaspēka izmaiņu tendences 2025.gadā salīdzinājumā ar 2014.gadu ir līdzīgas, un sagaidāms, ka darbaspēks ievērojami pieaugs vecuma grupā 55 gadi un vairāk. Tomēr galvenās atšķirības vērojamas jauniešu vecuma grupā, atšķirībā no ES vidējā rādītāja, Latvijā sagaidāms ievērojami lielāks jauniešu un gados jaunāko iedzīvotāju līdz 34 gadu vecumam darbaspēka samazinājums.

2.4. Darba vide

Atbilstoši PB aktīvās novecošanās pētījumam, darbinieku produktivitāte ir cieši saistīta ar darba kvalitāti un daudzveidīgiem veicamajiem darba uzdevumiem neatkarīgi no vecuma. Līdz ar to, lai novērstu produktivitātes mazināšanos, ir būtiski nodrošināt labus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus, kā arī uzdevumu dažādību.

2014.gada 6.jūnijā Eiropas Komisija publicēja jaunu paziņojumu par ES stratēģisko ietvaru par drošību un veselības aizsardzību darbā 2014.– 2020.gadam (turpmāk – ES darba aizsardzības stratēģija), kas tradicionāli ES dalībvalstīs tiek

⁷ Ekonomikas ministrija, “Informatīvais ziņojums par darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozēm”, 2015.gada jūnijs, https://www.em.gov.lv/files/tautsaimniecibas_attistiba/EMZino_150615_full.pdf

izmantots kā pamats nacionālajām stratēģijām. ES darba aizsardzības stratēģijā ir atspoguļoti stratēģiskie mērķi, būtiskākie izaicinājumi un rīcības virzieni darba aizsardzības jomā, kā arī identificēti instrumenti to īstenošanai. Kā viens no būtiskākajiem izaicinājumiem ES darba aizsardzības stratēģijā ir minēta ES darbaspēka novecošanās. Kopumā ES līmeņa dokumenti darba aizsardzībā (gan ES darba aizsardzības stratēģija, gan Padomes secinājumi) ietver aicinājumu dalībvalstīm aktīvi izmantot ESF un citus Eiropas strukturālos un investīciju fondus, lai finansētu pasākumus, kas saistīti ar darba aizsardzību, ar mērķi, veicināt ilgtspējīgu, kvalitatīvu nodarbinātību un sociālo iekļaušanu, jo īpaši:

- pagarinot veselīgāku darba mūžu, izstrādājot un īstenojot pasākumus, lai veicinātu veselīgu vidi un garīgo labsajūtu darba vietā;
- izstrādājot un īstenojot pasākumus, lai veicinātu veselīgu dzīvesveidu un samazinātu vai novērstu veselību ietekmējošos darba vides faktoros (piemēram, ķīmisko vielu ietekme, pasīvā smēķēšana).

Darba vides riska faktori ietekmē nodarbinātos visās tautsaimniecības nozarēs. Jau pētījumā “Darba apstākļi un riski Latvijā, 2005-2007”⁸ tika secināts, ka Latvijā ir notikusi tradicionālo riska faktoru maiņa – tradicionālo riska faktoru vietā, arvien nozīmīgāku vietu ieņem psihoemocionālie riska faktori (laika trūkums, virsstundu darbs, garas darba stundas u.c.), kā arī ergonomiskie riska faktori (darbs ar datoru, smagumu pārvietošana, darbs piespiedu pozā, vienvēidīgas kustības). Savukārt, atbilstoši jaunākā pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā, 2012–2013”⁹ datiem attiecībā uz šiem minētajiem riska faktoriem, jāizceļ atsevišķas iezīmes, kas raksturīgas gados vecākiem nodarbinātajiem (pētījuma ietvaros veiktās darbinieku aptaujas dati ir pieejami pa šādām vecuma grupām: 18-24 gadi, 25-34 gadi, 35-44 gadi, 45-54 gadi, 55-80 gadi):

- gados vecākiem nodarbinātajiem retāk ir konflikti ar vadītājiem (18-24 gadi – 56,9%, 25-34 gadi – 60,3%, 35-44 gadi - 60,2%, 45-54 gadi – 51,3%, 55-80 gadi - 43,0%);
- gados vecākiem nodarbinātajiem retāk ir konflikti ar citiem darbiniekiem (18-24 gadi – 52,5%, 25-34 gadi – 56,1%, 35-44 gadi – 49,6%, 45-54 gadi – 41,4%, 55-80 gadi = 36,3%);
- gados vecākiem nodarbinātajiem retāk ir konflikti ar klientiem (18-24 gadi – 47,7%, 25-34 gadi – 47,9%, 35-44 gadi - 46,2%, 45-54 gadi – 38,3%, 55-80 gadi - 33,9%);
- gados vecāki nodarbinātie biežāk izmanto visu normatīvajos aktos noteikto atvaļinājumu, turklāt daudz biežāk to izmanto visu kopā nevis pa daļām (18-24 gadi – 18,1%, 25-34 gadi – 35,9%, 35-44 gadi – 46,6%, 45-54 gadi – 59,5%, 55-80 gadi - 52,8%);
- gados vecāki nodarbinātie pēdējā gada laikā nav slimojuši biežāk nekā gados jauni nodarbinātie (norādīts respondentu īpatsvars katrā vecuma grupā, kuri atbildējuši, ka pēdējā gada laikā nav slimojuši - 18-24 gadi – 61,0%, 25-34 gadi – 56,6%, 35-44 gadi – 57,0%, 45-54 gadi – 61,0%, 55-80 gadi - 63,2%);

⁸ A/S “Inspecta Latvia”, Rīgas Stradiņa universitātes aģentūra “Darba drošības un vides veselības institūts”, Darba apstākļi un riski Latvijā, 2007,

http://osha.lv/fop/latvia/lv/research/Darba_apstakli_un_riski_Latvija.pdf

⁹ SIA “TNS Latvia”, Rīgas Stradiņa universitātes aģentūra “Darba drošības un vides veselības institūts”, Darba apstākļi un riski Latvijā 2012–2013, <http://www.ddd.lv/wp-content/uploads/2014/01/Darba-apst%C4%81k%C4%BCi-un-riski-Latvij%C4%81-2012-2013.pdf>

- gados vecāki nodarbinātie retāk strādā virsstundas (norādīts respondentu īpatsvars katrā vecuma grupā, kuri atbildējuši, ka nestrādā virsstundas - 18-24 gadi – 47,4%, 25-34 gadi – 50,2%, 35-44 gadi – 52,0%, 45-54 gadi – 54,0%, 55-80 gadi - 57,7%);
- gados vecākiem nodarbinātajiem biežāk virsstundas netiek kompensētas (atlīdzinātas), t.i. netiek veikt apmaksā dubultā atbilstoši normatīvo aktu prasībām, netiek apmaksāta atbilstoši algai, netiek maksāta piemaksa, netiek kompensēts ar brīvdienām (norādīts respondentu īpatsvars katrā vecuma grupā, kuri atbildējuši, ka strādā virsstundas, bet tās netiek kompensētas - 18-24 gadi – 13,3%, 25-34 gadi – 22,2%, 35-44 gadi – 35,4%, 45-54 gadi – 34,4%, 55-80 gadi – 32,1%);
- gados vecāki nodarbinātie vairāk laika velta savu tiešo darba pienākumu veikšanai (norādīts respondentu īpatsvars katrā vecuma grupā, kuri atbildējuši, ka vismaz 80% no sava darba laika velta tiešajiem darba pienākumiem - 18-24 gadi – 54,7%, 25-34 gadi – 60,8%, 35-44 gadi – 79,2%, 45-54 gadi – 79,5%, 55-80 gadi – 74,3%).

Darba vides risku novērtēšana un atbilstošu darba aizsardzības pasākumu noteikšana un īstenošana ir Latvijas normatīvo aktu prasība, tomēr atbilstoši pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā, 2012–2013” ietvaros veiktajai darba devēju aptaujai ne visos uzņēmumos, kuros ir darba vides riska novērtējums, ir izstrādāts arī preventīvo pasākumu plāns – 35% norādījuši, ka šāda plāna uzņēmumā nav. Lai arī 15% no aptaujātajiem darba devējiem kā galveno iemeslu, kas traucē veikt darba aizsardzības pasākumus, ir minējuši līdzekļu trūkumu, lielākā daļa - 60% atzinuši, ka traucēkļi nepastāv. Turklāt nav skaidrs, kādā mērā izaicinājumi, kas saistīti ar gados vecākiem darbiniekiem, tiek ņemti vērā, plānojot preventīvus pasākumus darba aizsardzības jomā.

Atbilstoši minētajai darba devēju aptaujai 2013.gadā vairāk nekā 9% aptaujāto darba devēju ir atzinuši, ka viņu uzņēmumos un iestādēs nav darba aizsardzības speciālistu. Savukārt 45% uzņēmumu darba aizsardzības pasākumus veic paši darba devēji (piemēram, uzņēmumu vadītāji, valdes locekļi), no kuriem vairāk nekā puse nav apguvuši atbilstošu mācību kursu vai ieguvuši augstāko profesionālo izglītību darba aizsardzībā, kas liecina, ka informētības līmenis par darba aizsardzības jautājumiem nav pietiekams.

Ne tikai darba aizsardzības prasību neievērošana un neatbilstoša darba vide, bet arī darbinieku zināšanu trūkums, nepiemērots veselības stāvoklis, pavirša attieksme u.c. aspekti var būt pamats nelaimes gadījumiem darbā. Pēc VDI datiem nelaimes gadījumu skaits darbā, t.sk. letālo un smago nelaimes gadījumu skaits, Latvijā laika posmā no 2010. līdz 2014.gadam pieaudzis (smagie – 2010.gadā – 172, 2014.gadā – 209, letālie 2010.gadā – 25, 2014.gadā -34). Operatīvie dati par 2015.gadu liecina, ka situācija darba vidē ir uzlabojusies (reģistrēti 163 smagie un 26 letālie nelaimes gadījumi). No vieglajiem nelaimes gadījumiem darbā, aptuveni 20% notiek ar darbiniekiem, kas ir vecāki par 55 gadiem, bet gadījumos, kad notikuši smagi un letāli nelaimes gadījumi, to nelaimes gadījumu īpatsvars, kuros smagi cietuši vai gājuši bojā darbinieki, kas vecāki par 55 gadiem, ir augstāks (aptuveni 30%). Ja darba vietā noticis nelaimes gadījums ar darbinieku, kas ir vecumā līdz 54 gadiem, tad katrā desmitajā nelaimes gadījumā, šis darbinieks ir cietis smagi vai gājis bojā. Savukārt, ja darba vietā noticis nelaimes gadījums ar darbinieku, kam ir 55 gadi vai vairāk, tad katrā piektajā nelaimes gadījumā, šis darbinieks ir cietis smagi vai gājis bojā. Tas nozīmē, ka nelaimes gadījumi ar vecāka gada gājuma darbiniekiem biežāk ir

ar smagākām sekām un rada lielākas izmaksas darba devējiem (ilgāka darba nespēja, ilgāks laiks, kas nepieciešams darbinieku aizvietošanai, sarežģītāka un laikietilpīgāka nelaimes gadījumu izmeklēšana un reģistrēšana utt.). Iemesli salīdzinoši augstākam riskam ir saistāmi ar šādiem apstākļiem:

- paslīdēšana, pakļupšana, aizķeršanās, kā arī pakāpšanās uz neliela augstuma un / vai nepiemērotiem priekšmetiem (traumas smaguma pakāpe ir saistāma arī ar tādiem aspektiem kā darbinieka veselības stāvoklis, piemēram, osteoporoze);
- dažādas darbinieku hroniskas slimības, kas izraisa apakšējo ekstremitāšu vājumu un līdzsvara traucējumus, kas ietekmē kustību veiklību;
- pasliktināta redze;
- samazinātas koncentrēšanās spējas, reakcijas ātrums, atmiņa.

Tāpat līdzīgi kā jaunākiem darbiniekiem nelaimes gadījumu pamatā ir arī darba drošības instrukciju neievērošana un nepietiekoša uzmanība, darbiniekam veicot darbu, kā arī neatbilstošs darba devēja ieguldījums apmācību nodrošināšanā. Tas nozīmē, ka īpaši būtiski darbinieku apmācību procesā par darba aizsardzības jautājumiem ir ņemt vērā vecumspecifiskās vajadzības, kas saistītas ar uztveres ātrumu, reakciju un spējām koncentrēties.

Lai nodrošinātu savlaicīgu nodarbināto veselības traucējumu atklāšanu un veselības aizsardzību pret darba vides riska faktoru ietekmi, nodarbinātajiem, kuru veselības stāvokli ietekmē vai var ietekmēt veselībai kaitīgie darba vides faktori, un tiem nodarbinātajiem, kuriem darbā ir īpaši apstākļi, ir noteiktas obligātās veselības pārbaudes. Tiek izšķirtas pirmreizējās obligātās veselības pārbaudes, uzsākot darba attiecības, un periodiskās veselības pārbaudes, kuru veikšanas biežums var būt no reizes trijos gados līdz pat divām reizēm gada laikā atkarībā no kaitīgajiem faktoriem un konkrētā darba. Tāpat iespējams veikt ārpuskārtas veselības pārbaudes, ja ir radusies šāda nepieciešamība vai atbilstoši arodveselības un arodslimību ārsta norādījumiem.

Saskaņā ar Darba aizsardzības politikas pamatnostādņem 2016.–2020.gadam¹⁰ pēdējos gados ir audzis arī arodslimību un ar darbu saistīto slimību skaits, visstraujāk pieaugot fiziskas pārslodzes izraisīto arodslimību skaitam. Kopš 2012.gada vērojams pirmreizēji konstatēto arodslimnieku skaita pieaugums, no 91,5 gadījumiem uz 100 000 nodarbināto 2012.gadā līdz 138,0 gadījumiem uz 100 000 nodarbināto 2014.gadā, kopējam arodslimnieku skaitam šajā periodā pieaugot par 33,7%. Attiecībā uz arodslimnieku profilu atbilstoši VDI statistikai par 2014.gadu secināms, ka arodslimnieki galvenokārt ir sievietes, vecumā no 45 gadiem, ar darba stāžu, kas ir lielāks par 10 gadiem, un kuras turklāt turpina strādāt. Tomēr šāda tendence iespējams skaidrojama ar faktu, ka sievietes biežāk nekā vīrieši dodas pie ārstiem. Tāpat būtiska problēma šajā aspektā ir vēlīna arodslimību diagnostika, kad veselības traucējumi ir jau progresējoši un nav pilnībā novēršami, bet prasa ilgstošu ārstēšanos un rada būtiskus izdevumus gan pašam arodslimniekam, gan darba devējam, gan sabiedrībai kopumā.

Papildus arodslimībām, darba vides faktori var saasināt jau esošās veselības problēmas, tādējādi samazinot darba spējas. Atbilstoši nodarbināto aptaujai pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā, 2012–2013” ietvaros, 8% respondentu uzskata, ka tiem ir veselības traucējumi, kuru cēlonis, viņuprāt, ir darba vidē esošie kaitīgie

¹⁰ Labklājības ministrija, Darba aizsardzības politikas pamatnostādnes 2016.-2020.gadam, <http://polsis.mk.gov.lv/documents/5480>

faktori. Turklāt, salīdzinot ar 2010. gadu, par 2% pieaudzis to respondentu skaits, kas uzskata, ka viņiem ir veselības traucējumi, kuru cēlonis ir darba vidē esošie kaitīgie faktori, un par 6% samazinājies to respondentu skaits, kas uzskata, ka viņiem šādu veselības traucējumu nav. Kā īpaši būtisks pētījuma rezultāts minams fakts, ka 18,8% darbinieku ir norādījuši, ka pēdējo 3 gadu laikā viņiem nav veiktas obligātās veselības pārbaudes, kas saistītas ar darba vides riska faktoru iedarbību vai darbu īpašos apstākļos. Tādējādi tiek izslēgta iespēja agrīni diagnosticēt arodslimību pazīmes, lai šos darbiniekus savlaicīgi varētu rehabilitēt un atgriezt darba tirgū vai nodrošināt papildus mācības, lai viņi varētu strādāt citu darbu, kas nav saistīts ar konkrēto riska faktoru iedarbību. Saistībā ar obligātajām veselības pārbaudēm jāizceļ arī otra problēma – darbinieku aptaujas laikā 35,1% aptaujas dalībnieku ir atzīmējuši, ka šīs veselības pārbaudes laikā arodveselības un arodslimību ārstam nesūdzētos par veselības problēmām, ja tādas būtu, baidoties, ka šim darbiniekam varētu aizliegt strādāt. Turklāt salīdzinot 2013.gadā veiktās aptaujas datus ar līdzīgu pētījumu datiem, secināms, ka situācija darba tirgū pasliktinās (2006.gadā – 28,3%, 2010.gadā – 31,5%, 2013.gadā – 35,1%).

Attiecībā uz šo aspektu aktuāla problēma ir arī *prezenteisms* jeb atrašanās darba vietā, neskatoties uz veselības problēmām, kas neļauj pilnvērtīgi veikt darba pienākumus. Tā rezultātā darbinieks daļu sava darba laika vienkārši atrodas darba vietā nevis strādā. Atbilstoši starptautiskiem pētījumiem *prezenteisms* rada pat lielākas izmaksas nekā darba nespējas lapas.

Salīdzinājumā ar iepriekšējiem gadiem pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā, 2012–2013” rezultāti liecina, ka pieaug gados vecāko nodarbināto skaits ar veselības traucējumiem. Pētījuma ietvaros vairāk nekā puse iedzīvotāju vecuma grupā no 55 līdz 74 gadiem norādījuši, ka tie saskaras ar ilgtermiņa (vairāk nekā 6 mēneši) veselības problēmām, kas ietekmē to ikdienas dzīvi. Salīdzinājumam, vecuma grupā 15-24 gadi šādu atbildi ir snieguši 26% aptaujāto un 38% iedzīvotāju vecumā 45-54 gadi. Atbilstoši sniegtajām atbildēm viens no galvenajiem iemesliem iedzīvotāju vecumā 45 gadi un vairāk ilgtermiņa veselības problēmas ir dabīga novecošanās jeb organisma funkcionālo spēju samazināšanās, tomēr galvenais faktors, kas negatīvi ietekmē veselības stāvokli jau no 25 gadu vecuma, ir darba apstākļi.

Tomēr, neskatoties uz statistikas datiem par gados vecāko iedzīvotāju veselību, kas liecina par ievērojamām veselības problēmām, aptaujas rezultāti NVA pētījuma “Pirmspensijas vecuma iedzīvotāju ekonomiskā potenciāla izvērtējums”¹¹ ietvaros liecina, ka pēdējo 2 gadu laikā 40,5% gados vecāku nodarbināto cilvēku ne reizi nav kavējuši darbu slimības dēļ, bet 28,2% ir kavējuši darbu slimības dēļ 1 - 2 reizes”, kas neapstiprina pastāvošos stereotipus par gados vecāko darbinieku salīdzinoši biežajiem darba kavējumiem veselības stāvokļa dēļ. Tomēr vienlaikus tas var liecināt par iepriekš minēto *prezenteismu*.

Lai kopumā novērtētu gados vecāko iedzīvotāju darba kvalitāti, PB aktīvās novecošanās pētījuma ietvaros tika izstrādāts darba kvalitātes indekss, kas aptver tādus aspektus kā darba alga, darba aizsardzība, izglītības iespējas, nodarbinātības rādītājus un pārkvalifikācijas iespējamību. Atbilstoši minētā indeksa rezultātiem gados vecāku darbinieku darba kvalitāte ir salīdzinoši zemāka nekā jaunākām iedzīvotāju grupām.

¹¹ SIA “Projektu un kvalitātes vadība”, Pirmspensijas vecuma iedzīvotāju ekonomiskā potenciāla izvērtējums, http://www.nva.gov.lv/docs/30_534671ac5b2150.12520375.pdf

Atbilstoši darba kvalitātes indeksam lielākā daļa gados vecāko darbinieku, īpaši pensijas vecuma grupā, saņem atalgojumu, kas nepārsniedz minimālo darba algu. Līdz ar to Latvijā nav izteikts no vecuma atkarīgs atalgojums (*seniority wages*).

Tāpat gados vecākie darbinieki salīdzinoši retāk saņem iespēju mācīties. Tomēr prasmju novecošanās iespējamība lielāka ir pirmspensijas 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. Vienlaikus darba kvalitātes aspekts, kas atšķiras starp vecāka gadagājuma darba ņēmēju vecuma grupām ir darba aizsardzība. Šī darba kvalitātes aspekta ziņā pirmspensijas vecuma darba ņēmēji saskaras ar ievērojami sliktākiem darba apstākļiem nekā pensijas vecuma darba ņēmēji, kuru darba apstākļi attiecībā uz darba aizsardzības aspektiem tiek vērtēti kā ievērojami labāki.

