

Labklājības ministrija

Aktīvās novecošanās stratēģija ilgākam un labākam darba mūžam

Memoranda padomes sēde
11.05.2016.



Labklājības ministrija

I

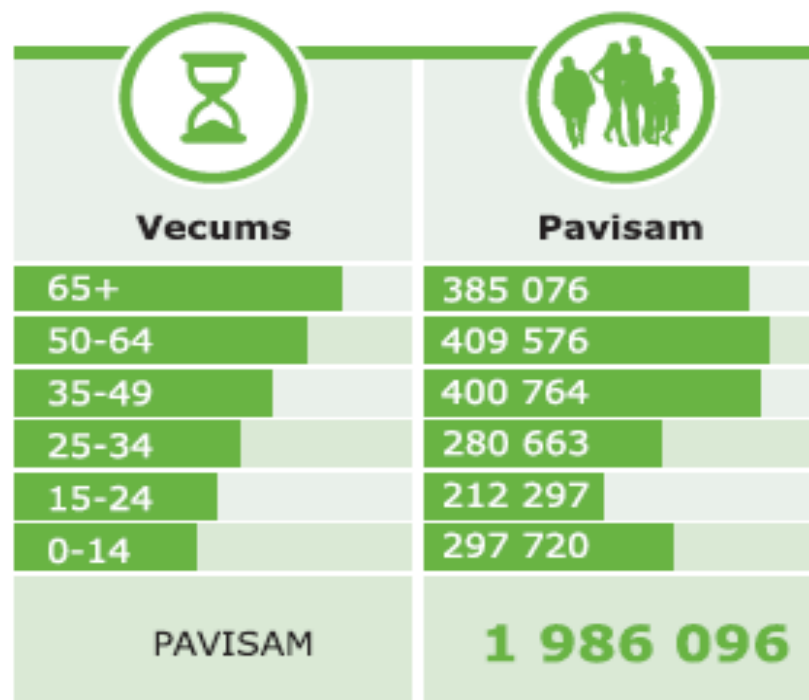
Aktīvās novecošanās situācija Latvijā



Labklājības ministrija

Sabiedrība un darbaspēks noveco...

- ✓ Pašreizējās demogrāfiskās tendences liecina par sabiedrības novecošanos un iedzīvotāju skaita samazināšanos.
- ✓ 2015.gada sākumā 40% no pastāvīgajiem iedzīvotājiem bija vecumā 50+, veidojot gandrīz trešdaļu no darbspējīgā vecuma iedzīvotājiem.
- ✓ Galvenie ietekmējošie faktori ir zema dzimstība, emigrācija un salīdzinoši lēns dzīves ilguma pieaugums.





Labklājības ministrija

Aktīvās novecošanās indekss

Aktīvās novecošanās indekss - instruments gados vecāko iedzīvotāju neizmantotā aktīvās novecošanās potenciāla novērtēšanai

Nodarbinātība

- nodarbinātības līmenis 55-59
- nodarbinātības līmenis 60-64
- nodarbinātības līmenis 65-69
- nodarbinātības līmenis 70-74

Līdzdalība sabiedrībā

- brīvprātīgās aktivitātes
- bērnu un mazbērnu aprūpe
- gados vecāku personu aprūpe
- politiskā līdzdalība