Salīdzinot ar jaunākām iedzīvotāju grupām, gados vecākiem darbiniekiem ir lielāka izturība pret vispārējas un individuālas ietekmes faktoriem (*aggregate and idiosyncratic shocks*), īpaši pensijas vecuma darbinieku vidū. Tas nozīmē, ka gados vecāko darbinieku vidū ir konstatēts mazāks darba zaudēšanas gadījumu skaits gan atlaišanas vai pagaidu darba izbeigšanas rezultātā, gan individuālu iemeslu dēļ, kas saistīti ar slimību vai invaliditāti.

Lai uzsvērtu gados vecāko iedzīvotāju pozitīvās īpašības un ieguldījumu sabiedrībā un ekonomikā, kā arī aktualizētu ar sabiedrības novecošanās izaicinājumiem saistīto darbaspēka jautājumus, Eiropas gada par aktīvu novecošanu un paaudžu solidaritāti ietvaros tika organizēts pasākums “Senioram draudzīgs uzņēmums”. Pasākuma mērķis bija skaidrot, kā praktiski veidot senioriem piemērotu darba vidi un attīstīt atbilstošu personāla politiku un motivāciju, kā arī popularizēt uzņēmumu labās prakses piemērus uz senioru vērstas nodarbinātības politikas īstenošanā.

Uzsverot problēmas aktualitāti, Eiropas darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra 2015. un 2016. gadā rīko informatīvu kampaņu “Drošs un veselīgs darbs jebkurā vecumā”. Tā mērķis ir ilgtspējīga darba mūža veicināšana, bet uzdevumi:

- sekmēt ilgtspējīgu darbu un darbinieku veselīgu novecošanos jau no darbmūža paša sākuma;
- uzsvērt profilakses nozīmību visa darbmūža laikā;
- palīdzēt darba devējiem un darbiniekiem (tostarp maziem uzņēmumiem un mikrouzņēmumiem), piedāvājot informāciju un rīkus darba drošības un veselības aizsardzības pārvaldībai darbaspēka novecošanas kontekstā;
- veicināt informācijas apmaiņu un labu praksi.

Kampaņu Latvijā koordinē VDI.

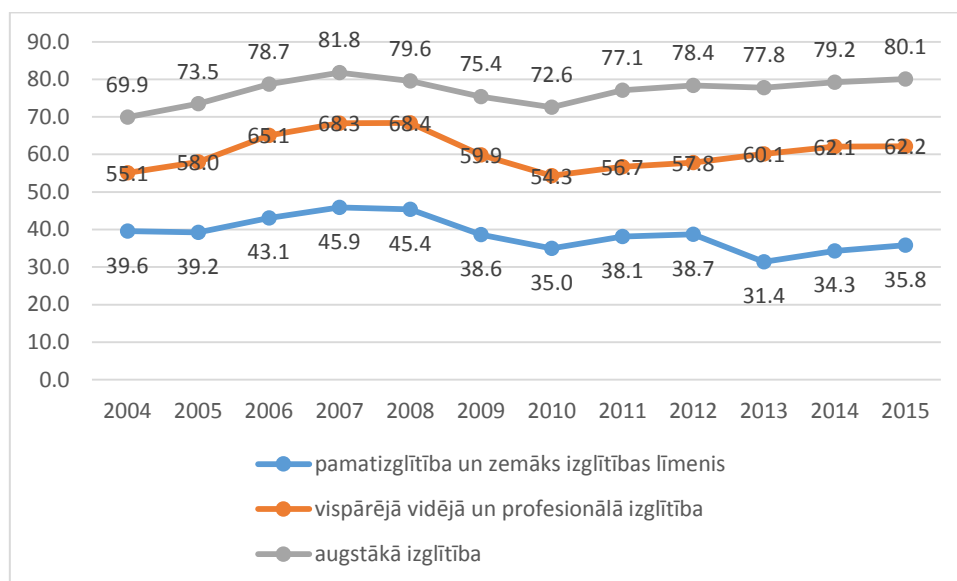
2.5. Situācija izglītības jomā

Darbaspēka izglītība ir viens no būtiskākajiem aspektiem, kas ietekmē darba tirgus dinamiku, turklāt uzmanība vēršama ne vien uz iegūto izglītības līmeni, bet arī uz zināšanu un prasmju pilnveidošanu visa mūža garumā, kas ir īpaši svarīgi attiecībā uz gados vecākajiem darbiniekiem konkurētspējas saglabāšanai darba tirgū.

Analizējot iegūtā izglītības līmeņa ietekmi uz gados vecāko iedzīvotāju nodarbinātības iespējām, secināms, ka pastāv pozitīva korelācija starp izglītības līmeni un nodarbinātības līmeni - 2015. gadā nodarbinātības līmenis gados

vecākajiem iedzīvotājiem ar augstāko izglītību un gados vecākajiem iedzīvotājiem ar pamatizglītību un zemāku izglītības līmeni atšķirās pat par 44,3 procentpunktiem. Turklāt, lai arī ekonomiskā krīze negatīvi ietekmēja visus gados vecākos iedzīvotājus, pēckrīzes periodā, sākot no 2011. gada vērojams, ka nodarbinātības līmenis iedzīvotājiem ar augstāku izglītības līmeni pieaug straujāk.

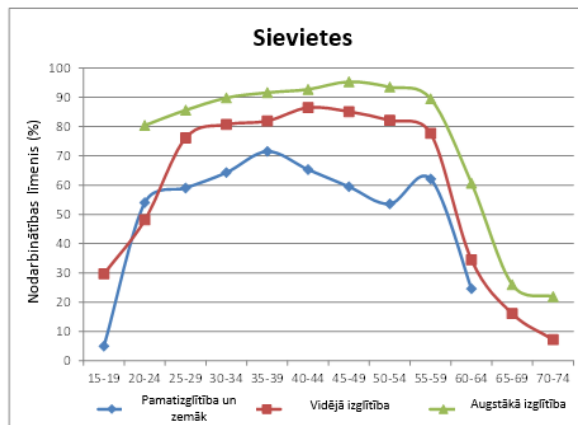
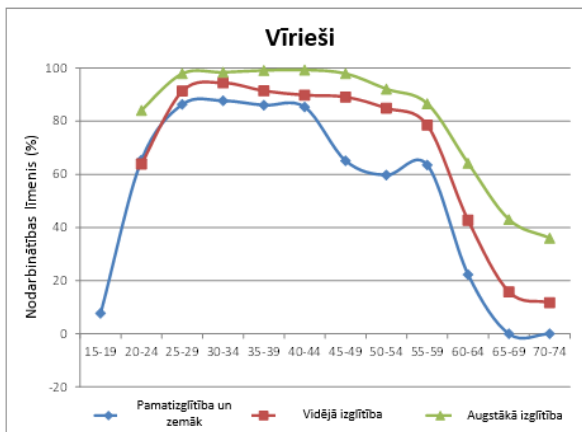
Attēls Nr.6: Nodarbinātības līmenis pēc izglītības līmeņa vecuma grupā 50-64 gadi Latvijā



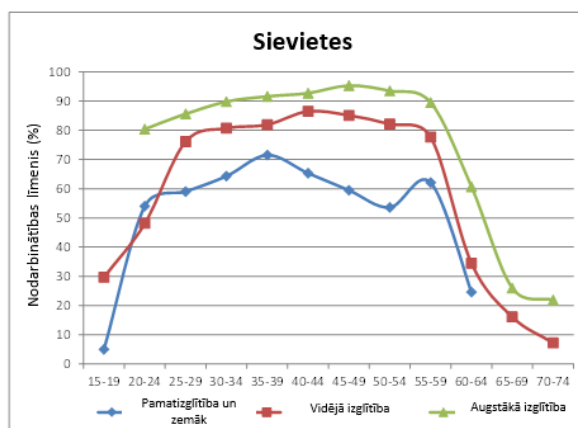
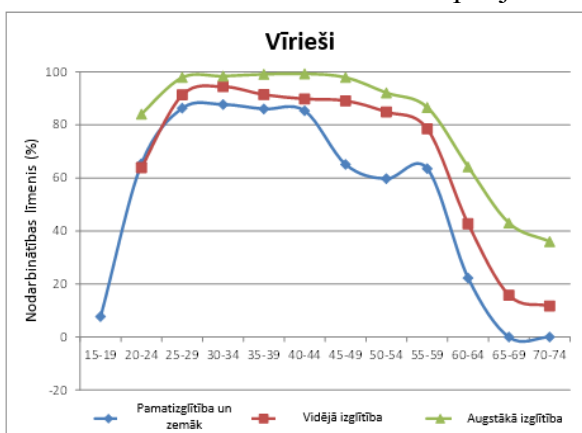
Avots: Eurostat

Tāpat augstāks izglītības līmenis veicina ilgāku darba mūžu, īpaši vīriešu vidū. Atbilstoši PB datiem par 2013. gadu, iedzīvotāji ar pamatizglītību vai zemāku izglītības līmeni, sasniedzot pensionēšanās vecumu, lielākoties pamet darba tirgu, kamēr aptuveni 40% vīriešu un 20% sieviešu ar augstāko izglītību turpina strādāt, pat sasniedzot 70 gadu vecumu.

Attēls Nr.7: Nodarbinātības līmenis pēc izglītības līmeņa pa 5 gadu vecuma grupām 2013. gadā



Avots: PB aktīvās novecošanās pētījums



Šāda situācija var būt skaidrojama ar faktu, ka iedzīvotāji ar augstāku izglītības līmeni ātrāk spēj iemācīties jaunas prasmes un pielāgoties mainīgajiem darba tirgus apstākļiem. Iedzīvotāji ar augstāku izglītības līmeni lielākoties strādā profesijās, kas nav saistītas ar fizisku piepūli, kā rezultātā ir iespējams strādāt ilgākus gadus. Vienlaikus uzmanība vēršama uz faktu, ka atbilstoši PB aktīvās novecošanās pētījumam nākotnē gados vecākie iedzīvotāji būs labāk izglītoti, kas pozitīvi ietekmēs to darba tirgus situāciju.

Tomēr viennozīmīgi nevar apgalvot, ka novecojot prasmes kopumā samazinās, drīzāk var runāt par dažādu prasmju attīstību dažādos vecumos. Jaunāki darbinieki vecumā no 25 līdz 34 gadiem lielākā mērā izmanto informācijas un komunikācijas tehnoloģiju prasmes, izrāda lielāku iniciatīvu mācīties un mācās vairāk, bet gados vecākie darbinieki vecumā no 55 līdz 64 gadiem labāk tiek galā ar uzdevumiem, kuri paredz rīcības brīvību darba uzdevuma sasniegšanai. Tāpat izmaiņas vērojamas attiecībā uz personiskajām iezīmēm un sociāli emocionālajām prasmēm, kas arī ir būtiskas darba tirgū. Gados vecākiem darbiniekiem ir izteiktākas tādas iezīmes kā apzinīgums un emocionālā stabilitāte, savukārt vēlme gūt jaunu pieredzi samazinās.¹²

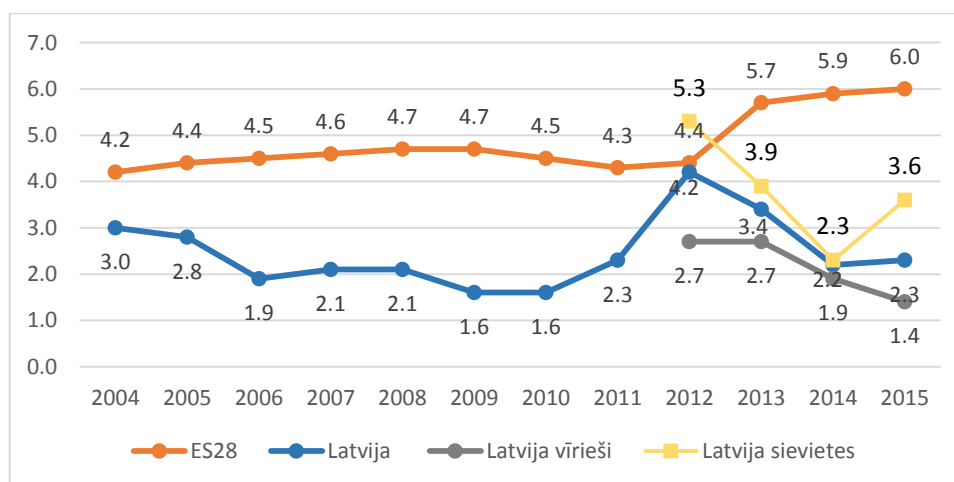
¹² Pasaules Banka, „Kas nākamais novecojošajā Eiropā? Novecošana ar izaugsmi Centrāleiropā un Baltijā” (*What's Next in Ageing Europe? Aging with Growth in Central Europe and the Baltics*), www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/Publications/ECA/aging_europe.pdf

Katrai vecuma grupai ir savas priekšrocības, kuru noderīgums dažādās profesijās un nozarēs var atšķirties.

Neskatoties uz šo faktu, lai nodrošinātu konkurētspēju darba tirgū, nevar paļauties tikai uz iegūto izglītību un darba dzīves laikā uzkrātajām prasmēm. Tāpat kā citās attīstītajās valstīs, Latvijas darba tirgū pieaug prasības pēc kognitīvajām un sociāli emocionālajām prasmēm, vienlaikus samazinoties pieprasījumam pēc rutīnas veida manuālajām prasmēm. Līdz ar to būtiski ir attīstīt šīs prasmes jau no agrīnas bērnības un pilnveidot visa mūža garumā.

Pieaugušo izglītība Latvijā ir mazāk izplatīta nekā vidēji ES, īpaši gados vecāko iedzīvotāju vidū. 2015.gadā pieaugušo izglītības aktivitātēs Latvijā bija iesaistījušies tikai 2,3% iedzīvotāju vecumā 55-64 gadi, kamēr vidējais ES rādītājs šajā vecuma grupā ir 6,0% (skatīt attēlu nr.8). Turklāt Latvijas situācijā sievietes pieaugušo izglītības aktivitātēs iesaistās aktīvāk nekā vīrieši. Tāpat pieaugušo izglītībā mazākā mērā iesaistās iedzīvotāji ar zemāku izglītības līmeni, vienkāršākās profesijās nodarbinātie, kā arī ekonomiski neaktīvi un bezdarbnieki salīdzinājumā ar nodarbinātajiem.

Attēls Nr.8: Iesaiste pieaugušo izglītībā vecuma grupā 55-64 gadi ES un Latvijā dzimumu griezumā



Avots: Eurostat

Galvenie iemesli šādai situācijai ir intereses trūkums no darbinieku un darba devēju puses. Turklāt vērojams, ka interese par pieaugušo izglītību mazinās, iedzīvotājiem kļūstot vecākiem. Tāpat arī būtiska ietekme ir izmaksām, laikam, informācijai par darba devēju vajadzībām un iespējām pilnveidot sociāli emocionālās prasmes ar pieaugušo izglītības palīdzību, kā arī ar programmu pieejamību. Tāpat jāņem vērā Latvijas uzņēmumu struktūra, ko lielākoties veido mikro un mazie uzņēmumi, kam ir mazāka kapacitāte nodrošināt izglītības iespējas saviem darbiniekiem. Līdz ar to, kā daļu no atbalsta programmām mazajiem un vidējiem uzņēmumiem, ir būtiski veicināt uzņēmumos nodarbināto kompetences attīstību un par personāla jautājumiem atbildīgo vadītāju kapacitāti.

Atbilstoši PB aktīvās novecošanās pētījumam, piešķirot finansējumu (valsts un ES), nepieciešams diferencēt pieaugušo izglītības iekļaušanas un produktivitātes mērķus, kā arī vērst uzmanību uz risku, ka valsts līdzekļi var aizstāt privātos ieguldījumus, tādējādi neveicinot darba devēju ieguldījumu. Tomēr privātā sektora ieguldījumu veicināšanā pieaugušo izglītībai iespējams nodrošināt valsts

līdzfinansējumu vai nodokļu atvieglojumus. Jau pašreiz ienākuma nodokļa maksātājiem pienākas nodokļu atvieglojumi par izdevumiem saistībā ar izglītības pakalpojumiem, t.sk. par augstākās un profesionālās izglītības iegūšanu, kvalifikācijas paaugstināšanu un specialitātes iegūšanu.

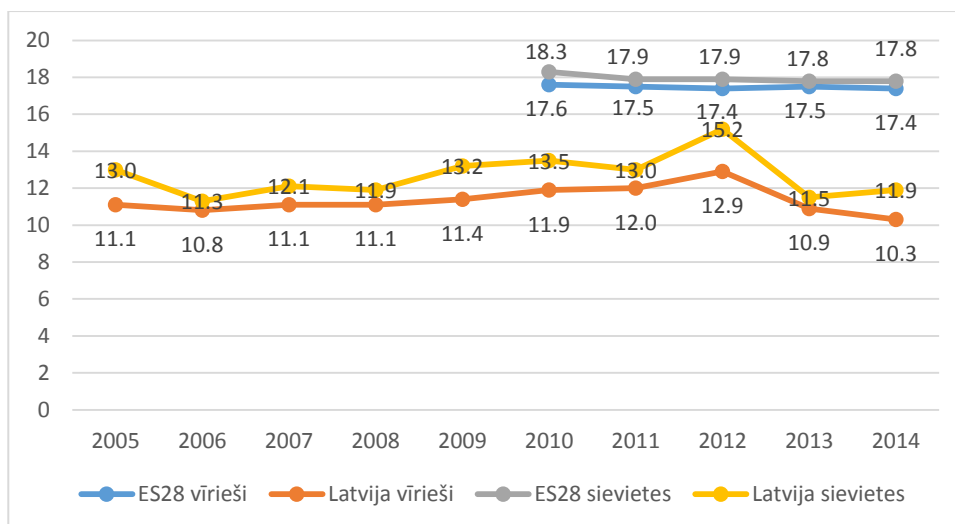
Tāpat būtiski uzmanību vērst uz faktu, ka dažādām vecuma grupām ievērojami atšķiras mācīšanās veidi. Formālā izglītība gados vecāko iedzīvotāju vidū ir maz izplatīta, tāpat arī, sasniedzot 55 gadu vecumu, ievērojami samazinās iesaiste neformālajā izglītībā un mācībās. Savukārt informālā mācīšanās ir visplašāk izplatītais gados vecāko iedzīvotāju izglītošanās veids, īpaši ekonomiski neaktīvo iedzīvotāju vidū.

2.6. Situācija veselības jomā

Sabiedrības novecošanās kontekstā būtisks aspekts ir gados vecāko iedzīvotāju veselības stāvoklis, kas lielā mērā ietekmē nodarbinātības iespējas. Tomēr atbilstoši PB aktīvās novecošanās pētījumam Latvijā pusmūža un gados vecāku cilvēku veselības rādītāji ir krietni sliktāki nekā vidēji ES. Turklāt sliktā veselības stāvokļa un pāragras nāves dēļ rodas lieli ekonomiskie zaudējumi, kas saistāmi ar lielākiem veselības aprūpes izdevumiem. Līdz ar to dzīves paildzināšana un tās kvalitātes uzlabošana ir iespējams ieguldījums ekonomiskās situācijas uzlabošanā, tādējādi palielinot gados vecāku iedzīvotāju līdzdalību darba tirgū, pazeminot valsts veselības aprūpes izmaksas un uzlabojot gados vecāko iedzīvotāju dzīves kvalitāti.

Paredzamie veselīgie mūža gadi ir sabiedrības veselības rādītājs, kas tiek izmantots, lai prognozētu iedzīvotāju mūža ilguma izmaiņas uz veselīgi nodzīvoto mūža gadu rēķina. Pieaugot mūža gadiem, ko persona pavada labā veselības stāvoklī un bez invaliditātes, būtiski pagarinās prognozējamā dzīves un darba mūža ilgums. Analizējot paredzamos veselīga mūža gadus iedzīvotājiem 50 gadu vecumā, secināms, ka laika posmā no 2005. gada kopumā vērojama pozitīva tendence, un līdz 2012. gadam veselīgo dzīves gadu skaits ir pieaudzis gan sievietēm, gan vīriešiem attiecīgi par 2,2 un 1,8 gadiem. Tomēr pastāv ievērojamas atšķirības dzimumu griezumā, 2014. gadā sieviešu veselīga mūža gadu skaitam pārsniedzot vīriešu par 1,6 gadiem, atšķirībā no ES dalībvalstu vidējiem rādītājiem, kur sieviešu un vīriešu rādītāja atšķirība ir 0,4 gadi. (skat.9.attēlu).