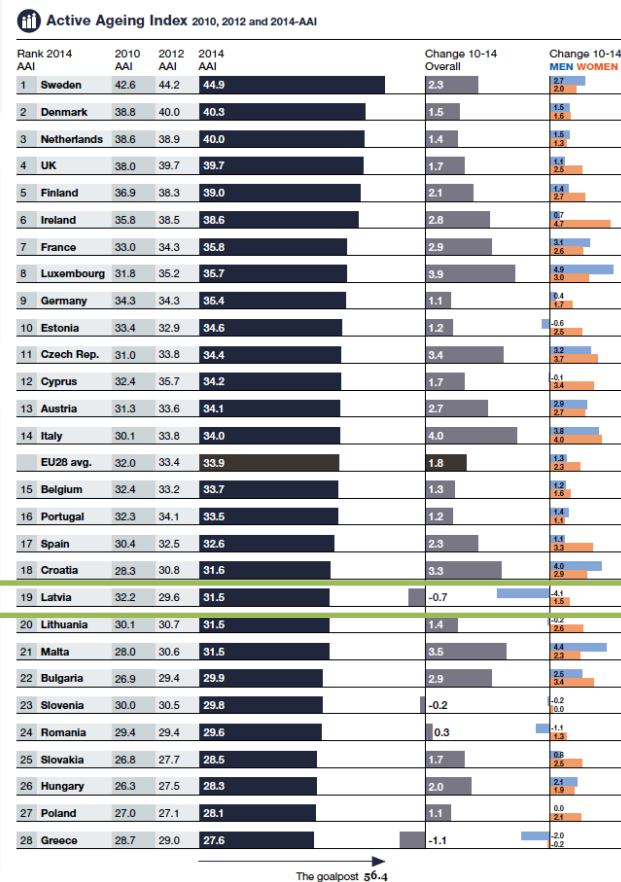
Neatkarīga, veselīga un droša dzīvošana

- fiziskā aktivitāte
- veselības aprūpes un zobārstniecības pakalpojumu pieejamība
- neatkarīga dzīvošanas
- finansiālā drošība (3 indikatori)
- fiziskā drošība
- mūžizglītība

Kapacitāte un aktīvu novecošanos veicinoša vide

- paredzamais mūža ilgums 55 gadu vecumā
- veselīga mūža ilgums 55 gadu vecumā
- garīgā veselība
- IKT lietošana
- sociālā vide
- izglītības līmenis

Changes in the overall AAI, between 2010 AAI, 2012 AAI and 2014 AAI





Labklājības ministrija

Aktīvās novecošanās izaicinājumi Latvijā

1

- **Nodarbinātība un bezdarbs** - ietekmē tādi faktori kā zema mobilitāte, stereotipi, izglītības un veselības aspekti, kā arī aprūpes pienākumi.

2

- Gados vecākiem iedzīvotājiem ir ievērojami **grūtāk atgriezties darba tirgū** nekā jaunākām iedzīvotāju grupām, kā rezultātā darba zaudēšana var nozīmēt pilnīgu izešanu no darba tirgus.

3

- **Zemāka darba kvalitāte**, t.sk. darba apstākļi, apmācību iespējas, atalgojums, nekā jaunākām iedzīvotāju grupām.

4

- Neskatoties uz faktu, ka zems izglītības līmenis būtiski ietekmē nodarbinātības iespējas un darba mūža ilgumu, gados vecāko iedzīvotāju **iesaiste pieaugušo izglītībā ir zema**, īpaši mazāk izglītoto iedzīvotāju vidū.

5

- Gados vecāko iedzīvotāju **ilgtermiņa veselības problēmu un invaliditātes radītie darba ierobežojumi** ir būtisks šķērslis ilgākam darba mūžam. Turklāt darba vides faktori var saasināt jau esošās veselības problēmas, tādējādi samazinot darba spējas.



Labklājības ministrija

Daži mīti un stereotipi

Vecāki darbinieki nevēlas strādāt?

- Darba tirgū pirmspensijas/gados vecāki cilvēki ir nenovērtēts potenciāls un bieži saskaras ar stereotipiem. Būtiski ir veicināt izpratni, ka viņi ir ne tikai saņēmēji, bet arī sniedz noderīgu pienesumu tautsaimniecībai un sabiedrībai kopumā.

Vecāki darbinieki nespēj pielāgoties izmaiņām?

- Lai arī pastāvošo stereotipu dēļ gados vecāki iedzīvotāji bieži tiek saistīti ar tādām negatīvām iezīmēm kā nespēju pielāgoties izmaiņām, darba spēju samazināšanos un veselības problēmām, būtiski ir vērst uzmanību uz tādām stiprajām pusēm kā pieredze, lojalitāte, prasmes u.c.

Vecāki darbinieki nespēj vairs mācīties?