Attēls Nr.9: Paredzamie veselīgie mūža gadi 50 gadu vecumā ES un Latvijā dzimumu griezumā no 2005.-2014. gadam



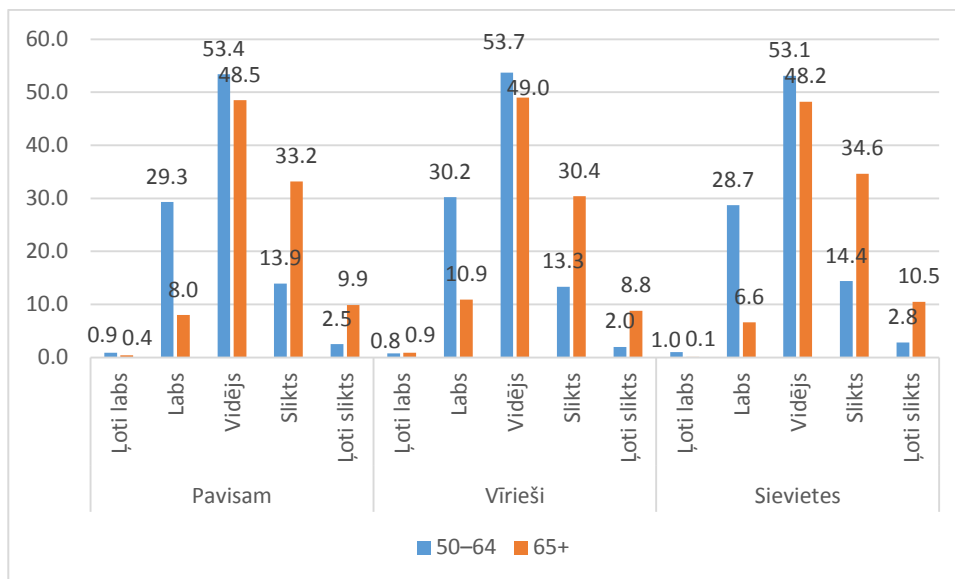
Avots: Eurostat

Atbilstoši PB aktīvās novecošanās pētījumam, vīrieši, kuri sasnieguši vismaz 50 gadu vecumu, apmēram pusi sava atlikušā mūža pavadīs ar labu veselību. Savukārt sievietes, lai arī dzīvo ilgāk, lielāko daļu no sava paredzami ilgākā mūža pavada ar sliktu veselību - tikai divām piektdaļām pēc 50 gadu vecuma sasniegšanas ir laba veselība.

Paredzamais mūža ilgums ievērojami atšķiras no ES vidējā rādītāja, ko lielā mērā var skaidrot ar augsto hronisko slimību (sirds un asinsvadu un onkoloģisko slimību) izplatību Latvijā, kā arī ar salīdzinoši augsto mirstību no ārējiem cēloņiem, kas vienlaikus var būt pamats invaliditātei. Atbilstoši PB aktīvās novecošanās pētījumam, Latvijā ir trešais augstākais sirds un asinsvadu slimību izraisītās mirstības līmenis, piektais augstākais vēža izraisītās mirstības līmenis un otrs augstākais ārēju faktoru izraisītās mirstības līmenis ES.

Būtisku informāciju sniedz arī gados vecāko iedzīvotāju veselības stāvokļa pašnovērtējums. Atbilstoši CSP apkopotajiem statistikas datiem par 2015.gadu 53,4% iedzīvotāju vecuma grupā 50-64 gadi savu veselības stāvokli vērtē kā vidēju, 30,2% uzskata, ka tiem ir labs vai ļoti labs veselības stāvoklis, bet aptuveni 16,4% savu veselības stāvokli raksturo kā sliktu vai ļoti sliktu (skat. 10. attēlu). Šāda situācija vērtējama, kā samērā pozitīva. Tomēr tajā pašā laikā, ņemot vērā nepieciešamību pagarināt iedzīvotāju darba mūžu, satraucošu situāciju rada vecuma grupas 65 gadi un vairāk veselības pašnovērtējums, kas ir ievērojami sliktāks. Šādu situāciju gan var ietekmēt fakts, ka šajā vecuma grupā nav noteikti vecuma griesti, un līdz ar to tā ietver arī vecākās iedzīvotāju kohortas, kas tradicionāli darba tirgū iesaistās salīdzinoši mazākā mērā. Kopumā secināms, ka sievietes savu veselības stāvokli vērtē nedaudz sliktāk, tomēr dzimumu griezumā atšķirības nav vērtējamas kā izteiktas. Kā pozitīvs fakts minams, ka gados vecāku iedzīvotāju veselības stāvokļa pašnovērtējums laika posmā no 2005. gada ir uzlabojies un kopumā pastāv pozitīva tendence.

Attēls Nr.10: Veselības stāvokļa pašnovērtējums pēc dzimuma vecuma grupās 50-64 gadi un 65 gadi un vairāk Latvijā 2015. gadā (%)



Avots: CSP

Tāpat, neskatoties uz faktu, ka kopumā hronisko slimību izplatības dēļ primārās veselības aprūpes ietvaros ir liels gados vecāko iedzīvotāju apmeklējumu īpatsvars, PB aktīvās novecošanās pētījuma ietvaros, balstoties uz ES statistiku par ienākumiem un dzīves apstākļiem (Eurostat: EU-SILC), secināts, ka Latvijā pastāv būtiska nevienlīdzība attiecībā uz veselības stāvokli un ārstu apmeklējumu biežumu atkarībā no iedzīvotāju izglītības un ienākumu līmeņa. Atšķirības veselības pašnovērtējumā starp dažādu ienākumu grupu iedzīvotājiem vecumā 55 – 64 gadi Latvijā 2014.gadā bija lielākas nekā vidējais rādītājs ES dalībvalstīs - 15,6% no iedzīvotājiem, kas ietilpst pirmajā ienākumu kvintilē (zemāko ienākumu kvintilē), apgalvoja, ka viņiem ir laba vai ļoti laba veselība, kamēr piektajā kvintilē (augstāko ienākumu kvintilē) šis rādītājs bija 39,4%. Tomēr atšķirība starp nabadzīgāko un bagātāko kvintili (23,8 procentpunkti) Latvijā ir būtiska. Mazāk izglītotie pusmūža vecuma vīrieši un sievietes ne tikai sūdzas par sliktāku veselību, bet arī retāk apmeklē ārstu, kam, visticamākais, ir liela ietekme uz veselību. Retāka veselības aprūpes pakalpojumu izmantošana vecākā gada gājuma iedzīvotājiem, varētu būt saistīta ar salīdzinoši zemākiem ienākumiem, taču to var skaidrot arī ar personas attieksmi pret savu veselību, nepietiekamu informētību par profilaktisko pasākumu nozīmīgumu, veselībai kaitīgiem paradumiem u.c. faktoriem, kas sekmē hronisku slimību attīstību un kā rezultātā samazinās vai zūd darbaspējas.

Jāuzsver, ka ikviens pilngadīgs pacients reizi gadā var veikt bezmaksas profilaktisko apskati pie ģimenes ārsta, kuram noslēgts līgums ar NVD par valsts apmaksāto primārās veselības aprūpes pakalpojumu sniegšanu. Minētā profilaktiskā apskate reizi gadā ir bezmaksas, ja pacients gada laikā jau nav vērsies pie ģimenes ārsta ar kādu saslimšanu, kuras laikā veikta attiecīgā profilaktiskā apskate. Tās laikā ģimenes ārsts izvērtē sūdzības par veselību, kā arī kompetences ietvaros novērtē veselības stāvokli, tajā skaitā nosaka ķermeņa svaru, garumu, asinsspiedienu, pulsu, ķermeņa temperatūru, sirdsdarbību, apskata un iztausta kakla, padušu, cirkšņu limfmezglus, izklausa plaušas, iztausta vēderu u.c. Savukārt nepieciešamības gadījumā, izlemjot par pacientam nepieciešamo izmeklējumu vai konsultāciju apjomu, ģimenes ārsts koordinē pacientu veselības aprūpes sistēmā atbilstoši

medicīniskām indikācijām. Tomēr vienlaikus, ņemot vērā gados vecāko iedzīvotāju īpatsvara pieaugumu, nepieciešams pilnveidot veselības aprūpes personāla informētību par vecākā gadagājuma iedzīvotāju bezdarba riskiem saistībā ar veselības stāvokli un lielākā mērā vērst uzmanību uz nodarbinātības un arodrisku aspektiem primārās veselības ārstu komandas profilaktisko apskašu ietvaros.

Attiecībā uz sirds un asinsvadu slimībām atbilstoši “Sabiedrības veselības pamatnostādņēm 2014.-2020.gadam”¹³ Latvijas iedzīvotāju rūpes par savas veselības saglabāšanu pakāpeniski pieaug, tomēr tās vēl joprojām nav pietiekamas. 2014.gadā veiktā “Latvijas iedzīvotāju veselību ietekmējošo paradumu pētījuma”¹⁴ rezultāti liecināja, ka 69,6% respondentu pēdējā gada laikā ir mērījuši asinsspiedienu, 43,0% – mērījuši holesterīna līmeni asinīs, 43,9% – mērījuši cukura līmeni asinīs. Turklāt secināts, ka iedzīvotāju profilaktiskā aktivitāte pieaug līdz ar vecumu.

Savukārt vēža izplatības mazināšanai kopš 2009.gada Latvijā tiek īstenota valsts apmaksāta vēža savlaicīgas atklāšanas programma, kura ietver:

- dzemdes kakla vēža profilaktisko pārbaudi pie ginekologa sievietēm no 25 līdz 70 gadiem reizi trijos gados, saņemot uzaicinājuma vēstuli;
- krūts vēža profilaktisko pārbaudi ar mamogrāfijas metodi sievietēm no 50 līdz 69 gadiem reizi divos gados, saņemot uzaicinājuma vēstuli;
- slēpto asiņu izmeklējumu fēcēs kā skrīningtestu zarnu vēzim reizi gadā sievietēm un vīriešiem vecumā no 50 gadiem līdz 74 gadiem, vēršoties pie sava ģimenes ārsta.

Veicot profilaktiskās pārbaudes, var savlaicīgi atklāt pirmsvēža slimības un vēzi agrīnajās stadijās. Savlaicīgi atklātu vēzi var izārstēt, kas ir būtiski iedzīvotāju veselības saglabāšanā. Lai gan vēža skrīninga izmeklējumu veikušo personu skaits ar katru gadu palielinās, taču tas joprojām ir salīdzinoši zems: pēc NVD datiem 2015.gadā krūts vēža skrīninga atsaucība bijusi 34,9% no uzaicināto skaita, savukārt dzemdes kakla vēža skrīninga atsaucība bijusi 25% no uzaicināto skaita (par obligātajām veselības pārbaudēm skatīt sadaļā “Darba vide”)¹⁵.

Attiecībā uz mutēs veselības aprūpes pieejamību, kas ANI ietvaros ir minēts kā viens no indikatoriem ar Latvijai viszemākajiem rezultātiem, SPKC tematiskā ziņojuma “Latvijas gados vecu iedzīvotāju veselības stāvoklis un to ietekmējošie faktori”¹⁶ ietvaros minēti tādi galvenie šķēršļi kā izmaksas par zobārstniecības pakalpojumiem un transporta problēmas nokļūšanai līdz pakalpojumu sniegšanas vietai.

¹³ Veselības ministrija, “Sabiedrības veselības pamatnostādnes 2014.-2020.gadam”, <http://polsis.mk.gov.lv/documents/4965>

¹⁴ Slimību profilakses un kontroles centrs, “Latvijas iedzīvotāju veselību ietekmējošo paradumu pētījums”, 2014, www.spkc.gov.lv/file_download/2518/LV_iedzivotaju_veselibu_ietekmejoso_paradumu_petijums_2014_II_dala.pdf

¹⁵ Nacionālais veselības dienests, “Vēža savlaicīgas atklāšanas programmas rezultāti”, <http://www.vmnvd.gov.lv/lv/469-veselibas-aprupes-pakalpojumi/veza-savlaicigas-atklanas-programma/626-veza-savlaicigas-atklanas-programmas-rezultati>

¹⁶ Slimību profilakses un kontroles centra tematiskais ziņojums “Latvijas gados vecu iedzīvotāju veselības stāvoklis un to ietekmējošie faktori” http://www.spkc.gov.lv/file_download/1254/Gados_vecu_iedzivotaju_veselibas_stavoklis_un_to_ietekmejosi_faktori.pdf

2.7. Situācija sociālās drošības jomā

Lai nodrošinātu Latvijas pensiju sistēmas ilgtspējīgumu un veicinātu gados vecāko iedzīvotāju ilgāku iesaisti darba tirgū atbilstoši mūža ilguma pieaugumam, sākot no 2014.gada, pakāpeniski tiek paaugstināts pensionēšanās vecums līdz 65 gadiem un minimālais apdrošināšanas stāžs līdz 20 gadiem 2025.gadā. Tā rezultātā tuvākajos gados Latvijā nav paredzams straujš izdevumu pieaugums vecuma pensiju nodrošināšanai.

Līdz ar pensionēšanās vecuma paaugstināšanu pakāpeniski augs arī priekšlaicīgai pensijai nepieciešamais vecums, kas ir noteikts 2 gadus pirms vispārējā pensionēšanās vecuma, ja personas apdrošināšanas stāžs ir vismaz 30 gadi. Pašlaik Latvijas situācijā priekšlaicīgas pensionēšanās gadījumā nestrādājošām personām izmaksā 50% no piešķirtā pensijas apmēra, kas saglabājas, sasniedzot pensionēšanās vecumu. Tāpat atsevišķos amatos un profesijās strādājošajiem, kuriem pēc noteikta laika nostrādāšanas turpmākais darbs saistīts ar profesionālo iemaņu zudumu vai sociālo bīstamību, ir tiesības saņemt izdienas pensiju. Atbilstoši PB aktīvās novecošanās pētījumam, pamatojoties uz datiem par pašreizējiem sociālo iemaksu apjomiem, tiek prognozēts, ka tuvāko divu līdz trīs desmitgažu laikā vecāka gadagājuma cilvēku, kuru ienākumi tiek vērtēti zem nabadzības sliekšņa, īpatsvars pieaugs. Latvijā aptuveni trešdaļa no obligāti sociāli apdrošinātām personām veic sociālās apdrošināšanas iemaksas no objekta, kas mazāks vai vienāds ar minimālo algu, tādējādi gan nolemjot sevi nabadzīgām vecumdienām, gan palielinot finansiālo slogu pārējiem shēmas dalībniekiem, uz kuru pleciem guļas mazo pensiju nodrošināšana garantētajā apmērā.

Atbilstoši PB aktīvās novecošanās pētījumam ekonomiskās krīzes ietekmē līdz 2012.gadam pirmspensijas vecuma iedzīvotāju nabadzības risks bija lielāks nekā iedzīvotājiem vecumā 65 gadi un vairāk, ko lielā mērā ietekmē pensijas saņemšana. Pēdējos gados šī tendence ir mainījusies un 2013. un 2014.gadā augstākais nabadzības risks bija vecuma grupās 65 gadi un vairāk. Tomēr tikai neliela daļa pirmspensijas vecuma iedzīvotāju saņem sociālo palīdzību un gadījumos, ja saņem, atbalsts ir īsu laiku – lielākoties no 1 līdz 3 mēnešiem. Tāpat sociālās palīdzības saņemšana gados vecāko iedzīvotāju vidū nav regulāra, 45% no GMI pabalsta saņēmējiem šo pabalstu ir saņēmuši tikai vienu reizi.

Bezdarbnieka pabalsts ir izplatītākais sociālās apdrošināšanas pakalpojuma veids gados vecāko darbības vecuma iedzīvotāju vidū, kas īpaši būtisks atbilstoši profilēšanas rezultātiem ir nabadzīgām personām un personām ar invaliditāti bez darba. Tikai aptuveni piektā daļa reģistrēto bezdarbnieku atgriežas darba tirgū pirmo trīs mēnešu laikā, kamēr vairāk nekā trešdaļa bezdarbnieku pabalstu saņem pilnu laiku – 9 mēnešus.

Tāpat gados vecāko darbības vecuma darbinieku vidū izplatīta ir invaliditātes pensija, kuras saņēmēju skaits, kā minēts iepriekš, straujāk palielinājās ekonomiskās krīzes laikā kā papildus ienākumu avots. Tajā pašā laikā nodarbinātības līmenis personu ar invaliditāti vidū pēc ekonomiskās krīzes ir samazinājies – par 16 procentpunktiem, salīdzinājumā ar pirmskrīzes periodu, tādējādi piešķirot invaliditātes pensijai būtiskāku lomu ienākumu veidošanā.

Atbilstoši PB aktīvās novecošanās pētījuma profilēšanas rezultātiem lielākā daļa gados vecāko iedzīvotāju iztiek no saviem ienākumiem, tomēr nestrādājošie, zemas intensitātes darbinieki un iedzīvotāji ar zemiem ienākumiem papildus saviem ienākumiem lielā mērā paļaujas arī uz citu ģimenes locekļu ienākumiem. Zemu ienākumu problēmas visizteiktākās ir pirmspensijas vecuma iedzīvotāju vidū, kas

saskaras ar darba tirgus problēmām un dzīvo vieni. Savukārt otrā ģimenes locekļa esamība mājsaimniecībā palielina šādas mājsaimniecības ienākumus pat trīs reizes.

2.8. Gados vecāko iedzīvotāju situācijas analīze

Sabiedrības novecošanās rada ne vien jaunus izaicinājumus, bet sniedz arī iespējas. Tomēr, lai pilnvērtīgi izmantotu esošo situāciju un sagatavotos darba tirgus izmaiņām, ko ietekmē darbaspēka struktūras izmaiņas, būtiski ir apzināties arī priekšrocības un riskus. Balstoties uz aktīvās novecošanās situācijas aprakstu, ir identificētas šādas priekšrocības, izaicinājumi, iespējas un riski:

Priekšrocības

- Nodarbinātības jomā gados vecākos iedzīvotājus Latvijā raksturo augsta līdzdalība darba tirgū.
- Normatīvie akti paredz obligāto veselības pārbaūžu nodrošināšanu darbiniekiem.
- Atbilstoši PB aktīvās novecošanās pētījumam nākotnē gados vecākie iedzīvotāji būs labāk izglītoti, kas pozitīvi ietekmēs to darba tirgus situāciju.
- Skaitliski lielākā daļa gados vecāku iedzīvotāju dzīvo pilsētās, un gandrīz puse dzīvo Rīgā un Pierīgā, kur ir pieejams plašs dažādu pakalpojumu klāsts.

Izaicinājumi

- Gados vecākos iedzīvotājus pirmspensijas vecumā raksturo augsts bezdarba un īpaši ilgstošā bezdarba risks, ko ietekmē darba tirgum neatbilstošas zināšanas un prasmes, slikts veselības stāvoklis, aprūpes pienākumi un zema mobilitāte.
- Dažādu paaudžu sadarbība un stereotipu mazināšana pret gados vecākiem cilvēkiem.
- Gados vecāko darbinieku darba vietu kvalitāte (gan darba vides pielāgojuma, gan atalgojuma ziņā) ir salīdzinoši zema, kas ietekmē to darba tirgus situāciju un darbspēju.
- Pēdējos gados vērojams pirmreizēji konstatēto arodslimnieku skaita pieaugums, turklāt bieži arodslimības tiek konstatētas vēlīni.
- Gados vecāko iedzīvotāju iesaiste pieaugušo izglītības pasākumos ir zema, īpaši iedzīvotāju ar zemāku izglītības līmeni, vienkāršākās profesijās nodarbināto, kā arī ekonomiski neaktīvo un bezdarbnieku vidū.
- Latvijā pusmūža un gados vecāku cilvēku veselības rādītāji ir krietni zemāki nekā vidēji ES.
- Primārās veselības aprūpes ietvaros ir liels gados vecāko iedzīvotāju apmeklējumu īpatsvars, kas ir saistīts ar hronisko slimību izplatību šajā vecuma grupā.
- Primārās veselības ārstu komandas profilaktisko apskašu ietvaros veikto pacienta veselības stāvokļa novērtējumu no nodarbinātības un arodrisku aspekta ir nepieciešams pilnveidot.
- Veselības aprūpes personāla informētību par vecākā gadagājuma iedzīvotāju bezdarba riskiem saistībā ar veselības stāvokli ir nepieciešams pilnveidot.