- Svarīga ir iekļaušanās mūžizglītībā. Visefektīvākās apmācību metodes darbiniekiem vecumā 50 gadi un vairāk kopumā ir apmācības darba vietā un praktiskās apmācības, nevis teorētiskie un tradicionālie apmācību veidi.

Vecāki darbinieki atņem darba vietas jaunajiem?

- Valstu pieredze liecina, ka kopējā faktoru produktivitāte ir zema, ja darbaspēks ir ļoti jauns vai ļoti vecs, produktīvākie darbinieki ir vecumā no 40 līdz 50 gadiem.
- Realitātē - parasti šīs divas grupas nepretendē uz vienām un tām pašām darba vietām.



Labklājības ministrija

Sabiedrības novecošanās pamatrisinājumi



ilgāk
jāstrādā



pastāvīgi
jāmācās



jādzīvo aktīvi
un veselīgi

šķietami vienkārši, bet pastāv dažādi šķēršļi...



Labklājības ministrija

II

Aktīvās novecošanās
stratēģija ilgākam un
labākam darba mūžam



Labklājības ministrija

Aktīvās novecošanās stratēģijas izstrāde

- ✓ Aktīvās novecošanās stratēģija ilgākam un labākam darba mūžam ir izstrādāta kā konceptuāls ziņojums un tiek virzīta uz Ministru kabineta apstiprināšanai 2016.gadā.
- ✓ Izstrādē tika iesaistīti sadarbības partneri no šādām institūcijām - LM, IZM, EM, VARAM, VM, NVA, VDI, LBAS, LDDK, LTRK un DDVVI.
- ✓ Izstrādājot stratēģiju, tika izveidota stratēģiskā sadarbība un labās prakses piemēru un pieredzes apmaiņa ar:
 - Austrijas Federālo darba, sociālo lietu un patērētāju tiesību aizsardzības ministriju;
 - Polijas darba un sociālo lietu ministriju;
 - Igaunijas Sociālo lietu ministriju.
- ✓ Izstrāde ir balstīta uz 2015.gada Pasaules Bankas pētījumu "Aktīvās novecošanās izaicinājumi ilgākam darba mūžam Latvijā" (pieejams - <http://www.lm.gov.lv/text/3148>).



Labklājības ministrija

Aktīvās novecošanās stratēģijas ietvars

- **Mērķis** - veicināt ilgāku un veselīgāku Latvijas iedzīvotāju darba mūžu iedzīvotāju un kopējās ekonomiskās situācijas uzlabošanai.
- **Mērķa grupa** – gados vecākie iedzīvotāji 50+ līdz pensijas vecuma sasniegšanai.
- **Rīcības virzieni:**

Nodarbinātība – gados vecāku iedzīvotāju iekļaujošs darba tirgus.

Veselība un aktīvs dzīvesveids – veselīgi un fiziski aktīvi gados vecākie iedzīvotāji, kas pēc iespējas ilgāk turpina aktīvu un neatkarīgu dzīvi.

Izglītība – izglītoti un kompetenti gados vecākie darbinieki atbilstoši mainīgajiem darba tirgus apstākļiem.

Sociālā drošība – sociāli aizsargāti gados vecākie iedzīvotāji.



Labklājības ministrija

Aktīvās novecošanās stratēģijas risinājumi 50+ atbalstam (I)