Iespējas

- Atbilstoši demogrāfiskajām tendencēm Latvijā pakāpeniski tiek paaugstināts pensionēšanās vecums, tādējādi veicinot ilgāku līdzdalību darba tirgū un pensiju sistēmas ilgtspēju.
- Preventīvo pasākumu nodrošinājums un pieejamība gados vecākiem iedzīvotājiem, kā arī dažādu paaudžu sadarbība veicina gados vecāko iedzīvotāju ilgāku darba mūžu un mazina gados vecāko iedzīvotāju bezdarba risku.
- Darba tirgū pastāvošo šķēršļu mazināšanas kompleksu pasākumu nodrošinājums sekmē gados vecāko bezdarbnieku iekārtošanos darbā un veicina to konkurētspēju darba tirgū.
- Darba devēju lomas atbilstošas darba vides nodrošināšanā veicināšana, kā arī sabiedrības kopumā izpratnes paaugstināšana par aktīvās novecošanās jautājumiem, uzlabo gados vecāko iedzīvotāju darba tirgus situāciju.
- Izpratnes palielināšanās par pieaugušo izglītības nozīmi konkurētspējas veicināšanai darba tirgū sekmē gados vecāku iedzīvotāju spēju elastīgāk piemēroties darba tirgus izmaiņām.
- Bērnu un gados vecāko iedzīvotāju aprūpes pakalpojumu pieejamība un ar to saistīti elastīgāki darba organizācijas risinājumi vecina gados vecāku iedzīvotāju ilgāku palikšanu darba tirgū.
- Veselības pārbaužu nodrošināšana un veselības aprūpes pakalpojumu pieejamība kopumā veicina ilgāku palikšanu darba tirgū un samazina bezdarba ilgumu.

Riski

- Darba tirgus situācijas attīstība tuvākajos gados kļūs mērenāka, ņemot vērā ekonomisko situāciju pasaulē.
- Latvijas sabiedrības novecošanās un iedzīvotāju skaita samazināšanās tendencu rezultātā samazinās darbspējīgo iedzīvotāju īpatsvars, kas rada izaicinājumus ekonomiskajai izaugsmei un ilgtspējīgai sociālai politikai.
- Gados jaunāko un vidēja vecuma iedzīvotāju emigrācija pēc pievienošanās ES un ekonomiskās krīzes laikā veicina Latvijas sabiedrības novecošanās procesus.
- Zemas kvalitātes darba vietas var samazināt gados vecāko iedzīvotāju vēlmi palikt darba tirgū vai tiekties uz to.
- Stereotipi un savu spēju pārlietu zems novērtējums kavē darba tirgus pieprasījuma un piedāvājuma atbilstošu salāgošanos.

3. Risinājumi aktīvās novecošanās jomā

3.1. Risinājums aktīvās novecošanās situācijas uzlabošanai

Risinājums aktīvās novecošanās situācijas uzlabošanai (risinājuma 1.variants) paredz gados vecāko iedzīvotāju līdzdalības paaugstināšanu darba tirgū, kam ir būtisks potenciāls, lai mazinātu prognozēto demogrāfiskās slodzes pieaugumu. Līdz ar to, ņemot vērā, ka iedzīvotāji ar augstāku izglītības līmeni un labāku veselības stāvokli, kļūstot vecākiem, vēlas ilgāk palikt darba tirgū, kā arī ir spējīgi strādāt ilgāk, Latvijas situācijā primāri uzmanība jāpievērš cilvēkkapitāla paaugstināšanai. Tomēr vienlīdz svarīga loma ir atbilstoši darba videi, nodarbinātības iespējām un sociālajai drošībai. Turklāt, veicinot ilgāku un labāku darba mūžu, jāņem vērā, ka gados vecākiem iedzīvotājiem labāka darba tirgus situācija ir atkarīga no individuālajām vajadzībām. Tradicionālā izpratnē pozitīvi tiek vērtēta pāreja no pagaidu darba uz pastāvīgu darbu vai no nepilna laika darba uz pilna laika darbu, amata un algas paaugstinājums, augstākas kompetences pienākumu veikšana u.c. Tomēr attiecībā uz gados vecākiem iedzīvotājiem labāka darba tirgus situāciju var raksturot arī pāreja no pilna laika darbu uz nepilna laika darbu, ja tas ir saistīts ar gados vecākā darbinieka paša izvēli, piemēram, veselības apsvērumu vai aprūpes pienākumu dēļ, kas attiecīgi plānots kā 7.3.2. SAM "Paildzināt gados vecāku nodarbināto darbaspēju saglabāšanu un nodarbinātību" rezultāta rādītājs¹⁷.

Risinājumi darba tirgus jomā

Ņemot vērā ar sabiedrības novecošanos saistītos izaicinājumus darba tirgū, būtiski ir sniegt gados vecākajiem iedzīvotājiem atbalstu, kas veicinātu to ilgāku darba mūžu, vērstot uzmanību gan uz nodarbinātajām personām, gan bezdarbniekiem. Tāpat būtiska loma aktīvās novecošanās veicināšanā ir darba devējiem.

Tā kā gados vecākiem iedzīvotājiem ir salīdzinoši lielāks bezdarba risks, kā arī šī vecuma grupa saskaras ar lielākām grūtībām atgriezties darba tirgū, zaudējot darbu, būtiski uzmanību ir vērst uz preventīviem pasākumiem, kas veicinātu šīs vecuma grupas iedzīvotāju konkurētspēju darba tirgū, tādējādi mazinot bezdarba risku. Lai nepieļautu gados vecāko iedzīvotāju priekšlaicīgu iziešanu no darba tirgus un veicinātu darbaspēju saglabāšanu, savlaicīgi nepieciešams veikt gados vecāku nodarbināto iedzīvotāju spēju, prasmju un veselības stāvokļa novērtēšanu, sniedzot gados vecākiem iedzīvotājiem situācijas izvērtējumu un ieteikumus darba mūža paildzināšanai. Tādējādi būtu iespējams konstatēt prasmju trūkumu, veselības traucējumus vai citus šķēršļus, kas var radīt paaugstinātu bezdarba risku, un savlaicīgi tos novērst.

¹⁷ 7.3.2. SAM "Paildzināt gados vecāku nodarbināto darbaspēju saglabāšanu un nodarbinātību" rezultāta rādītāja r.7.3.2.a "Atbalstu saņēmušo gados vecāku nodarbināto personu skaits labākā darba tirgus situācijā sešus mēnešus pēc atbalsta saņemšanas" ietvaros plānots uzskaitīt kā nodarbinātās personas, kas saņēma ESF atbalstu un pārgāja no pagaidu uz pastāvīgu darbu; un/vai nepilna laika darba uz pilna laika darbu vai otrādi (ja tas saistīts ar veselības problēmām, nepieciešamību aprūpēt kādu no ģimenes locekļiem un persona to dara brīvprātīgi pēc paša gribas); un/vai pārgāja uz darbu, kas prasa augstāku kompetenci/prasmes/kvalifikāciju, lielāku atbildību (personas pašnovērtējums); un/vai tika paaugstinātas darbā/amatā 6 mēnešu laikā kopš dalības pabeigšanas, kam tika palielināta alga; un/vai kam tika pielāgota darba vieta atbilstoši individuālajām vajadzībām vai speciālajām prasībām; un/vai kam veselības stāvokļa pašnovērtējums uzlabojās pēc dalības.

Attiecībā uz darba mūža pagarināšanu, jāņem vērā, ka pašreizējā darba tirgus situācijā vēl joprojām aktuāla ir bezdarba un īpaši ilgstošā bezdarba problēma gados vecāko iedzīvotāju vidū. Līdz ar to būtiska uzmanība vēršama ne vien uz darba mūža pagarināšanu, bet arī atbilstošu atbalstu iesaistei darba tirgū. Būtiski ir aktivizēt ilgstošos bezdarbniekus, sniedzot pēc iespējas individualizētu atbalstu. Plaši izplatītas problēmas ilgstošā bezdarba gadījumā ir motivācijas trūkums meklēt darbu, nepietiekamas zināšanas un spējas, piedāvātajam darbiem neatbilstošs veselības stāvoklis, kā rezultātā nepieciešams cita veida darbs, atkarības problēmas, ko nepieciešams risināt, tādējādi veicinot ilgstošo bezdarbnieku iekļaušanos sabiedrībā un iekārtošanos pastāvīgā darbā.

Tā kā Latvijā pastāv stereotipi pret gados vecākiem darbiniekiem, saistot tos ar zemāku produktivitāti, būtiski ir mazināt šos aizspriedumus. Pētījumi liecina, ka produktivitātes mazināšanās pamatā ir darba kvalitāte un monotonu uzdevumu veikšana, nevis vecums. Līdz ar to nepieciešams veicināt darba vietu kvalitāti un atbilstošu darba organizāciju, t.sk. elastīgus darba organizācijas risinājumus, tādējādi sekmējot gados vecāko nodarbināto personu darbības saglabāšanu un nodarbinātību, kā arī kopumā veicinot uzņēmumu produktivitāti. Būtisku ieguldījumu var sniegt gan informatīvi materiāli un izglītojoši pasākumi, gan praktisks atbalsts darba devējiem, vērtējot to darba organizācijas piemērotību gados vecāko darbinieku potenciāla izmantošanai un sniedzot rekomendācijas.

Turklāt, ņemot vērā, ka gados vecāko darbinieku nodarbinātības veicināšanā svarīgs ir darba devēju un darbinieku ieguldījums un sadarbība, novecošanās pārvaldības jautājumi var tikt risināti arī sociālā dialoga ietvaros.

Atbilstoši Arodbiedrību likuma 12.panta pirmajai daļai arodbiedrībām, pārstāvot un aizstāvot strādājošo darba, ekonomiskās, sociālās un profesionālās intereses, ir tiesības veikt kolektīvas pārrunas, saņemt informāciju un konsultēties ar darba devējiem, darba devēju organizācijām un to apvienībām, slēgt darba koplīgumus (ģenerālvienošanās), pieteikt streikus, kā arī īstenot citas normatīvajos aktos noteiktās tiesības.

Latvijā lielākā, darbiniekus visvairāk pārstāvošā, kā arī visilgāk darbojošās arodbiedrību apvienība ir LBAS, kura apvieno 20 dalīborganizācijas un koordinē to sadarbību, pārstāvot un aizstāvot to biedru intereses valsts un starptautiskajās institūcijās.

Savukārt Darba devēju organizāciju un to apvienību likuma 11.pants nosaka, ka Latvijas darba devēju organizāciju apvienība veic pārrunas, savu biedru vārdā slēdz darba koplīgumus un ģenerālvienošanās, vienojas par vispārējiem sadarbības principiem, veic pārrunas par konflikta situāciju atrisināšanu ar Latvijas nozaru un profesionālo arodbiedrību savienību, kas pārstāv visvairāk no valstī strādājošajiem.

Lielākā darba devēju interešu pārstāvošā organizācija uzņēmējdarbības vides uzlabošanas, izglītības, nodarbinātības, sociālās drošības, veselības aprūpes, darba tiesību un darba aizsardzības jomās ir LDDK, kas apvieno 62 Latvijas tautsaimniecībā ievērojamas nozaru un reģionālās asociācijas un federācijas, kā arī 114 uzņēmumus, kuros strādā vairāk nekā 50 darbinieki.

Atbilstoši PB aktīvās novecošanās pētījumam, pašnodarbinātība ir svarīgs instruments gados vecāko iedzīvotāju darba dzīves paildzināšanai. Secināts, ka pašnodarbinātu personu darba mūžs ir salīdzinoši garāks, tomēr tajā pašā laikā pāreja no algota darba uz pašnodarbinātību ir maza. Līdz ar to atbalsts uzņēmējdarbībai var veicināt to gados vecāko iedzīvotāju nodarbinātību, kuri meklē elastīgākus darba organizācijas risinājumus. Turklāt būtiskus ieguvumus var sniegt papildus atbalsts

grāmatvedības, finanšu, tirgvedības un citās ar uzņēmējdarbību saistītās jomās, kas var veicināt gados vecāko iedzīvotāju iesaisti uzņēmējdarbībā.

Vienlaikus būtiskus ieguvumus var sniegt sociālās uzņēmējdarbības attīstīšana, veicinot tādu uzņēmumu darbību, kas balstās uz solidaritātes un atbildības principiem, kā prioritāti izvirza indivīda un sociālos mērķus, sekmē sociālo kohēziju un sociālo iekļaušanu. Tiek uzskatīts, ka sociālā uzņēmējdarbība piedāvā jaunu pieeju sabiedrības problēmu risināšanai, kas nereti var būt efektīvāka un ilgtspējīgāka par pastāvošajiem risinājumiem un spēj sniegt labumu sabiedrībai kopumā, kā arī sniedz atbalstu sociāli mazaizsargātiem cilvēkiem, radot daudzveidīgākas, kvalitatīvākas un ilgtspējīgākas iespējas iesaistīties darba tirgū vai uzņēmējdarbībā, un veicinot sociālo iekļaušanu un izklūšanu no nabadzības. Līdz ar to ir būtiski turpināt darbu pie efektīvas atbalsta sistēmas izstrādes sociālās uzņēmējdarbības attīstībai.

Papildus ieteikums PB aktīvās novecošanās pētījuma ietvaros ir NVA sniegt papildus atbalstu potenciālajiem bezdarbniekiem pirms gados vecāko darbinieku atlaišanas, tādējādi mazinot ilgtermiņa bezdarba risku. Lai darbinieki, kurus plānots atlaist, nenonāktu bezdarbnieka statusā vai ilgstošā bezdarba situācijā, NVA var savlaicīgi sniegt informāciju un konsultācijas, nodrošināt atbalstu jauna darba meklēšanā un iesaistīt darbiniekus pieaugušo izglītības programmās. Jau pašreiz NVA vismaz 30 dienas pirms kolektīvās atlaišanas sniedz informāciju par darba tirgu un piedāvājumiem pasākumiem, konsultācijas, organizē tikšanās ar potenciālajiem darba devējiem un iesaista konkurētspējas paaugstināšanas pasākumos. Tomēr citu valstu pieredze liecina, ka atbalstu var sniegt savlaicīgāk, kā arī iespējams paplašināt pakalpojumus.

Lai nodrošinātu savstarpēju sapratni, bieži atbalstu gados vecākajiem bezdarbniekiem sniedz tādas pašas vecuma grupas nodarbinātības konsultanti. Tomēr tā kā ne vienmēr tas ir iespējams, atsevišķās valstīs gados vecākajiem bezdarbniekiem atbalstu sniedz nodarbinātības konsultanti, kas ir izglītoti un specializējušies atbalsta sniegšanā tieši šai vecuma grupai.

Vienlaikus būtiska iedzīvotāju grupa ir arī gados vecākie iedzīvotāji, kuri vairs nevēlas iesaistīties darba tirgū, bet labprāt nodotu citiem savas mūža garumā uzkrātās zināšanas, apgūtu jaunas prasmes paši, kā arī iesaistītos sabiedriskās aktivitātēs. Šādas iespējas sniedz brīvprātīgais darbs, kas ir visā pasaulē atzīts līdzcilvēku atbalsts sabiedriski nozīmīgiem mērķiem, kuri nav īstenojami biznesa vai valsts pārvaldes spēkiem. Lai sekmētu brīvprātīgo darbu un veicinātu sabiedrības līdzdalību brīvprātīgajā darbā, nepieciešams informēt par šīm iespējām un nodrošināt atbilstošu koordināciju.

Risinājumi darba vides jomā

Neskatoties uz faktu, ka Latvijas normatīvajos aktos ir noteiktas prasības darba vides risku novērtēšanai un atbilstošu darba aizsardzības pasākumu noteikšanai un īstenošanai, faktiskā situācija liecina, ka pastāv būtisks potenciāls paaugstināt to darba devēju skaitu, kas ievēro šīs prasības un neizpilda tās tikai kā formālu prasību bez mērķa faktiski uzlabot darba vidi. Sekojoši nepieciešams sniegt atbalstu darba vides uzlabošanai, tādējādi paaugstinot arī darbinieku produktivitāti.

Lai mazinātu to uzņēmumu skaitu, kuros nav darba aizsardzības speciālistu vai kuri darba aizsardzības pasākumus veic bez atbilstošas kompetences šajos jautājumos, kā arī uzlabotu darbinieku informētību, nepieciešams aktualizēt darba vides jautājumus sabiedrības un darbaspēka novecošanās kontekstā, vēršot uzmanību uz produktivitātes veicināšanas iespējām.

Pieredze dažādos ārvalstu uzņēmumos liecina, ka gados vecāko darbinieku produktivitāti iespējams palielināt ar salīdzinoši vienkāršiem risinājumiem un salīdzinoši nelieliem ieguldījumiem. Tomēr, ņemot vērā, ka šāda veida pasākumi lielākoties tiek īstenoti lielos uzņēmumos, būtiski ir sniegt informāciju par labās prakses piemēriem un veicināt darba devēju izpratni par ieguvumiem no šādiem pasākumiem, īpaši mazo uzņēmumu vidū.

Tāpat būtisku atbalstu aktīvās novecošanās potenciāla veicināšanai uzņēmumos varētu sniegt praktisks atbalsts darba vides novērtēšanai un rekomendāciju izstrādei identificēto risku mazināšanai un novēršanai. Tādējādi tiktu mazināti izmaksu šķēršļi, kas ir viens no būtiskākajiem kavēkļiem darba vides risku novērtēšanai darba devēju vidū.

Turklāt atbilstoši PB aktīvās novecošanās pētījumam, veselību veicinoši pasākumi darbavietā ir visefektīvākie, ja tie tiek vērsti uz konkrētu nozari, darba ņēmēju un darba vides apdraudējuma risku. Līdz ar to iespējams sniegt specifiskāku atbalstu, piemēram, nozarēm ar lielāku gados vecāku darbinieku īpatsvaru. Atbilstoši EM 2015.gada Informatīvajam ziņojumam par darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozēm¹⁸, nozaru vidū lielākais nodarbināto īpatsvars vecumā virs 50 gadiem ir sabiedriskajos pakalpojumos, it īpaši izglītības nozarē un veselības un sociālās aprūpes nozarē. Tāpat novecošanās problemātika īpaši skar vecākos speciālistus zinātnes un inženierzinātņu, veselības aprūpes un izglītības jomā, ražošanas un specializēto pakalpojumu jomas vadītājus, kā arī kvalificētus tirgus lauksaimniecības darbiniekus un individuālās aprūpes darbiniekus.

Aptaujājot darba devējus par iespējamajiem bezmaksas atbalsta veidiem pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā, 2012–2013” ietvaros, kā vēlamākais ir norādītas obligātās veselības pārbaudes, kā arī informatīvi materiāli par konkrētām nozarēm, atbalsts darba vides risku novērtēšanai, apmācības un konsultācijas, kas norāda, ka gan informatīvs, gan praktisks atbalsts darba vides novērtēšanai ir vēlams.

Risinājumi izglītība jomā

Attiecībā uz situācijas uzlabošanu izglītības jomā, lai turpmākajos gados būtu sagaidāmi labāki izglītības un prasmju rādītāji, būtiski ir attīstīt kognitīvās un sociāli emocionālās prasmes jau no agrīna vecuma, kā arī attīstīt pieaugušo izglītību, izmantojot koordinējošus, finanšu un regulējošus instrumentus. Līdz ar to, lai veicinātu pieaugušo izglītības piedāvājuma kvalitāti, atbilstību darba tirgus un tautsaimniecības nozaru pieprasījumam un attīstības vajadzībām, kā arī veicinātu dalību pieaugušo izglītībā, ir nepieciešama visu iesaistīto pušu savstarpēja koordinētā sadarbība. IZM jau pašreiz ir uzsākusi darbu pie Pieaugušo izglītības pārvaldības padomes (turpmāk – PIPP) izveides. PIPP pamatuzdevums ir noteikt un apstiprināt pieaugušo izglītības mērķus un uzdevumus, izraudzīt prioritārās pieaugušo izglītības mērķa grupas, apstiprināt īstenojamo mācību saturu, tostarp nodrošinot mācību savstarpēju papildinātību starp dažādām mērķa grupām, lemt par finansējuma sadales principiem, veikt regulāru pieaugušo izglītības īstenošanas rezultātu novērtējumu. Paredzēts, ka PIPP sastāvā būs gan nozaru ministriju, gan sociālo un sadarbības partneru pārstāvji

¹⁸ Ekonomikas ministrija, 2015, “Informatīvais ziņojums par darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozēm”, https://www.em.gov.lv/files/tautsaimniecibas_attistiba/EMZino_150615_full.pdf

(t.sk. LPS, LDDK, LBAS, Latvijas Pieaugušo izglītības apvienības u.c. pārstāvji).

Lai tiktu nodrošinātas darba tirgus prasībām atbilstošas zināšanas un prasmes, gados vecākos iedzīvotājus nepieciešams iesaistīt izglītības ieguves pasākumos, kā arī piedāvāt atbilstošas pieaugušo izglītības iespējas, t.sk. arī valsts valodas apguvei, nosakot tos kā mērķa grupu un īpašu uzmanību vēršot uz neaizsargātākajām personām ar zemu izglītības līmeni. Turklāt izglītības iespējas piedāvājamas gan bezdarbniekiem un darba meklētājiem, kuru prasmes neatbilst mainīgajām darba tirgus prasībām vai šīs prasmes ir nepietiekamas, gan nodarbinātām personām, lai pilnveidotu savu profesionālo kompetenci, tādējādi mazinot bezdarba risku.

Būtisku ieguldījums sagaidāms arī no 2014.-2020.gada ES fondu plānošanas perioda EM plānotās atbalsta programmas - atbalsts nodarbināto papildu izglītībai tādās jomās kā apstrādes rūpniecība, informāciju un komunikācijas tehnoloģijas, kā arī tūrisms, sniedzot atbalstu komersantiem 30% -70% apmērā atkarībā no komersantu statusa. Tāpat pozitīva ietekme paredzama no IZM īstenotā ESF darbības programmas "Izaugsme un nodarbinātība" SAM 8.4.1. „Pilnveidot nodarbināto personu profesionālo kompetenci” (turpmāk – SAM 8.4.1. „Pilnveidot nodarbināto personu profesionālo kompetenci”), kuras mērķis ir pilnveidot nodarbināto personu profesionālo kompetenci, lai savlaicīgi novērstu darbaspēka kvalifikācijas neatbilstību darba tirgus pieprasījumam, veicinātu strādājošo konkurētspēju un darba produktivitātes pieaugumu.

Risinājumi veselības jomā

Veicinot ilgāku darba mūžu, arvien lielāka loma vēršama uz veselības riska faktoriem un to izraisīto veselības problēmu radītajiem darba ierobežojumiem. Lai kopumā uzlabotu gados vecāku iedzīvotāju veselības stāvokli un veicinātu ilgāku darba mūžu, nepieciešams sekmēt aktīvāku gados vecāku iedzīvotāju iesaisti dažādos veselības veicināšanas un profilakses pasākumos.

Ņemot vērā, ka Latvijā ir plaši izplatīta smēķēšana un alkohola lietošana, nepietiekamas fiziskās aktivitātes, aptaukošanās un liekā svara problēmas, kas ir galvenais iemesls hronisko slimību attīstībai, nepieciešams veicināt veselīgu dzīvesveidu jau no agras bērnības visa mūža garumā.

Tāpat, ņemot vērā nepieciešamību palielināt Latvijas iedzīvotāju mūža ilgumu un uzlabot veselību, VM ir izstrādājusi "Sabiedrības veselības pamatnostādnes 2014.-2020.gadam", kuru virsmērķis ir palielināt Latvijas iedzīvotāju veselīgi nodzīvoto mūža gadu skaitu un novērst priekšlaicīgu nāvi, saglabājot, uzlabojot un atjaunojot veselību. Kā prioritārās jomas veselības nozarē atbilstoši būtiskākajiem izaicinājumiem ir noteiktas sirds un asinsvadu veselība, garīgā veselība, onkoloģiskās slimības un perinatālā un neonatālā veselība.

Sabiedrības veselības pamatnostādņu 2014.-2020.gadam ietvaros, lai mazinātu mirstību no onkoloģiskajām slimībām, paredzēts turpināt uzlabot agrīnu šo slimību diagnosticēšanu („zaļais koridors”) un nodrošināt savlaicīgu ārstēšanu, izmantojot jaunākās tehnoloģijas. Tāpat plānots panākt aktīvāku iedzīvotāju iesaisti valsts apmaksātajās skrīninga programmās, kā arī uzlabot ārstniecības personu zināšanas un komunikācijas prasmes par veselības riska faktoriem, slimību profilaksi, diagnostikas un ārstēšanas iespējām. Latvijas situācijā būtiski ir veicināt neaizsargātāko iedzīvotāju grupu piekļuvi veselības aprūpes pakalpojumiem, t.sk. arī mazinot finansiālās barjeras veselības aprūpes saņemšanai un teritoriālo nevienlīdzību. Līdz ar to Sabiedrības

veselības pamatnostādņēs 2014.-2020.gadam kā viens no pamatprincipiem ir izvirzīts nevienlīdzības mazināšana, īpaši pievēršot uzmanību sociālās atstumtības un nabadzības riskam pakļautajām personām, t.sk. gados vecākajiem iedzīvotājiem.

Vienlaikus, lai uzlabotu veselības aprūpes pakalpojumu pieejamību reģionos, kā arī veicinātu ārstniecības personu profesionālo kompetenci un veselības aprūpes infrastruktūras attīstību, notiek darbs pie Eiropas Savienības fondu darbības programmas “Izaugsme un nodarbinātība” specifiskā atbalsta mērķa 9.2.3. “Atbalstīt prioritāro (sirds un asinsvadu, onkoloģijas, perinatālā un neonatālā perioda aprūpes un garīgās veselības) veselības jomu veselības tīklu attīstības vadlīniju un kvalitātes nodrošināšanas sistēmas izstrādi un ieviešanu, jo īpaši sociālās atstumtības un nabadzības riskam pakļauto iedzīvotāju veselības uzlabošanai”. Veselības tīklu attīstības vadlīnijas būs zinātniska pētījuma rezultātā izstrādāts dokuments, kas norādīs virzienus, kuros attīstāma veselības aprūpes un sabiedrības veselības politika četrās prioritārajās veselības aprūpes jomās periodā līdz 2022. gadam. Tāpat jāmin, ka laikā posmā līdz 2022.gadam specifiskā atbalsta mērķa 9.2.4. ietvaros nozīmīgi finanšu resursi tiks ieguldīti, lai uzlabotu visiem Latvijas iedzīvotājiem pieejamību veselības veicināšanas un slimību profilakses pakalpojumiem, jo īpaši, nabadzības un sociālās atstumtības riskam pakļautajiem iedzīvotājiem, tostarp arī iedzīvotājiem, kas vecāki par 54 gadiem. Ir paredzētas aktivitātes veselīga uztura, pietiekamu fizisko aktivitāšu veicināšanā, slimību profilaksē un citi pasākumi veselības veicināšanas un slimību profilakses jomā.

Tomēr vienlaikus, ņemot vērā, ka arī darba vide ietekmē nodarbināto veselības stāvokli un veselības problēmas var būt šķērslis iesaistei darba tirgū, būtiskus ieguvumus varētu sniegt arī pasākumi darba tirgus jomā. Primāri jāuzlabo darba devēju un nodarbināto (tostarp gados vecāku personu) zināšanas par drošu un veselību veicinošu darba vidi un izpratne par tās ietekmi uz darbinieku veselību un produktivitāti. Turklāt, ņemot vērā, ka veselības problēmas var būt šķērslis darba vietas saglabāšanai, nepieciešams veicināt gados vecāko nodarbināto personu darbspēju saglabāšanu un nodarbinātību. Piemēram, gados vecākajiem nodarbinātajiem būtiskus ieguvumus varētu sniegt veselības stāvokļa novērtēšana un atbilstošu rekomendāciju saņemšana identificēto risku novēršanai vai mazināšanai veselības pārbaūžu ietvaros darba vietā no arodveselības jomas speciālistiem. Tādējādi mērķtiecīgi nepieciešams plānot attīstību šajā jomā. Būtiski ir veicināt arī arodveselības un arodslimību ārstu, zināšanas un izpratni par veselības riskiem un arodriskiem, kas nepieciešami, lai kvalitatīvi izvērtētu personas piemērotību konkrētajam darbam vai nodarbinātības pasākumam obligāto veselības pārbaūžu ietvaros.

Risinājumi sociālās drošības jomā

Attiecībā uz sociālo drošību, lai nodrošinātu adekvātus ienākumus vecumdienās ar pensiju palīdzību, pensiju sistēmā nepieciešams ieviest pārdalošus elementus.

Savukārt minimālo sociālo iemaksu ieviešana vai minimālās algas palielināšana, kas pārsniedz produktivitātes pieaugumu, varētu radīt šķēršļus gados vecāku darbinieku paturēšanai vai pieņemšanai darbā, ņemot vērā, ka ievērojama daļa vecāka gadagājuma cilvēku šobrīd pelna tikai minimālo algu vai vēl mazāk.

Vienlaikus nepieciešams veicināt un veidot izpratni par nepieciešamību veidot uzkrājumus, veidojot informatīvas kampaņas par pensijām, uzkrājumiem un ienākumu vajadzībām, ko iespējams veikt sadarbībā ar privāto sektoru. Savukārt, lai veicinātu iedzīvotāju pašu atbildību par pietiekamiem ienākumiem vecumdienās, nepieciešams

turpināt labvēlīgu nodokļu politiku uzkrājumu veidošanai, kas var būt veicinošs stimuls.

Lai veicinātu ilgāku un veselīgāku Latvijas iedzīvotāju darba mūžu iedzīvotāju un kopējās ekonomiskās situācijas uzlabošanai, atbilstoši identificētajiem izaicinājumiem un risinājumiem plānotas šādas aktivitātes (skat. pielikumu nr.2 "Aktivitāšu apraksts aktīvās novecošanās situācijas uzlabošanai"):

Nr.	Aktivitāte	Atbildīgā institūcija	Nepieciešamais finansējums un tā avoti
1.	Sabiedrības izpratnes veidošanas pasākumi ilgāka un labāka darba mūža veicināšanai	NVA	7.3.2. SAM "Paildzināt gados vecāku nodarbināto darbaspēju saglabāšanu un nodarbinātību" finansējums: 10 596 211 EUR, t.sk. ESF finansējums – 9 006 779 EUR un valsts budžeta finansējums – 1 589 432 EUR
2.	Darba vides un cilvēkresursu potenciāla izvērtējums komersantos un valsts un pašvaldību institūcijās	NVA	
3.	Atbalsta pasākumi gados vecāku nodarbināto iedzīvotāju spēju, prasmju un veselības stāvokļa veicināšanai	NVA	
4.	Ilgstošo bezdarbnieku aktivizācijas pasākumi	NVA	9.1.1. SAM „Palielināt nelabvēlīgākā situācijā esošu bezdarbnieku iekļaušanos darba tirgū” finansējums: 40 043 677 EUR, t.sk. ESF finansējums – 34 037 125 EUR un valsts budžeta finansējums – 6 006 552 EUR
5.	Apmācību iespēju paplašināšana gados vecākiem bezdarbniekiem	NVA	esošā finansējuma ietvaros
6.	Gados vecāko bezdarbnieku pašnodarbinātības veicināšana	NVA	esošā finansējuma ietvaros
7.	Pieaugušo izglītība nodarbinātiem iedzīvotājiem	IZM	8.4.1.SAM „Pilnveidot nodarbināto personu profesionālo kompetenci” finansējums: 27 034 565 EUR, t.sk. ESF finansējums – 22 979 380 EUR un valsts budžeta finansējums – 4 055

			185 EUR
8.	Eiropas informatīvā kampaņa “Drošs un veselīgs darbs jebkurā vecumā”	VDI	Eiropas darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras finansējums

3.2. Pašreizējās politikas turpināšana

Pašreizējās politikas turpināšanas (risinājuma 2.variants) rezultātā, gados vecākajiem iedzīvotājiem būs iespēja saņemt atbalstu darba meklēšanā, kā arī iesaistīties apmācību un nodarbinātības pasākumos, ko jau pašreiz nodrošina NVA, atbilstoši bezdarbnieku profilēšanas rezultātiem. NVA sniegtie atbalsta pasākumi būtiski uzlabo konkurētspēju darba tirgū un uzlabo gados vecāko bezdarbnieku iespējas atgriezties darba tirgū.

Tāpat pašreizējā situācijā uzņēmumiem ir noteiktas darba aizsardzības prasības, kas kopumā veicina labvēlīgu darba vidi un uzlabo darba vietu kvalitāti. Tomēr jāņem vērā, ka prasības var būt ievērotas formāli un praktiski neuzlabot gados vecāko darbinieku darba vidi.

Tāpat arī veselības jomā tiek strādāts pie sabiedrības veselības uzlabošanas, veicinot veselīgi nodzīvoto mūža gadu skaitu, īpaši tādās jomās kā sirds un asinsvadu veselība, psihiskā (garīgā) veselība, onkoloģisko slimību uzraudzība, perinatālā un neonatālā veselība, kā arī sekmējot neaizsargātāko iedzīvotāju grupu piekļuvi veselības aprūpes pakalpojumiem, veselības veicināšanai un profilaksei.

Savukārt izglītības jomā gados vecākie iedzīvotāji var iesaistīties pieaugušo izglītības programmās, kas tiek piedāvātas visiem iedzīvotājiem neatkarīgi no vecuma.

Līdz ar to kopumā secināms, ka, turpinot pašreizējo politiku, sagaidāms aktīvs darbs ar aktīvo novecošanos saistītajās jomās, kas kopumā varētu uzlabot situāciju konkrētajās jomās. Tomēr, ņemot vērā, ka gados vecākie iedzīvotāji nav šo jomu specifiska mērķa grupa, pašreizējās politikas turpināšana var nebūt pietiekoša, lai mazinātu pašreizējo demogrāfisko tendenču negatīvo ietekmi uz darba tirgu.

4. Ietekme uz problēmas risināšanu

4.1. Aktīvās novecošanās situācijas uzlabošanās risinājuma ietekme uz problēmas risināšanu

Mērķtiecīga aktīvās novecošanas politika radītu situāciju, kas mazinātu novecošanas negatīvos faktorus un ļautu izmantot iespējas situācijas uzlabošanai. Ņemot vērā gados vecāko iedzīvotāju salīdzinoši augsto ilgstošā bezdarba risku, preventīvu pasākumu īstenošana, kas vērsta uz nodarbināto darbaspēju saglabāšanu, veicinās šo personu ilgāku darba mūžu, kā arī atbilstību mainīgajām darba tirgus prasībām. Savukārt, individualizēti risinot ilgstošā bezdarba iemeslus un veicinot motivāciju darba meklēšanai, sagaidāma gados vecāko ilgstošo bezdarbnieku skaita samazināšanās.

Vienlīdz būtiska loma aktīvās novecošanās situācijas uzlabošanā ir darba devējiem. Novērtējot uzņēmumu aktīvās novecošanās potenciālu un sniedzot praktiskus ieteikumus darba organizācijas pilnveidošanai, sagaidāma darba vietu kvalitātes uzlabošanās, kas veicinās gan gados vecāko darbinieku, gan uzņēmuma produktivitāti kopumā.

Tāpat būtisks ieguvums sagaidāms no sabiedrības izpratnes veicināšanas pasākumiem ilgāka un labāka darba mūža veicināšanai, sekmējot gan darbinieku, gan darba devēju izpratni par darbaspēka struktūras izmaiņām, darba organizācijas risinājumiem, darba vides uzlabošanas iespējām un produktivitātes veicināšanu.

Vienlaikus sagaidāms, ka, sniedzot papildus atbalstu uzņēmējdarbības uzsākšanai, pieaugs to gados vecāko iedzīvotāju skaits, kuri vēlas kļūt pašnodarbināti, tādējādi uzlabojot gan šīs vecuma grupas darba tirgus rādītājus, gan veicinot ilgāku darba mūžu.

Savukārt attiecībā uz sociālās drošības jomu, risinot jautājumu par pensiju pietiekamību, sagaidāms, ka tiks mazināts prognozētais nabadzības riska pieaugums pensijas vecuma iedzīvotāju vidū.

Kopumā šāda pieeja veicinās ilgāku un veselīgāku Latvijas iedzīvotāju darba mūžu iedzīvotāju un kopējās ekonomiskās situācijas uzlabošanai, kas ir būtisks aspekts pašreizējos demogrāfiskajos apstākļos.

4.2. Pašreizējās politikas turpināšanas ietekme uz problēmas risināšanu

Lai arī NVA atbalsts ir būtisks bezdarba mazināšanā, tomēr pašreizējo pasākumu ietvaros netiek risināti gados vecāko iedzīvotāju individuālie šķēršļi iesaistei darba tirgū, kas bieži ir pamatā arī ilgstošam bezdarbam. Sekojoši pastāv risks, ka ilgstošais bezdarbs šobrīd esošajā nehomogēnajā gados vecākajā iedzīvotāju grupā mazinās nepietiekoši ātri un ilgstošā bezdarba riska grupā esošie pirmspensijas un gados vecākie iedzīvotāji kļūst par ilgstošajiem bezdarbniekiem minēto individuālo šķēršļu dēļ.

Tāpat pašlaik netiek īstenoti pasākumi, kuru mērķis būtu gados vecāko iedzīvotāju darbaspēju saglabāšana un nodarbinātība. Ņemot vērā, ka gados vecākajiem iedzīvotājiem ir salīdzinoši augsts ilgstošā bezdarba risks un darba zaudēšana var nozīmēt pilnīgu iziešanu no darba tirgus, atbalsta trūkums nodarbinātajiem gados vecākajiem iedzīvotājiem var paaugstināt bezdarba līmeni šajā vecuma grupā.

Ņemot vērā, ka gados vecākie iedzīvotāji salīdzinoši retāk iesaistās pieaugušo izglītības pasākumos, nenosakot šīs vecuma grupas bezdarbniekus un nodarbinātos kā

prioritāru mērķa grupu, pastāv risks, ka to zināšanas un prasmes nebūs atbilstošas darba tirgus prasībām.

Turklāt, pastiprinoties gados vecāko iedzīvotāju darba tirgus problēmām, sabiedrības un īpaši darba devēju vidū var pastiprināties stereotipi par šīs vecuma grupas darbiniekiem, vispārinot negatīvās iezīmes uz visiem gados vecākajiem iedzīvotājiem. Darba devēji stereotipu dēļ nepiedāvā vakances šīs vecuma grupas pārstāvjiem, pat ja viņi šo darbu spētu izdarīt kvalitatīvi, līdz ar to nenotiek atbilstoša darba tirgus pieprasījuma un piedāvājuma salāgošanās.

Pašreizējos demogrāfiskos apstākļos gados vecākie darbinieki ir nozīmīga darbaspēka sastāvdaļa. Līdz ar to attiecībā uz darba vidi, būtiski ir ne tikai formāli ievērot normatīvajos aktos noteiktās prasības, bet kopumā veicināt gados vecāko nodarbināto dzīves kvalitāti, kas var sekmēt ilgāku darba mūžu.

Tā kā veselības problēmas var veicināt darbspēju samazināšanos un zudumu, vienlaikus būtisks ir arī gados vecāko iedzīvotāju veselības stāvoklis. Līdz ar to būtiski ir atbalstīt gados vecāku iedzīvotāju informētības uzlabošanu gan par veselīga dzīvesveida pamatprincipiem, piemēram, uzturu un fiziskajām aktivitātēm, gan iespējām veikt profilaktiskās pārbaudes, piemēram, bezmaksas profilaktisko pārbaudi pie ģimenes ārsta un valsts organizētajām skrīninga programmām, tādā veidā veicinot iedzīvotāju līdzdarbību savas veselības un līdz ar to arī darbspēju saglabāšanā.

Savukārt attiecībā uz sociālās drošības jomu, ņemot vērā pašreizējo sociālo iemaksu apjomu, pastāv liela iespējamība, ka, nerisinot pensiju pietiekamības problēmu, ievērojami pieaugs nabadzības risks iedzīvotājiem pensijas vecumā.

Lai nodrošinātu mainīgajām darba tirgus prasībām atbilstošu darbaspēku, nepieciešams uzmanību vērst uz gados vecāko iedzīvotāju spēju strādāt ilgāk jeb nodarbināmību, kas saistīts gan ar atbilstošu izglītību un prasmēm, gan darbam atbilstošu veselības stāvokli. Līdz ar to, turpinot pašreizējo darba tirgus politiku, pastāv risks, ka gados vecākajiem iedzīvotājiem netiks sniegts atbilstošs atbalsts ilgākam darba mūžam, kas negatīvi ietekmēs darba tirgus piedāvājumu, īpaši mainoties darba tirgus struktūrai, kur gados vecākie iedzīvotāji veido arvien lielāku darbspējīgo iedzīvotāju daļu.