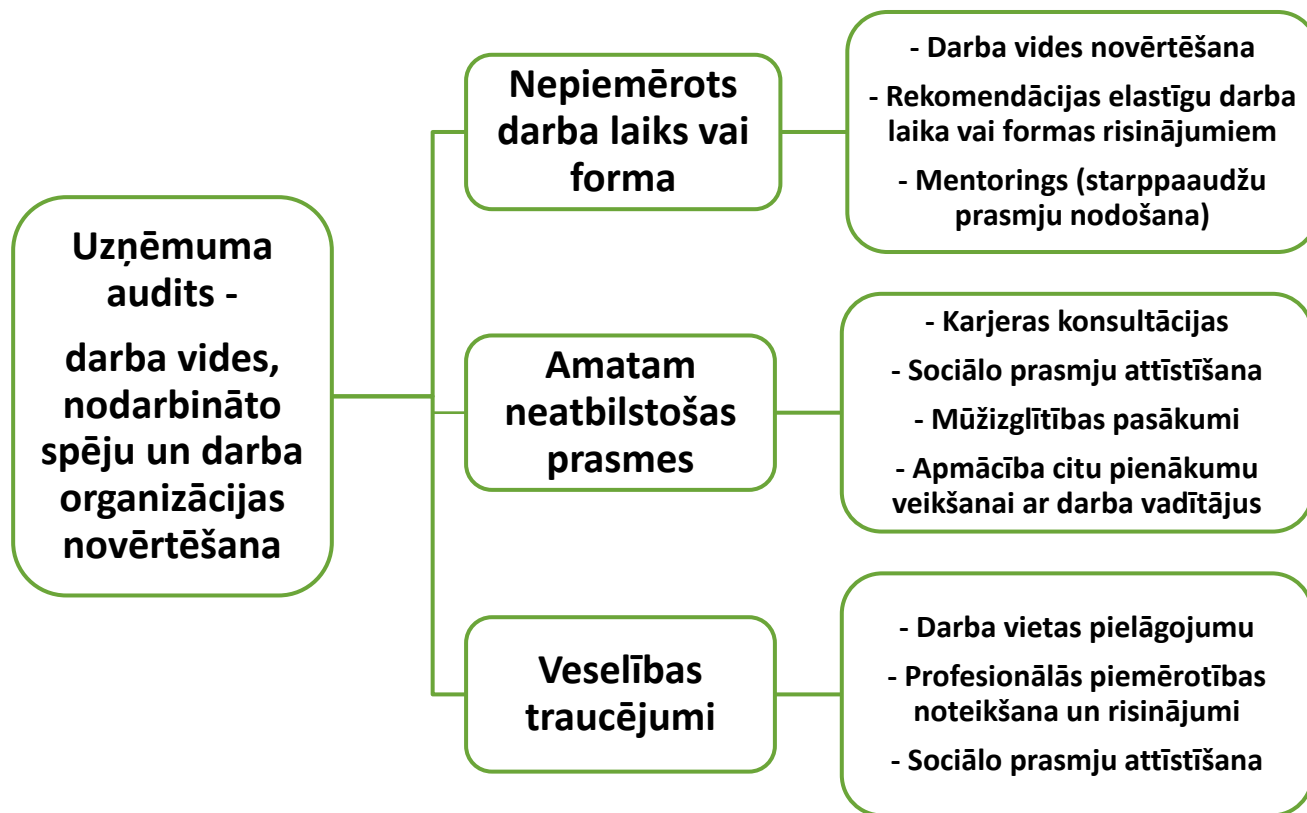
Informatīvi / izglītojoši pasākumi - darba devēju, gados vecāku nodarbināto un sabiedrības izpratnes veicināšana par darbaspēka novecošanās tendencēm un iespējamajiem risinājumiem ilgāka un labāka darba mūža veicināšanai:

- gados vecāko iedzīvotāju priekšrocības;
- elastīgas darba organizēšanas metodes;
- darba vietu un darba uzdevumu pielāgošanas iespējas;
- darba aizsardzība un pasākumi darbinieku veselības uzlabošanai;
- 50+ darbinieku iemaņu veicināšana veselīga darba mūža pagarināšanā;
- sociālo prasmju attīstīšana;
- labās prakses piemēri Latvijas uzņēmumos u.c.



Labklājības ministrija

Aktīvās novecošanās stratēģijas risinājumi 50+ atbalstam (II)



- Projektā plānots piesaistīt cilvēkresursu plānošanas ekspertus, ģimenes ārstus, arodārstus, darba aizsardzības speciālistus, ergoterapeitus, fizioterapeitus u.c.
- Projekta finansējums 2017.-2022.gadā - 10 miljoni euro.



Labklājības ministrija

Labās prakses piemēri aktīvās novecošanās stratēģijas izstrādei

- ✓ Austrijas Federālā darba, sociālo lietu un patērētāju tiesību aizsardzības ministrija:
 - **NESTORGOLD sertifikāts** un labās prakses standarts, ko piešķir Austrijas nodarbinātības dienests uzņēmumiem un organizācijām, kas īsteno vecumam un paaudzēm atbilstošu darba organizāciju, vienlaikus sniedzot arī praktiskas vadlīnijas iekšējai lietošanai un pasākumu īstenošanai, kā arī brīvprātīgie **aktīvas novecošanās auditi**, ko organizē un līdzfinansē Austrijas nodarbinātības dienests.
 - **Pasākums fit2work**, kura mērķis ir saglabāt vai paaugstināt personu ar veselības problēmām darba spējas un nodarbinātību, sākotnēji piedāvājot informatīvu atbalstu, bet vajadzības gadījumā izstrādājot individuālu atbalsta plānu.
- ✓ Polijas Darba un sociālo lietu ministrija:
 - **Praktiski piemēri darba aizsardzības jomā**, piemēram, virtuālā realitātes programmatūra darba vietas pielāgojumiem.
- ✓ Igaunijas Sociālo lietu ministrija:
 - **Darbspējas reforma** ar mērķi veicināt iedzīvotāju ar samazinātām darba spējām ekonomisko aktivitāti, veicot veselības un funkcionālo spēju novērtējumu.
- ✓ Informatīvas kampaņas un pasākumi sabiedrības izpratnes veicināšanai – specializētas mājaslapas, aktīvās novecošanās vēstnieki, semināri, plakātu konkursi u.c.



Labklājības ministrija

Pieaugušo tālākizglītība jeb iekļaušanās mūžizglītībā

- ✓ Ar ES fondu atbalstu plānota pieaugušo tālākizglītības programma sākot ar 2017.gadu.
- ✓ Mērķis – apgūt profesionālās un darba tirgū pieprasītās zināšanas un prasmes, preventīvi novērst bezdarba iestāšanās riskus un noturēties darba tirgū.
- ✓ Viena no prioritārajām mērķa grupām ir 45+.
- ✓ Apmācību virzieni – profesionālā tālākizglītība, profesionālā pilnveide, neformālās izglītības programmas, iepriekš iegūtas profesionālās pieredzes validēšana (atzīšana un kvalifikācijas iegūšana, nokārtojot eksāmenu).
- ✓ Programmas īstenotājs – Valsts izglītības attīstības aģentūra.
- ✓ Iespējamais finansējums aptuveni 27 miljoni euro.
- ✓ Plānotais dalībnieku skaits programmā aptuveni 35 tūkstoši.



Labklājības ministrija

Atbalsts 50+, kas jau izkrituši no darba tirgus



Nodarbinātības valsts aģentūra sniedz atbalstu konkurētspējas veicināšanai darba tirgū un īsteno aktīvos nodarbinātības pasākumus, reaģējot uz izmaiņām darba tirgū, kā arī balstoties uz bezdarbnieku vajadzībām, spējām un vēlmēm.

ATBALSTS DARBA
MEKLĒŠANĀ



CV/vakanču portāls, karjeras konsultācijas, profilēšana, pamatprasmju apguve, mobilitāte

PRASMJU PILNVEIDOŠANAS
UN APMĀCĪBU IESPĒJAS



Neformālā izglītība, profesionālās izglītības programmas, apmācība pie darba devēja

DARBA PIEREDZE UN
NODARBINĀTĪBA



Subsidētā nodarbinātība, pagaidu sabiedriskie darbi, atbalsts uzņēmējdarbības uzsākšanai



Labklājības ministrija

Pasākumi saistībā ar iekļaušanos sabiedrībā un darba tirgū gan 50+, gan senioriem pensijas vecumā