5. Ietekme uz valsts un pašvaldību budžetu

Kopsavilkums par konceptuālajā ziņojumā iekļauto risinājumu (risinājumu variantu) realizācijai nepieciešamo valsts un pašvaldību budžeta finansējumu

Risinājums	Risinājums (risinājuma varianti)	Budžeta programmas (apakš- programmas) kods un nosaukums	Vidēja termiņa budžeta ietvara likumā plānotais finansējums			Nepieciešamais papildu finansējums					Pasākuma īstenošanas gads (ja risinājuma (risinā- juma varianta) īstenošana ir terminēta)
			2016. gads	2017. gads	2018. gads	2016. gads	2017. gads	2018. gads	turpmākajā laikposmā līdz risinājuma (risinājuma varianta) pabeigšanai (ja īstenošana ir terminēta)	turpmāk ik gadu (ja risinā- juma (risinā- juma varianta) izpilde nav terminēta)	
Finansējums konceptuālā ziņojuma īstenošanai kopā			5726532	100112 70	1000790 6	26200 0	972766	780177 7	34123212	-	
tajā skaitā											
1.LM			5726532	1001127 0	1000790 6	0	800000	1850000	22230090	-	
Eiropas Sociālā fonda finansējums			4867552	850957 9	8506720	0	680000	157250 0	18895576	-	2021.gads
Valsts budžeta finansējums			858980	150169 1	1501186	0	120000	277500	3334514	-	2021.gads

2.IZM ¹⁹											
Eiropas Sociālā fonda finansējums			0	0	0	222 700	7 588 516	5 059 010	10 109 154	-	2022.gads
Valsts budžeta finansējums			0	0	0	39 300	1 339 150	892 767	1 783 968	-	2022.gads
1. risinājums	Risinājums aktīvās novecošanās situācijas uzlabošanai		5 726 532	10 011 270	10 007 906	262 000	9 987 287	9 245 079	32 420 289	-	
	LM Eiropas Sociālā fonda finansējums		4867552	850957 9	8506720	0	680000	157250 0	18895576	-	-
		Valsts budžeta programmas 63.00.00 "Eiropas Sociālā fonda (ESF) projektu un pasākumu īstenošana" apakšprogramma 3.07.00. "Eiropas Sociālā fonda (ESF) īstenotie projekti labklājības nozarē (2014-2020)"	0	0	0	0	680000	157250 0	6754279	-	2021.gads

¹⁹ 8.4.1. SAM "Pilnveidot nodarbināto personu profesionālo kompetenci" projektu īstenošanai nepieciešamais finansējums 2016.gadam tiks nodrošināts atbilstoši Ministru kabineta 2010.gada 18.maija noteikumos Nr.464 „Noteikumi par 74.resora „Gadskārtējā valsts budžeta izpildes procesā pārdalāmais finansējums” 80.00.00 programmā plānoto līdzekļu pārdales kārtību Eiropas Savienības politiku instrumentu un pārējās ārvalstu finanšu palīdzības līdzfinansēto projektu un pasākumu īstenošanai” noteiktajai kārtībai. Savukārt specifiskā atbalsta projektu īstenošanai nepieciešamais finansējums pārējiem gadiem tiks iestrādāts budžeta ilgtermiņa saistībās likumprojekta „Par vidēja termiņa budžeta ietvaru 2017., 2018. un 2019.gadam” sagatavošanas laikā.

		7.3.2. SAM “Paildzināt gados vecāku nodarbināto darbspēju saglabāšanu un nodarbinātību”										
		Valsts budžeta programmas 63.00.00 “Eiropas Sociālā fonda (ESF) projektu un pasākumu īstenošana” apakšprogramma6 3.07.00. “Eiropas Sociālā fonda (ESF) īstenotie projekti labklājības nozarē (2014-2020)” 9.1.1. SAM „Palielināt nelabvēlīgākā situācijā esošu bezdarbnieku iekļaušanos darba tirgū” 9.1.1.2. pasākums “Ilgstošo bezdarbnieku	4867552	850957 9	8506720	0	0	0	12141297	-	2021.gads	

		aktivizācijas pasākumi ²⁰										
	LM Valsts budžeta finansējums		858 980	1 501 691	1 501 186	0	120 000	277 500	3 334 514	0		
		Valsts budžeta programmas 63.00.00 "Eiropas Sociālā fonda (ESF) projektu un pasākumu īstenošana" apakšprogramma 6 3.07.00. "Eiropas Sociālā fonda (ESF) īstenotie projekti labklājības nozarē (2014-2020)" 7.3.2. SAM "Paildzināt gados vecāku nodarbināto darbspēju saglabāšanu un nodarbinātību"	0	0	0	0	120 000	277 500		1191932	-	2021.gads
		Valsts budžeta programmas 63.00.00 "Eiropas Sociālā fonda (ESF) projektu un pasākumu	858980	1501691	1501186	0	0	0		2142582	-	2021.gads

²⁰ 9.1.1. SAM „Palielināt nelabvēlīgākā situācijā esošu bezdarbnieku iekļaušanos darba tirgū” ESF finansējums 2015.gadā – 11976 EUR.

		īstenošana” apakšprogramma6 3.07.00. “Eiropas Sociālā fonda (ESF) īstenotie projekti labklājības nozarē (2014-2020)” 9.1.1. SAM „Palielināt nelabvēlīgākā situācijā esošu bezdarbnieku iekļaušanos darba tirgū” 9.1.1.2. pasākums “Ilgstošo bezdarbnieku aktivizācijas pasākumi” ²¹									
	IZM Eiropas Sociālā fonda finansējums		0	0	0	222 700	7 588 516	5 059 010	10 109 154	-	
		74.resora „Gadskārtējā valsts budžeta izpildes procesā pārdalāmais finansējums” 80.00.00 programmas „Nesadalītais	0	0	0	222 700	0	0	0	-	2022.gads

²¹ 9.1.1. SAM „Palielināt nelabvēlīgākā situācijā esošu bezdarbnieku iekļaušanos darba tirgū” Valsts budžeta finansējums 2015.gadā – 2113 EUR.

		finansējums Eiropas Savienības politiku instrumentu un pārējās ārvalstu finanšu palīdzības līdzfinansēto projektu un pasākumu īstenošanai” 8.4.1. SAM “Pilnveidot nodarbināto personu profesionālo kompetenci”									
		IZM budžeta apakšprogramma 63.08.00 “Eiropas Sociālā fonda (ESF) projekti (2014-2020)” 8.4.1. SAM “Pilnveidot nodarbināto personu profesionālo kompetenci	0	0	0	0	7 588 516	5 059 010	10 109 154	-	2022.gads
	IZM Valsts budžeta finansējums		0	0	0	39 300	1 339 150	892 767	1 783 968	-	
		74.resora „Gadskārtējā valsts budžeta izpildes procesā	0	0	0	39 300	0	0	0	-	2022.gads

		<p>pārdalāmais finansējums” 80.00.00 programmas „Nesadalītais finansējums Eiropas Savienības politiku instrumentu un pārējās ārvalstu finanšu palīdzības līdzfinansēto projektu un pasākumu īstenošanai” 8.4.1. SAM “Pilnveidot nodarbināto personu profesionālo kompetenci”</p>									
		<p>IZM budžeta apakšprogramma 63.08.00 “Eiropas Sociālā fonda (ESF) projekti (2014-2020)” 8.4.1. SAM “Pilnveidot nodarbināto personu profesionālo kompetenci</p>	0	0	0	0	1 339 150	892 767	1 783 968	-	2022.gads

Pielikumi

1. pielikums: Neaizsargātāko gados vecāko iedzīvotāju grupas

Neaizsargātāko gados vecāko iedzīvotāju grupu pazīmes	Galvenie izaicinājumi	Atbalsta pasākumi
<ul style="list-style-type: none"> - Zema darba intensitāte (96%) - Zemi ienākumi (85%) - Vecumā 50-54 (37%) vai 55-59 (47%) - 43% bezdarbnieki, bet 19% strādā pilnu slodzi -24% saņem bezdarbnieka pabalstu, 15% - darbnespējas pabalstu -Samērā labi izglītoti (56% vispārējā vidējā izglītība un 30% profesionālā vidējā vai augstākā izglītība) -50% zemākajā ienākumu kvintilē -20% saņem GMI, 23% - dzīvokļa pabalstu 	<p>Darba saglabāšana ilgstošā periodā, ko nosaka nepietiekamas tehniskās un sociāli emocionālās prasmes.</p>	<p>1. Zemas intensitātes darbinieki ar zemiem ienākumiem - 24%</p> <ul style="list-style-type: none"> - karjeras konsultācijas, nodrošinot atbalstu profesionālās piemērotības, pārkvalifikācijas un karjeras plānošanas jautājumu risināšanā - atbalsta pasākumi gados vecāku nodarbināto iedzīvotāju spēju, prasmju un veselības stāvokļa veicināšanai atbilstoši individuālam cilvēkresursu potenciāla izvērtējumam, veicinot darbspēju un nodarbinātību - pieaugušo izglītība nodarbinātiem iedzīvotājiem, pilnveidojot nodarbināto personu profesionālo kompetenci - konkurētspējas paaugstināšanas pasākumi darba meklēšanas metožu apguvei, psiholoģiskam atbalstam un darba tirgum nepieciešamo pamatprasmju un iemaņu apguvei - apmācību iespējas neformālās izglītības, profesionālās tālākizglītības, profesionālās pilnveides programmu un praktiskās apmācības ietvaros, veicinot bezdarbnieku konkurētspēju un atbilstību mainīgajam darba tirgus pieprasījumam - pasākumi noteiktām personu grupām (subsīdētā nodarbinātība), palīdzot bezdarbniekiem izprast darba tirgus prasības un veicinot iekārtošanos pastāvīgā darbā
<ul style="list-style-type: none"> - Nestrādā (100%) - Vecumā 50-54 (57%) vai 55-59 	<p>Vāja saskare ar darba tirgu, ko nosaka salīdzinoši zems izglītības</p>	<p>2. Nabadzīgas personas bez darba – 22%</p> <ul style="list-style-type: none"> - karjeras konsultācijas, nodrošinot atbalstu profesionālās piemērotības, pārkvalifikācijas un karjeras plānošanas jautājumu risināšanā

<p>(42%)</p> <ul style="list-style-type: none"> - bezdarbnieki (55%) vai ekonomiski neaktīvi pienākumu dēļ mājās (26%) - Vidējs izglītības līmenis (67% vispārējā vidējā izglītība un 19% profesionālā vidējā vai augstākā izglītība) - 60% zemākajā ienākumu kvintilē - 20% saņem GMI, 23% - dzīvokļa pabalstu 	<p>līmenis, kā arī aprūpes pienākumi, nepietiekama mobilitāte un individuāli šķēršļi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - konkurētspējas paaugstināšanas pasākumi darba meklēšanas metožu apguvei, psiholoģiskam atbalstam un darba tirgum nepieciešamo pamatprasmju un iemaņu apguvei - apmācību iespējas neformālās izglītības, profesionālās tālākizglītības, profesionālās pilnveides programmu un praktiskās apmācības ietvaros, veicinot bezdarbnieku konkurētspēju un atbilstību mainīgajam darba tirgus pieprasījumam - ilgstošo bezdarbnieku aktivizācijas pasākumi, kas ietver individuālās speciālistu un grupu konsultācijas, veselības stāvokļa novērtēšanu arrodveselības un arodslimību ārsta veikto apskāšu ietvaros, profesionālās piemērotības noteikšanu bezdarbniekiem ar invaliditāti vai prognozējamu invaliditāti, motivācijas programmas darba meklēšanai un mentora pakalpojumus pēc motivācijas programmu pabeigšanas, atbalsta pasākumus bezdarbniekiem ar atkarības problēmām, tādējādi veicinot ilgstošo bezdarbnieku iekļaušanos sabiedrībā un iekārtošanos piemērotā pastāvīgā darbā vai apmācībā. - pašnodarbinātības veicināšana bezdarbniekiem ar iepriekšēju sagatavotību vai ievirzi komercdarbības veikšanā, sniedzot iespēju savienot darba un ģimenes dzīvi - pasākumi noteiktām personu grupām (subsīdētā nodarbinātība), palīdzot bezdarbniekiem izprast darba tirgus prasības un veicinot iekārtošanos pastāvīgā darbā - algoti pagaidu sabiedriskie darbi, veicinot darba iemaņu uzturēšanu un iegūšanu, veicot sociāla labuma darbus - atbalsta pasākumi bezdarbniekiem ar atkarības problēmām, ja individuālie šķēršļi iesaistei darba tirgū saistāmi ar alkohola, narkotisko vai psihotropo vielu, tādējādi veicinot bezdarbnieku iekļaušanos sabiedrībā un iekārtošanos piemērotā pastāvīgā darbā vai apmācībās - reģionālās mobilitātes veicināšana, sniedzot finansiālu atbalstu reģionālajai mobilitātei, uzsākot darbu - elastīgu darba formu, t.sk. nepilnas slodzes un attālināta darba iespēju, veicināšana, sekmējot darba un ģimenes dzīves apvienošanas iespējas
<p>3. Personas ar invaliditāti bez darba – 16%</p>		

- **Nestrādā (100%)**
 - **Personas ar invaliditāti (88%) un saņemt invaliditātes pabalstu (85%)**
 - **46% ar ievērojamiem ierobežojumiem un 50% ierobežojumi veselības problēmu dēļ**
 - **Vecumā 50-54 (28%) vai 55-59 (56%)**
 - **Puse dzīvo bez partnera, 29% dzīvo vieni**
 - **Zems izglītības līmenis (24% pamatizglītība vai zemāka un 60% vispārējā vidējā izglītība)**
 - **44% zemākajā ienākumu kvintilē**
 - **29% saņem GMI, 32% - dzīvokļa pabalstu**

Bezdarbs, ko nosaka veselības ierobežojumi un salīdzinoši zems izglītības līmenis

- **karjeras konsultācijas**, nodrošinot atbalstu profesionālās piemērotības, pārkvalifikācijas un karjeras plānošanas jautājumu risināšanā
- **konkurētspējas paaugstināšanas pasākumi** darba meklēšanas metožu apguvei, psiholoģiskam atbalstam un darba tirgum nepieciešamo pamatprasmju un iemaņu apguvei
- **apmācību iespējas** neformālās izglītības, profesionālās tālākizglītības, profesionālās pilnveides programmu un praktiskās apmācības ietvaros, veicinot bezdarbnieku konkurētspēju un atbilstību mainīgajam darba tirgus pieprasījumam
- **pasākumi noteiktām personu grupām** (subsīdētā nodarbinātība), palīdzot bezdarbniekiem izprast darba tirgus prasības un veicinot iekārtošanos pastāvīgā darbā, vienlaikus bezdarbniekiem ar invaliditāti nodrošinot ergoterapeita, surdotulka un atbalsta personas pakalpojumus, kā arī vajadzības gadījumā, veicot darba vietas pielāgošanu
- **algoti pagaidu sabiedriskie darbi**, veicinot darba iemaņu uzturēšanu un iegūšanu, veicot sociāla labuma darbus
- **ilgstošo bezdarbnieku aktivizācijas pasākumi**, kas ietver individuālās speciālistu un grupu konsultācijas, veselības stāvokļa novērtēšanu ar veselības un ar slimību ārstu veikto apskāšu ietvaros, profesionālās piemērotības noteikšanu bezdarbniekiem ar invaliditāti vai prognozējamu invaliditāti, motivācijas programmas darba meklēšanai un mentora pakalpojumus pēc motivācijas programmu pabeigšanas, atbalsta pasākumus bezdarbniekiem ar atkarības problēmām, tādējādi sniedzot atbalstu bezdarbniekiem ar veselības ierobežojumiem.
- **elastīgu darba formu**, t.sk. nepilnas slodzes un attālināta darba iespēju, veicināšana atbilstoši individuālajiem veselības ierobežojumiem

4. Neformāli nodarbināti vīrieši – 15%

<ul style="list-style-type: none"> - Neregistrēti nodarbināti (100%) - Nodarbināti pilnu laiku (84%) - 43% pašnodarbināti - Pusei ir neaizsargāti (ar darba tirgus problēmām) partneri - Vīrieši (64%) - Vecumā 50-54 (41%) vai 55-59 (45%) - Samērā labi izglītoti (60% vispārējā vidējā izglītība un 30% profesionālā vidējā vai augstākā izglītība) - 24% zemākajā ienākumu kvintilē, 52% pirmajās divās ienākumu kvintilēs - 6% saņem GMI, 4% - dzīvokļa pabalstu 	<p>Neregistrētā nodarbinātība</p>	<ul style="list-style-type: none"> - pasākumi sabiedrības informētības līmeņa paaugstināšanai darba tiesību jautājumos, kā arī jautājumos par neregistrēto nodarbinātību un ar to saistītajām sekām
5. Sievietes ar zemiem ienākumiem – 12%		
<ul style="list-style-type: none"> - Zemi ienākumi (100%) - Sievietes (78%) - Nodarbinātas pilnu laiku (49%) vai nepilnu laiku (39%) - Vecumā 50-54 (42%) vai 55-59 (42%) - Lielāka iespējamība nekā citām grupām, ka dzīvo kopā ar bērnu vecumā 6-15 gadi(13%) - 23% saņem ģimeņu/bērnu pabalstus - Vidējs izglītības līmenis (67% vispārējā vidējā izglītība un 23% profesionālā vidējā vai augstākā izglītība) 	<p>Nepilna darba laika nodarbinātība aprūpes pienākumu dēļ un salīdzinoši zems izglītības līmenis</p>	<ul style="list-style-type: none"> - karjeras konsultācijas, nodrošinot atbalstu profesionālās piemērotības, pārkvalifikācijas un karjeras plānošanas jautājumu risināšanā - atbalsta pasākumi gados vecāku nodarbināto iedzīvotāju spēju, prasmju un veselības stāvokļa veicināšanai atbilstoši individuālam cilvēkresursu potenciāla izvērtējumam, veicinot darbaspēju un nodarbinātību - pieaugušo izglītība nodarbinātiem iedzīvotājiem, pilnveidojot nodarbināto personu profesionālo kompetenci - konkurētspējas paaugstināšanas pasākumi darba meklēšanas metožu apguvei, psiholoģiskam atbalstam un darba tirgum nepieciešamo pamatprasmju un iemaņu apguvei. - elastīgu darba formu, t.sk. nepilnas slodzes un attālināta darba iespēju, veicināšana, sekmējot darba un ģimenes dzīves apvienošanas iespējas - aprūpes pakalpojumu attīstīšana, veicinot lielāku iesaisti darba tirgū

<ul style="list-style-type: none"> - 36% zemākajā ienākumu kvintilē - 12% saņem GMI, 17% - dzīvokļa pabalstu 		
6. Priekšlaicīgi pensionējušās personas – 11%		
<ul style="list-style-type: none"> - Nestrādā (100%) - Vecumā 60-61 (58%) - Pensionējušies (73%) un saņem vecuma pensiju (58%) - Labi izglītoti (44% vispārējā vidējā izglītība un 39% profesionālā vidējā vai augstākā izglītība) - Lielākā daļa ir bez veselības ierobežojumiem (53%), tikai 12% ar nopietniem veselības ierobežojumiem - 36% zemākajā ienākumu kvintilē - 15% saņem GMI, 26% - dzīvokļa pabalstu 	<p>Priekšlaicīga iziešana no darba tirgus, ko nosaka aprūpes pienākumi un priekšlaicīgas pensionēšanās iespējas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - elastīgu darba formu, t.sk. nepilnas slodzes un attālināta darba iespēju, veicināšana, veicinot darba un ģimenes dzīves apvienošanas iespējas - aprūpes pakalpojumu attīstīšana, veicinot lielāku iesaisti darba tirgū - vecuma pārvaldības politikas attīstīšana uzņēmumos, veicinot gados vecāko iedzīvotāju vēlmi un spēju strādāt ilgāk
<p>Piezīme: Personas vecumā no 50-61 gadam, kas atbilst kādai no pazīmēm, kas liecina par neaizsargātību darba tirgū (bezdarbnieka statuss vismaz 12 mēnešus, zemas intensitātes nodarbinātība, kas nepārsniedz 6 mēnešus gada laikā, zemi ienākumi, kas ir mazāki par 80% no valstī noteiktās minimālās algas vai neoficiāla nodarbinātība) ir profilētas sešās grupās pēc kopīgām pazīmēm. Attēlā ir norādīts, cik lielu īpatsvaru katra no grupām veido kopējā neaizsargātāko gados vecāko iedzīvotāju skaitā, kā arī uzskaitītas kopīgās pazīmes, norādot, cik lielam īpatsvaram konkrētā pazīme piemīt. Katrai grupai ir piešķirts nosaukums atbilstoši pazīmēm, kas raksturo lielāko daļu konkrētās grupas indivīdu, tomēr tas neraksturo pilnīgi visas personas grupā.</p>		

Avots: PB aktīvās novecošanās pētījums

2. pielikums: Aktivitāšu apraksts aktīvās novecošanās situācijas uzlabošanai

1. Sabiedrības izpratnes veidošanas pasākumi ilgāka un labāka darba mūža veicināšanai

Mērķis: Veicināt darba devēju un gados vecāko nodarbināto personu, kā arī sabiedrības izpratni kopumā par sabiedrības un darbaspēka novecošanās tendencēm un iespējamajiem risinājumiem ilgāka un labāka darba mūža veicināšanai.