- ✓ **Karjeras konsultācijas** – visiem Latvijas iedzīvotājiem.
 - Bezdarbniekiem un strādājošajiem visos vecumos.
 - Individuālās un grupu konsultācijas.
 - Psiholoģisks atbalsts.
 - Informācija par darba tirgus iespējām.
- ✓ **Sociālās un profesionālās pamatkompetences** – tiek piedāvātas individuālās konsultācijas un grupu nodarbības darba meklēšanas metožu apguvei, psiholoģiskajam atbalstam un darba tirgum nepieciešamo pamatprasmju un iemaņu apguvei, tai skaitā darba tiesisko attiecību veidošanā, darba tiesībās un darba aizsardzībā. Jāreģistrējas par darba meklētāju, bet ne bezdarbnieku un to var arī pensijas vecumu sasniegušie. Kursi, semināri, lekcijas no 5 – 36 stundām, piem.:
 - CV un pieteikuma vēstules sagatavošana
 - Darba tiesības
 - Drošība darba vietā
 - Sociālās tiesības
 - Pašapziņas celšana
 - Projektu vadības pamati
 - E-pakalpojumu lietošana
 - Stress un tā pārvarēšana
 - Prasmes strādāt pārmaiņu apstākļos
 - Efektīvas mācīšanās pamatprincipi



Labklājības ministrija

Brīvprātīgais darbs

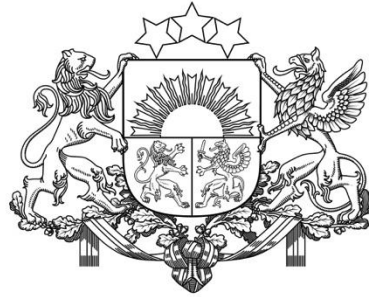
- ✓ Brīvprātīgais darbs ir visā pasaulē atzīts līdzcilvēku atbalsts sabiedriski nozīmīgiem mērķiem, kuri nav īstenojami biznesa vai valsts pārvaldes spēkiem.
- ✓ Vienlaikus tā ir iespēja pašiem brīvprātīgajiem iegūt jaunas prasmes un kontaktus. Jauniešiem tā var būt pirmā darba pieredze, vidējai paaudzei – iespēja pamēģināt darbu ārpus profesionālā lauka, bet seniori brīvprātīgajā darbā var likt lietā savu dzīves bagāžu un socializēties arī pēc aktīvajām darba gaitām.
- ✓ Ar 2016.gada 1.janvāri ir stājies spēkā jaunais Brīvprātīgā darba likums.
- ✓ Nodarbinātības valsts aģentūra 2016.gadā plāno izveidot brīvprātīgā darba veicēju un organizētāju datu bāzi (tīklu), kuras mērķis būs attīstīt brīvprātīgā darba iespējas, koordinēt informācijas apmaiņu starp personām, kuras vēlas veikt brīvprātīgo darbu, un brīvprātīgā darba organizētājiem.



Labklājības ministrija

Daži secinājumi...

- ✓ Notiek pielāgošanās darbaspēka struktūras izmaiņām – saasinās konkurence par darbaspēku, līdz ar to darba devējiem jānovērtē novecojošā darbaspēka potenciāls.
- ✓ Darba tirgū nepieciešamās prasmes nepieciešams apgūt jau savlaicīgi – izšķiroša loma būs mūžizglītībai, kas veicinās konkurētspēju un nodarbināto produktivitāti. Svarīgs atbalsts ne tikai no valsts, bet arī pašu darba devēju ieguldījums.
- ✓ Darba vietu kvalitāte, tai skaitā darba apstākļi, atalgojums, elastīgi darba organizācijas risinājumi, mobilitāte, izglītības un veselības aspekti darba vietā u.c. – spēlēs nozīmīgu lomu un darba devējiem tas jāapzinās.
- ✓ Stereotipiem un aizspriedumiem nevajadzētu traucēt iekļauties darba tirgū – svarīga sabiedrības attieksme kopumā!
- ✓ Pilnvērtīgi jāizmanto esošie un jāievieš jauni / inovatīvi atbalsta pasākumi atbilstoši izmaiņām.



Labklājības ministrija

Paldies par uzmanību!