Mērķa grupa: darba devēji (komersanti un valsts vai pašvaldību institūcijas) un bezdarba riskam pakļautas personas vecumā no 50 gadiem.

Plānotās aktivitātes: Izstrādāt un īstenot informatīvos pasākumus ilgāka un labāka darba mūža veicināšanai, ietverot tādus jautājumus kā:

- darbaspēka struktūras izmaiņu prognozes;
- gados vecāko iedzīvotāju priekšrocības darba tirgū;
- ieguvumi no dažāda vecuma darbinieku komandām, t.sk. dažādu paaudžu pieredzes nodošanas;
- elastīgas darba organizēšanas metodes;
- darba vietu un darba uzdevumu pielāgošanas iespējas;
- darba aizsardzība un pasākumi darbinieku veselības uzlabošanai;
- labās prakses piemēri Latvijas uzņēmumos;
- veselību veicinoša darba vide;
- veselības veicināšana un profilakse (t.sk. 50+ traumatisma mazināšana un profilakse, 50+ hronisko slimību pacientu veselības veicināšana darba mūža pagarināšanai; veselīga un fiziski aktīva dzīvesveida veicināšana (un/vai popularizēšana), informētības uzlabošana par bezmaksas profilaktisko apskati apskate pie ģimenes ārsta un valsts organizētā skrīninga iespējām);
- sociālo prasmju attīstīšana.

Sabiedrības izpratnes veidošanas pasākumi ietver informatīvus izglītojošus pasākumus darba devējiem un gados vecākiem darbiniekiem ilgāka un labāka darba mūža veicināšanai, tai skaitā konferences, reģionālos seminārus, diskusijas, konsultācijas, informatīvu materiālu izstrādi, jautājumu aktualizēšanu sociālajos tīklos u.tml.

Sabiedrības izpratnes veicināšanas pasākumi var tikt sasaistīti ar VM plānotajiem informatīvajiem un izglītojošajiem pasākumiem par veselības veicināšanas un slimību profilakses jautājumiem 9.2.4. SAM "Uzlabot pieejamību veselības veicināšanas un slimību profilakses pakalpojumiem, jo īpaši, nabadzības un sociālās atstumtības riskam pakļautajiem iedzīvotājiem" ietvaros.

7.3.2.SAM "Paildzināt gados vecāku nodarbināto darbspēju saglabāšanu un nodarbinātību" sākotnējo novērtējumu izstrādā LM, piesaistot institūcijas atbilstoši kompetencei. Aktivitātes īstenošanu nodrošina NVA, iepirkuma procedūras kārtā piesaistot mediju aģentūru

Atbildīgā institūcija: LM; NVA

Finansējums un tā avoti: 7.3.2. SAM “Paildzināt gados vecāku nodarbināto darbaspēju saglabāšanu un nodarbinātību” finansējuma ietvaros (kopējais finansējums: 10 596 211 EUR, t.sk. ESF 9 006 779 EUR un nacionālais finansējums 1 589 432 EUR), indikatīvais aktivitātes finansējums – 400 000 EUR (neietverot projekta vadības izmaksas).

2. Darba vides un cilvēkresursu potenciāla izvērtējums komersantos un valsts un pašvaldību institūcijās

Mērķis: Veicināt darba vietu kvalitāti, atbilstoši gados vecāku darbinieku vajadzībām, tādējādi sekmējot gados vecāko nodarbināto personu darbaspēju saglabāšanu un nodarbinātību.

Mērķa grupa: darba devēji (komersanti un valsts vai pašvaldību institūcijas) un bezdarba riskam pakļautas personas vecumā no 50 gadiem nozarēs ar lielāku gados vecāku darbinieku īpatsvaru.

Plānotās aktivitātes: izstrādāt metodiku un veikt brīvprātīgus komersantu un institūciju izvērtējumus, vērtējot to darba organizācijas piemērotību gados vecāko darbinieku potenciāla izmantošanai, kā rezultātā tiek sniegtas rekomendācijas situācijas uzlabošanai, kā arī lemts par piemērotākajiem risinājumiem un turpmāko atbalstu situācijas risināšanai. Izvērtējuma ietvaros plānots veikt darba vides izvērtējumu, cilvēkresursu potenciālu izvērtējumu attiecībā uz gados vecāko nodarbināto zināšanām un prasmēm, kā arī profesionālās piemērotības noteikšanu, kuras ietvaros tiek veikta nodarbinātā veselības stāvokļa novērtēšana, nosakot veselības stāvoklim atbilstošu darbu.

Vienlaikus izvērtējuma ietvaros tiks nodrošināts informatīvi konsultatīvs atbalsts darba devējiem un nodarbinātajiem, lai sekmētu gados vecāku cilvēku ilgāku palikšanu darba tirgū (veselīgas novecošanās, drošu darba metožu, elastīgu darba formu, personāla politikas un karjeras plānošanas u.c. jautājumos), kā arī konstatēta nepieciešamība iesaistīties kādā no pasākuma ietvaros plānotajām aktivitātēm atkarībā no identificētajām problēmām.

Tāpat Izvērtējuma ietvaros tiks identificēti darba vidi ietekmējošie psihoemocionālie riski, un sniegtas rekomendācijas to risināšanai, t.sk. piemērojot alternatīvas darba laika formas un nodrošinot rekomendāciju ieviešanu novecošanās pārvaldības plāna ietvaros.

Izvērtējuma rezultātā tiks izsniegts vērtējums par darba organizācijas atbilstību gados vecāku darbinieku vajadzībām un sniegtas rekomendācijas jeb sastādīts noteiktā termiņā izpildāms darbību plāns par iespējamajiem risinājumiem darba kvalitātes uzlabošanai.

Papildus paredzēts izstrādāt darba organizācijas labās prakses standartus un rekomendācijas, kas kalpos kā vadlīnijas gados vecāku nodarbināto darba mūža pagarināšanai, kas vienlaikus ir praktisks rīks darba devējiem un darbiniekiem iekšējai lietošanai un pasākumu īstenošanai kā informatīvs materiāls.

Savukārt NVA personālam darbam ar mērķa grupu tiks izstrādātas vadlīnijas, atbilstoši kurām tiks organizēts karjeras konsultantu turpmākais darbs ar gados vecākām nodarbinātām personām, t.sk. bezdarba riskam pakļautām personām, lai arī pēc projekta noslēgšanās gados vecākām bezdarba riskam pakļautām personām un darba devējiem būtu iespējas saņemt atbalstu problēmsituāciju risināšanai.

7.3.2.SAM "Paildzināt gados vecāku nodarbināto darbspēju saglabāšanu un nodarbinātību" sākotnējo novērtējumu izstrādā LM, piesaistot institūcijas atbilstoši kompetencei. Aktivitātes īstenošanu nodrošina NVA, iepirkuma procedūras kārtā izvēloties pakalpojuma sniedzēju, kas novērtē darba vides, nodarbinātā spēju un darba organizācijas piemērotību gados vecāko darbinieku potenciāla izmantošanai un sniedz rekomendācijas darba un darba vides apstākļu uzlabošanai. Izvērtējuma veicējs veido komandu no arodveselības jomas speciālistiem (tai skaitā darba aizsardzības speciālista ar augstāko izglītību darba aizsardzībā, arodslimību ārsta vai arodveselības un arodslimību ārsta), personāla vadības speciālista un ergoterapeita, nepieciešamības gadījumā piesaistot citus speciālistus, piemēram, fizioterapeitu, fizikālās un rehabilitācijas medicīnas ārstu, darba tiesību speciālistu. Izvērtēšanas procesā piedalās arī projekta īstenošanas personāls - karjeras konsultants. Pakalpojuma iepirkuma specifikācijā var tikt ietverti arī citu nozaru speciālisti, ja to atbalsts nepieciešams vispusīga Izvērtējuma veikšanai.

Atbildīgā institūcija: NVA

Finansējums un tā avoti: 7.3.2. SAM "Paildzināt gados vecāku nodarbināto darbspēju saglabāšanu un nodarbinātību" finansējuma ietvaros, kopējais finansējums: 10 596 211 EUR, t.sk. ESF 9 006 779 EUR un nacionālais finansējums 1 589 432 EUR, indikatīvais aktivitātes finansējums – 5 850 000 EUR (neietverot projekta vadības izmaksas).

3. Atbalsta pasākumi gados vecāku nodarbināto iedzīvotāju spēju, prasmju un veselības stāvokļa veicināšanai

Mērķis: Veicināt gados vecāko nodarbināto personu darbspēju saglabāšanu un nodarbinātību.

Mērķa grupa: bezdarba riskam pakļautas personas vecumā no 50 gadiem, kuras strādā nozarēs ar lielāku gados vecāku darbinieku īpatsvaru

Plānotās aktivitātes: atbilstoši darba vides un cilvēkresursu potenciāla izvērtējumam veikt sekojošas aktivitātes:

- esošās vai jaunās **darba vietas pielāgošana** atbilstoši ergoterapeita atzinumam. Šīs aktivitātes ietvaros Izvērtējuma pakalpojuma sniedzējs (ergoterapeits) konstatē nepieciešamību veikt darba vides pielāgojumus, lai nodrošināti nodarbinātā veselības stāvoklim u.c. ar darba vietu saistītiem fiziskiem aspektiem atbilstošu darba vidi.
- **veselības uzlabošanas pasākumi**, kuru ietvaros izvērtēšanas komandas sastāvā esošie speciālisti sagatavo personas veselības stāvoklim atbilstošu

veselības saglabāšanas pasākumu programmu. Programmā tiek ielauti tikai ārstniecības pakalpojumi, (piemēram, ārstnieciskā vingrošana, fizikālās medicīnas procedūras, manuālā terapija, masāžas, nodarbības pie fizioterapeita, ūdensprocedūras).

- **konkurētspējas paaugstināšanas pasākumi (KPP)**, kuru ietvaros gados vecākām bezdarba riskam pakļautām personām tiek nodrošinātas individuālas vai grupu konsultācijas un nodarbības veselības, fiziskā stāvokļa uzlabošanu, ietverot speciālistu (tai skaitā psihologu, psihoterapeitu, klīnisko fiziologu, fizioterapeitu, uztura speciālistu, arodslimību ārstu vai arodslimību ārstu un arodveselības ārstu) lekcijas un nodarbības, informējot nodarbinātos par aktivitātēm veselības un fiziskā stāvokļa uzlabošanai atbilstoši veicamajam darbam, kā arī sniegta informācija par veselīgu novecošanos, darbaspēju ilgāku saglabāšanu u.c. saistītām tēmām. Tāpat KPP ietvaros nodarbinātajiem tiks nodrošināta iespēja apgūst prasmes, kas nepieciešamas darba turpināšanai šī brīža amatā vai citā amatā, kas piemērots nodarbinātā veselības stāvoklim vai atbilstoši izvēlētajām elastīgām darba formām;
- **karjeras konsultācijas** tiek nodrošinātas pirms iesaistes konkurētspējas paaugstināšanas pasākumos, kā arī gadījumos, kad nepieciešama karjeras konsultanta rekomendācija apgūt kādu no pieaugušo izglītības programmām. Karjeras konsultācijas tiks nodrošinātas arī gadījumos, kad personu nav iespējams nodarbināt pie esošā darba devēja esošajā amatā veselības problēmu vai citu apstākļu dēļ. Konsultāciju ietvaros tiks lemts par nepieciešamajām apmācībām, lai varētu turpināt darbu vai iekārtoties citā darbā pēc apmācību pabeigšanas;
- **prasmju nodošanas pasākumi (informālā izglītība)**, kas tiks īstenoti gadījumos, kad konstatēts, ka personu iespējams nodarbināt konkrētajā darba vietā citā amatā un veikt apmācību komersanta vai institūcijas iekšienē. Darbības ietvaros gados vecākam nodarbinātajam tiek nodrošināts darba vadītājs, kurš veic ievadišanu jaunajā darbā.
- **mentorings (informālā izglītība)** Gadījumos, kad nodarbinātais veselības stāvokļa dēļ nevar veikt iepriekš veikto darbu, taču konkrēto procesu izpildei ir būtiska nozīme komersanta vai institūcijas darbībā, nodarbinātais veiks darba vadītāja funkcijas kā komersanta vai institūcijas darbinieks, lai apmācītu darbam jaunu speciālistu/ speciālistus un turpmāk pildītu noteikto darba vadītāja un konsultanta funkciju, darbu veicot, piemēram, nepilnu darba laiku vai kādā no elastīgajām darba formām.
- **alternatīvu darba formu piemērošana**. Izvērtējumā tiks identificētas problēmas, kas kavē veikt darbu normāla darba laika ietvaros un sadarbībā ar darba devēju un nodarbināto tiks meklēti risinājumi, t.sk. pielāgojot elastīgas darba formas un diferencējot darba laiku (attālinātais darbs, nepilns darba laiks vai citi risinājumi);

Pasākuma ietvaros tiks nodrošināta sasaite ar pieaugušo izglītības pasākumiem, kuri tiks nodrošināti 8.4.1. SAM „Pilnveidot nodarbināto personu profesionālo kompetenci” ietvaros, novirzot uz pieaugušo izglītības programmām nodarbinātos, kuriem nepieciešams celt profesionālo kvalifikāciju, lai turpinātu darbu vai uzsāktu darbu jaunā, piemērotā amatā. Gadījumos, kad Izvērtējuma un karjeras konsultāciju

ietvaros tiek konstatēts, ka nodarbinātajam nepieciešams celt profesionālo kvalifikāciju, lai varētu turpināt darbu pie darba devēja esošajā vai citā amatā, NVA karjeras konsultants izsniedz rekomendāciju personas iesaistei kādā no pieaugušo izglītības programmām.

7.3.2.SAM "Paildzināt gados vecāku nodarbināto darbaspēju saglabāšanu un nodarbinātību" sākotnējo novērtējumu izstrādā LM, piesaistot institūcijas atbilstoši kompetencei. Aktivitātes īstenošanu nodrošina NVA, nepieciešamos pakalpojuma sniedzējus izvēloties iepirkuma procedūras kārtā.

Vienlaikus 7.3.2.SAM "Paildzināt gados vecāku nodarbināto darbaspēju saglabāšanu un nodarbinātību" īstenošana kopumā plānota sadarbībā ar sadarbības partneriem – LDDK un LBAS, paredzot pienākumu veicināt kolektīvo pārrunu veikšanu par novecošanās pārvaldības jautājumiem un to iekļaušanu darba koplīgumos, darba līgumos vai citos darba devēju dokumentos, kas saistoši darba devējiem un darbiniekiem, kā arī nodrošināt obligātos informācijas un publicitātes pasākumus par projekta īstenošanu.

Atbildīgā institūcija: NVA

Finansējums un tā avoti: 7.3.2. SAM "Paildzināt gados vecāku nodarbināto darbaspēju saglabāšanu un nodarbinātību" finansējuma ietvaros, kopējais finansējums: 10 596 211 EUR, t.sk. ESF 9 006 779 EUR un nacionālais finansējums 1 589 432 EUR, indikatīvais aktivitātes finansējums – 2 500 000 EUR (neietverot projekta vadības izmaksas).

4. Ilgstošo bezdarbnieku aktivizācijas pasākumi

Mērķis: Veicināt ilgstošo bezdarbnieku iekļaušanos sabiedrībā un iekārtošanos piemērotā pastāvīgā darbā, piemērotā apmācību programmā vai kādā no NVA piedāvātajiem pasākumiem.

Mērķa grupa: bezdarbnieki, kuri bijuši bez darba vismaz 12 mēnešus (ilgstošie bezdarbnieki), t.sk. bezdarbnieki ar invaliditāti un prognozējamu invaliditāti, kā arī bezdarbnieki, kuriem ir konstatēta vai ir iespējama alkohola, narkotisko vai psihotropo vielu atkarība

Plānotās aktivitātes:

- tiks sniegtas individuālās speciālistu un grupu konsultācijas (t.sk. karjeras konsultantu, psihologu, psihoterapeitu);
- veselības stāvokļa novērtēšana ar veselības un arodslimību ārsta veikto apskašu ietvaros, nosakot piemērotību piedāvātajam darbam vai nodarbinātības pasākumiem;
- bezdarbniekiem ar invaliditāti vai prognozējamu invaliditāti būs iespēja saņemt profesionālās piemērotības noteikšanu, kuras ietvaros tiks noskaidrotas bezdarbnieku intereses un motivācija mācīties, novērtētas to spējas un zināšanas, kā arī iemaņu atbilstība izvēlētajai profesijai;

- ņemot vērā to, ka viens no būtiskākajiem šķēršļiem ilgstošo bezdarbnieku iesaistei darba tirgū ir motivācijas zudums atrast darbu, tiks piedāvātas motivācijas programmas darba meklēšanai un mentora pakalpojumi pēc motivācijas programmu pabeigšanas. Mentori palīdzēs bezdarbniekam pēc motivācijas programmas pabeigšanas iekārtoties pastāvīgā darbā un sniegs psiholoģisko atbalstu (3 - 6 mēnešus). Motivācijas programmu laikā bezdarbniekam tiks maksāta stipendija 150 euro mēnesī un motivācijas programmā varēs piedalīties arī paralēli piedaloties algotajos pagaidu sabiedriskajos darbos;

- atbalsta pasākumus bezdarbniekiem ar atkarības problēmām, kas sevī ietver narkologa atzinuma saņemšanu bezdarbniekiem, Minesotas 12 soļu programmu vai emocionālo stresa terapiju (kodēšanu), ietverot ārsta narkologa konsultācijas;

- tiks veicināta sabiedrības izpratne par ilgstošo bezdarbnieku aktivizācijas pasākumiem un īstenota NVA projekta īstenošanas personāla apmācība darbam ar mērķa grupu.

Aktivitātes īstenošanu nodrošina NVA, nepieciešamos pakalpojuma sniedzējus izvēloties iepirkuma procedūras kārtā.

Atbildīgā institūcija: NVA

Finansējums un tā avoti: 9.1.1. SAM “Palielināt nelabvēlīgākā situācijā esošu bezdarbnieku iekļaušanos darba tirgū” finansējuma ietvaros, kopējais finansējums: 40 043 677 EUR, tai skaitā ESF finansējums – 34 037 125 EUR un valsts budžeta finansējums – 6 006 552 EUR

5. Apmācību iespēju nodrošināšana gados vecākiem bezdarbniekiem

Mērķis: Veicināt gados vecāko bezdarbnieku konkurētspēju darba tirgū ar apmācību palīdzību, tādējādi pielāgojoties mainīgajam darba tirgus pieprasījumam un veicinot integrāciju darba tirgū.

Mērķa grupa: bezdarbnieki un darba meklētāji, kuru prasmes neatbilst mainīgajām darba tirgus prasībām vai šīs prasmes ir nepietiekamas.

Plānotās aktivitātes: Sniegt apmācību iespējas gados vecākiem bezdarbniekiem NVA apmācību pasākumu ietvaros.

Atbildīgā institūcija: NVA

Finansējums un tā avoti: esošā finansējuma ietvaros

6. Gados vecāko bezdarbnieku pašnodarbinātības veicināšana

Mērķis: Veicināt gados vecāko bezdarbnieku pašnodarbinātību.

Mērķa grupa: gados vecāki bezdarbnieki ar iepriekšēju sagatavotību un ievirzi komercdarbības veikšanā

Plānotās aktivitātes: Sniegt NVA īstenotos pasākumus komercdarbības vai pašnodarbinātības uzsākšanai, īpašu uzmanību pievēršot gados vecāko iedzīvotāju nepieciešamam atbalstam.

Atbildīgā institūcija: NVA

Finansējums un tā avoti: esošā finansējuma ietvaros

7. Pieaugušo izglītība nodarbinātiem iedzīvotājiem

Mērķis: Pilnveidot nodarbināto personu profesionālo kompetenci.

Mērķa grupa: nodarbinātie vecumā no 25 gadiem, prioritāri atbalstu sniežot nodarbinātiem vecumā no 45 gadiem, kā arī nodarbinātajiem vecumā no 50 gadiem, kas specifiskā atbalsta mērķa 7.3.2. „Paildzināt gados vecāku nodarbināto darbspēju saglabāšanu un nodarbinātību” projekta ietvaros saņēmuši rekomendāciju profesionālās tālākizglītības, profesionālās pilnveides vai neformālās izglītības programmas apguvei

Plānotās aktivitātes: Nodrošināt pieaugušo izglītības pieejamību nodarbinātiem iedzīvotājiem, kas ietver:

- profesionālās kompetences pilnveides un neformālās izglītības programmas;
- karjeras konsultēšanas pakalpojumus;
- atbalsta mehānismus sociālai atstumtībai pakļauto personu iesaistei profesionālās pilnveides pasākumos.

Atbildīgā institūcija: IZM

Finansējums un tā avoti: 8.4.1.SAM „Pilnveidot nodarbināto personu profesionālo kompetenci” finansējums: 27 034 565 EUR, t.sk. ESF finansējums – 22 979 380 EUR un valsts budžeta finansējums – 4 055 185 EUR

8. Eiropas informatīvā kampaņa “Drošs un veselīgs darbs jebkurā vecumā”

Mērķis: Sekmēt ilgtspējīgu darbu un darbinieku veselīgu novecošanos jau no darba mūža paša sākuma, uzsvērt profilakses nozīmību visa darba mūža laikā, palīdzēt darba devējiem un darbiniekiem (tostarp maziem uzņēmumiem un mikrouzņēmumiem), piedāvājot informāciju un rīkus darba drošības un veselības aizsardzības pārvaldībai darbaspēka novecošanas kontekstā, veicināt informācijas apmaiņu un labās prakses popularizēšanu.

Mērķa grupa: darba devēji un visu vecumu nodarbinātie

Plānotās aktivitātes:

- kampaņas atklāšana – mediju pasākums (14.04.2016.);
- semināri un konferences darba devējiem un nodarbināto pārstāvjiem;

- labas prakses balvas konkurss “Zelta ķivere” (divās uzņēmumu kategorijās – līdz 100 darbiniekiem un 100 un vairāk darbinieku, uzvarētāju piedalīšanās Eiropas līmeņa konkursā);
- tematiska mājaslapa un interaktīvs rīks (praktisks elektronisks ceļvedis);
- animācijas filma ar NAPO.

Informatīvā kampaņa visās Eiropas Savienības dalībvalstīs, kandidātvalstīs, iespējamās kandidātvalstīs un Eiropas Brīvās tirdzniecības asociācijas (EBTA) valstīs notiek 2 gadus no 2016.gada aprīļa līdz 2017.gada novembrim.

Atbildīgā institūcija: VDI

Finansējums un tā avoti: Informācija par finansējuma apjomu nav pieejama, to nodrošina Eiropas darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra

3. pielikums: Atbalsta pasākumi nodarbinātajiem, bezdarbniekiem un senioriem

Mērķis	Mērķa grupa	Apraksts	Indikatīvais finansējums
1. Preventīvi atbalsta pasākumi nodarbinātajiem			
1.1. Sabiedrības izpratnes veidošanas pasākumi ilgāka un labāka darba mūža veicināšanai			
Veicināt darba devēju un gados vecāko nodarbināto personu, kā arī sabiedrības izpratni kopumā par sabiedrības un darbaspēka novecošanās tendencēm un iespējamajiem risinājumiem ilgāka un labāka darba mūža veicināšanai.	Darba devēji (komersanti un valsts vai pašvaldību institūcijas) un bezdarba riskam pakļautas personas vecumā no 50 gadiem.	Sabiedrības izpratnes veidošanas pasākumi, kas ietver izglītojošus pasākumus darba devējiem un gados vecākiem darbiniekiem ilgāka un labāka darba mūža veicināšanai, tai skaitā informēšanas un izglītošanas pasākumus, konferences, reģionālos seminārus, diskusijas, konsultācijas, informatīvu materiālu (bukletu, plakātu, videomateriālu) izstrādi, jautājumu aktualizēšanu sociālajos tīklos u.tml.	7.3.2. SAM "Paildzināt gados vecāku nodarbināto darbspēju saglabāšanu un nodarbinātību" finansējuma ietvaros, kopējais finansējums: 10 596 211 EUR, t.sk. ESF finansējums – 9 006 779 EUR un valsts budžeta finansējums – 1 589 432 EUR. Indikatīvais aktivitātes finansējums – 400 000 EUR (neietverot projekta vadības izmaksas).
1.2. Darba vides un cilvēkresursu potenciāla izvērtējums komersantos un valsts un pašvaldību institūcijās			
Veicināt darba vietu kvalitāti, atbilstoši gados vecāku darbinieku vajadzībām, tādējādi sekmējot gados vecāko nodarbināto personu darbspēju saglabāšanu un nodarbinātību.	Darba devēji (komersanti un valsts vai pašvaldību institūcijas) un bezdarba riskam pakļautas personas vecumā no 50 gadiem.	Metodikas izstrāde un brīvprātīgi komersantu un institūciju izvērtējumi, vērtējot to darba organizācijas piemērotību gados vecāko darbinieku potenciāla izmantošanai, kā rezultātā tiek sniegtas rekomendācijas situācijas uzlabošanai, kā arī lemts par piemērotākajiem risinājumiem un turpmāko atbalstu situācijas risināšanai.	7.3.2. SAM "Paildzināt gados vecāku nodarbināto darbspēju saglabāšanu un nodarbinātību" finansējuma ietvaros, kopējais finansējums: 10 596 211 EUR, t.sk. ESF finansējums – 9 006 779 EUR un valsts budžeta finansējums – 1 589 432 EUR. Indikatīvais aktivitātes finansējums – 5 850 000 EUR (neietverot projekta vadības izmaksas).
1.3. Atbalsta pasākumi gados vecāku nodarbināto iedzīvotāju spēju, prasmju un veselības stāvokļa veicināšanai			
Veicināt gados vecāko nodarbināto personu darbspēju saglabāšanu un	Bezdarba riskam pakļautas personas vecumā no 50 gadiem.	Atbalsta pasākumi, kas ietver darba vietas pielāgošanu atbilstoši	7.3.2. SAM "Paildzināt gados vecāku nodarbināto darbspēju

nodarbinātību		ergoterapeita atzinumam, veselības uzlabošanas pasākumus, konkurētspējas paaugstināšanas pasākumus, karjeras konsultācijas, prasmju nodošanas pasākumus, mentoringu un alternatīvu darba formu piemērošanu.	saglabāšanu un nodarbinātību” finansējuma ietvaros, kopējais finansējums: 10 596 211 EUR, t.sk. ESF finansējums – 9 006 779 EUR un valsts budžeta finansējums – 1 589 432 EUR. Indikatīvais aktivitātes finansējums – 2 500 000 EUR (neietverot projekta vadības izmaksas).
1.4. Pieaugušo izglītība nodarbinātiem iedzīvotājiem			
Pilnveidot nodarbināto personu profesionālo kompetenci.	Nodarbinātie vecumā no 45 gadiem.	Pieaugušo izglītības iespējas, kas ietver profesionālās kompetences pilnveides un neformālās izglītības programmas, karjeras konsultēšanas pakalpojumus un atbalsta mehānismus sociālai atstumtībai pakļauto personu iesaistei profesionālās pilnveides pasākumos.	8.4.1.SAM „Pilnveidot nodarbināto personu profesionālo kompetenci” finansējuma ietvaros, kopējais finansējums: 27 034 565 EUR, t.sk. ESF finansējums – 22 979 380 EUR un valsts budžeta finansējums – 4 055 185 EUR.
1.5. Eiropas informatīvā kampaņa “Drošs un veselīgs darbs jebkurā vecumā”			
Sekmēt ilgtspējīgu darbu un darbinieku veselīgu novecošanos jau no darba mūža paša sākuma, uzsvērt profilakses nozīmību visa darba mūža laikā, palīdzēt darba devējiem un darbiniekiem, piedāvājot informāciju un rīkus darba drošības un veselības aizsardzības pārvaldībai darbaspēka novecošanās kontekstā, veicināt informācijas apmaiņu un labās prakses popularizēšanu.	Darba devēji un visu vecumu nodarbinātie.	Informatīva kampaņa, ka ietver seminārus un konferences darba devējiem un nodarbināto pārstāvjiem, labās prakses konkursu “Zelta ķivere”, informācijas sniegšanu ar tematiskas mājaslapas, interaktīva rīka un animācijas filmas palīdzību.	Eiropas darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras finansējums.
2. Atbalsta pasākumi bezdarbniekiem			
2.1. Ilgstošo bezdarbnieku aktivizācijas pasākumi			
Veicināt ilgstošo bezdarbnieku	Bezdarbnieki, kuri bijuši bez darba vismaz 12	Aktivizācijas pasākumi, kas ietver	Kopējā 9.1.1. SAM „Palielināt

iekļaušanos sabiedrībā un iekārtošanos piemērotā pastāvīgā darbā, piemērotā apmācību programmā vai kādā no NVA piedāvātajiem pasākumiem.	mēnešus (ilgstošie bezdarbnieki), t.sk. bezdarbnieki ar invaliditāti un prognozējamu invaliditāti, kā arī bezdarbnieki, kuriem ir konstatēta vai ir iespējama alkohola, narkotisko vai psihotropo vielu atkarība.	individuālās speciālistu un grupu konsultācijas, veselības stāvokļa novērtēšanu ar veselības un arodslimību ārsta veikto apskašu ietvaros, profesionālās piemērotības noteikšanu bezdarbniekiem ar invaliditāti vai prognozējamu invaliditāti, motivācijas programmas darba meklēšanai un mentora pakalpojumus pēc motivācijas programmu pabeigšanas, atbalsta pasākumus bezdarbniekiem ar atkarības problēmām, sabiedrības izpratnes veicināšanu par ilgstošo bezdarbnieku aktivizācijas pasākumiem un NVA projekta īstenošanas personāla apmācības.	nelabvēlīgākā situācijā esošu bezdarbnieku iekļaušanos darba tirgū” finansējuma ietvaros, kopējais finansējums: 40 043 677 EUR, t.sk. ESF finansējums – 34 037 125 EUR un valsts budžeta finansējums – 6 006 552 EUR. Indikatīvais finansējums 50+ bezdarbniekiem – 21 062 974 EUR.
2.2. Apmācību iespējas			
Veicināt gados vecāko bezdarbnieku konkurētspēju darba tirgū ar apmācību palīdzību, tādējādi pielāgojoties mainīgajam darba tirgus pieprasījumam un veicinot integrāciju darba tirgū.	Bezdarbnieki un darba meklētāji, kuru prasmes neatbilst mainīgajam darba tirgus prasībām vai šīs prasmes ir nepietiekamas.	Sniegt apmācību iespējas gados vecākiem bezdarbniekiem NVA apmācību pasākumu (neformālās izglītības, profesionālās tālākizglītības, profesionālās pilnveides programmu un praktiskās apmācības) ietvaros.	Kopējā 7.1.1. SAM “Paaugstināt bezdarbnieku kvalifikāciju un prasmes atbilstoši darba tirgus pieprasījumam” finansējuma ietvaros, kopējais finansējums: 96 428 049 EUR, t.sk. ESF finansējums – 81 963 841 EUR, valsts budžeta finansējums - 12 185 719 EUR un privātais līdzfinansējums - 2 278 489 EUR. Indikatīvais finansējums 50+ bezdarbniekiem – 32 938 342 EUR.
2.3. Gados vecāko bezdarbnieku pašnodarbinātības veicināšana			

Veicināt gados vecāko bezdarbnieku pašnodarbinātību	Bezdarbnieki vecumā no 50 gadiem ar iepriekšēju sagatavotību un ievirzi komercdarbības veikšanā.	Sniegt NVA īstenotos pasākumus komercdarbības vai pašnodarbinātības uzsākšanai, īpašu uzmanību pievēršot gados vecāko iedzīvotāju nepieciešamam atbalstam.	Valsts budžeta finansējums, kopējais finansējums pasākumiem komercdarbības vai pašnodarbinātības uzsākšanai 2016.gadā – 374 808 EUR. Indikatīvais finansējums 50+ bezdarbniekiem – 74 006 EUR. Turpmākajos gados indikatīvi finansējuma turpināšana.
2.4. Pasākums noteiktām personu grupām			
Palīdzēt bezdarbniekiem izprast darba tirgus prasības un veicināt bezdarbnieku iekļaušanos sabiedrībā un iekārtošanos pastāvīgā darbā.	Bezdarbnieki ar invaliditāti, ilgstošie bezdarbnieki, bezdarbnieki vecumā no 55 gadiem.	Bezdarbnieku nodarbināšana subsidētajās darba vietās, nodrošinot kvalificētu darba vadītāju, kas palīdz bezdarbniekam apgūt darbam nepieciešamās pamatprasmes un iemaņas.	Kopējā 9.1.1. SAM "Palielināt nelabvēlīgākā situācijā esošu bezdarbnieku iekļaušanos darba tirgū" 9.1.1.1. pasākuma "Subsidētās darbavietas nelabvēlīgākā situācijā esošiem bezdarbniekiem" finansējuma ietvaros, kopējais finansējums: 29 205 260 EUR, t.sk. ESF finansējums – 24 824 471 EUR, valsts budžeta finansējums – 2 625 393 EUR un privātais līdzfinansējums – 1 755 396 EUR. Indikatīvais finansējums 50+ bezdarbniekiem – 14 095 594 EUR.
2.5. Algoti pagaidu sabiedriskie darbi			
Veicināt darba iemaņu uzturēšanu un iegūšanu, veicot sociāla labuma darbus.	Bezdarbnieki ar bezdarba periodu, sākot no 6 mēnešiem.	Bezdarbnieku nodarbināšana sociālā labuma darbos pašvaldībās, biedrībās vai nodibinājumos bez nolūka gūt peļņu.	Valsts budžeta finansējums, 2016.gadā - 4 933 077 EUR. Indikatīvais finansējums 50+ bezdarbniekiem – 2 944 631 EUR. Turpmākajos gados indikatīvi finansējuma turpināšana.

2.6. Atbalsta pasākumi bezdarbniekiem ar atkarības problēmām			
Veicināt bezdarbnieku iekļaušanos sabiedrībā un iekārtošanos piemērotā pastāvīgā darbā vai piemērotās apmācībās, mazinot sociālās atstumtības riskus.	Bezdarbnieki, kuriem ir alkohola, narkotisko vai psihotropo vielu atkarība.	Iespēja ārstēt alkohola, narkotisko vai psihotropo vielu atkarību pēc Minesotas 12 soļu programmas.	Kopējā 9.1.1. SAM „Palielināt nelabvēlīgākā situācijā esošu bezdarbnieku iekļaušanos darba tirgū” finansējuma ietvaros, kopējais finansējums: 40 043 677 EUR, t.sk. ESF finansējums – 34 037 125 EUR un valsts budžeta finansējums – 6 006 552 EUR. Indikatīvais finansējums 50+ bezdarbniekiem – 9 766 750 EUR.
2.7. Reģionālās mobilitātes veicināšana			
Veicināt darba devēju nodarbināto personu reģionālo mobilitāti.	Bezdarbnieki, uzsākot darba tiesiskās attiecības.	Finansiāla atbildība transporta un dzīvojamās telpas īres izdevumu segšanai pirmos četrus mēnešus pēc darba tiesisko attiecību uzsākšanas.	Valsts budžeta finansējuma ietvaros, kopējais finansējums 2016.gadā – 93 325 EUR. Kopējā 9.1.1. SAM "Palielināt nelabvēlīgākā situācijā esošu bezdarbnieku iekļaušanos darba tirgū" 9.1.1.1. pasākuma "Subsidētās darbavietas nelabvēlīgākā situācijā esošiem bezdarbniekiem" finansējuma ietvaros, kopējais finansējums: 29 205 260 EUR, t.sk. ESF finansējums – 24 824 471 EUR, valsts budžeta finansējums – 2 625 393 EUR un privātais līdzfinansējums – 1 755 396 EUR. Kopējā 7.1.1. SAM “Paaugstināt bezdarbnieku kvalifikāciju un prasmes atbilstoši darba tirgus

pieprasījumam" finansējuma ietvaros, kopējais finansējums: 96 428 049 EUR, t.sk. ESF finansējums – 81 963 841 EUR, valsts budžeta finansējums - 12 185 719 EUR un privātais līdzfinansējums - 2 278 489 EUR.

2.8. Atbalsts sociālajai uzņēmējdarbībai

Noteikt un pārbaudīt optimālus risinājumus sociālo uzņēmumu izveidei un attīstībai, tai skaitā darba integrācijas sociālo uzņēmumu atbalstam, lai palielinātu nodarbinātības iespējas nelabvēlīgākā situācijā esošiem bezdarbniekiem, personām ar invaliditāti un personām ar garīga rakstura traucējumiem.

Komersanti, biedrības un nodibinājumi, fiziskas personas, kuras plāno uzsākt sociālo uzņēmējdarbību, nelabvēlīgākā situācijā esošie bezdarbnieki – ilgstošie bezdarbnieki, gados vecāki bezdarbnieki, bezdarbnieki, kuriem ir apgādājamie, un bezdarbnieki ar invaliditāti.

Atbalsta ietvaros sociālajai uzņēmējdarbībai plānoti sabiedrības izpratnes veidošanas pasākumi par sociāliem uzņēmumiem, to nozīmi un iespējamo ieguldījumu tautsaimniecības izaugsmes un sabiedrības attīstības veicināšanā, sociālo uzņēmumu atbalsta sistēmas izstrāde, sociālās uzņēmējdarbības uzsākšanas veicināšana, sociālo uzņēmumu atbalsta instrumentu piemērošana un sociālās uzņēmējdarbības uzsācēju biznesa plānu īstenošana, kā arī pasākuma starprezultātu novērtēšana un priekšlikumu izstrāde tiesiskā ietvara un atbalsta pilnveidošanai.

Kopējā 9.1.1. SAM "Palielināt nelabvēlīgākā situācijā esošu bezdarbnieku iekļaušanos darba tirgū" 9.1.1.3. pasākuma "Atbalsts sociālajai uzņēmējdarbībai" finansējuma ietvaros, kopējais finansējums: 14 920 206 EUR, t.sk. ESF finansējums – 12 682 175 EUR, valsts budžeta finansējumu – 2 238 031 EUR.

3. Atbalsta pasākumi senioriem

3.1. Karjeras konsultācijas

Nodrošināt atbalstu profesionālās piemērotības, pārkvalifikācijas un karjeras plānošanas jautājumu risināšanā.

Bezdarbnieki, darba meklētāji un citas bezdarba riskam pakļautas personas.

Karjeras konsultācijas, kas ietver profesionālās piemērotības noteikšanu, apmācības spēju izvērtējumu pirms iesaistišanāsursos un pārkvalifikācijas pasākumos un psiholoģisko atbalstu.

Valsts budžeta finansējums (NVA pamatbudžeta finansējuma administratīvajiem izdevumiem ietvaros).

3.2. Konkurētspējas paaugstināšanas pasākumi

Veicināt konkurētspēju darba tirgū.	Bezdarbnieki, darba meklētāji un citas bezdarba riskam pakļautas personas.	Konkurētspējas paaugstināšanas pasākumi ietver individuālas konsultācijas un grupu nodarbības (kursi, semināri, lekcijas) darba meklēšanas metožu apguvei, psiholoģiskam atbalstam un darba tirgum nepieciešamo pamatprasmju un iemaņu apguvei.	Kopējā 7.1.1. SAM "Paaugstināt bezdarbnieku kvalifikāciju un prasmes atbilstoši darba tirgus pieprasījumam" finansējuma ietvaros, kopējais finansējums: 96 428 049 EUR, t.sk. ESF finansējums – 81 963 841 EUR, valsts budžeta finansējums - 12 185 719 EUR un privātais līdzfinansējums - 2 278 489 EUR. Kopējais indikatīvais finansējums apmācību iespējām 50+ bezdarbniekiem – 32 938 342 EUR.
3.3. Brīvprātīgais darbs			
Skmēt brīvprātīgo darbu un veicināt sabiedrības līdzdalību brīvprātīgajā darbā.	Personas no 13 gadu vecuma	Iespēja iesaistīties sabiedriski nozīmīgās aktivitātēs uz labas gribas pamata bez atlīdzības gūšanas, jaunu zināšanu un prasmju apgūšanai, savu prasmju pielietošanai un socializācijai. Brīvprātīgā darba iespēju attīstīšanai un koordinēšanai plānots izveidot brīvprātīgā darba veicēju un organizētāju datu bāzi.	Valsts budžeta finansējums, finansējums 2016.gadā - 42 782 EUR.

Labklājības ministra vietā –
satiksmes ministrs

Uldis Augulis