

Drošāks un veselībai nekaitīgāks darbs jebkurā vecumā

Dati par valsti: Latvija

Autori:

Līva Štokenberga un *Elena Fries-Tersch (Milieu Ltd)*

Pārskatīšana: *Alice Belin un Claire Dupont (Milieu Ltd.)*

Projekta vadība: *Katalin Sas, Boglarka Bola, Sarah Copsey* — Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (*EU-OSHA*)

EU-OSHA vēlas pateikties sava kontaktpunktu tīkla locekļiem par viņu vērtīgo ieguldījumu.

Šo ziņojumu pasūtīja Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (*EU-OSHA*). Tā saturs, tostarp, jebkuri paustie viedokļi un/vai secinājumi ir tikai autora(-u) viedokļi un/vai secinājumi un ne vienmēr atspoguļo *EU-OSHA* uzskatus.

***Europe Direct* dienests palīdzēs Jums rast atbildes uz
jautājumiem par Eiropas Savienību**

Bezmaksas tālruņa numurs

(*):

00 800 6 7 8 9 10 11

() Daži mobilo tālruņu operatori neļauj piekļūt numuriem 00 800 vai šiem zvaniem var piemērot maksu.*

Plašāka informācija par Eiropas Savienību ir pieejama internetā (<http://europa.eu>).

© Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, 2016. gads

Atļauts pārpublicēt, ja sniegta atsauce uz avotu.

Satura rādītājs

Saīsinājumi	4
Ievads	5
1 Vispārīgais konteksts	7
1.1 Fakti un skaitļi	7
1.2 Darba drošības un veselības aizsardzības institucionālā struktūra	13
1.3 Darba, DDVA un diskriminācijas novēršanas tiesību akti	15
1.4 Pensiju sistēma.....	16
2 Politiku, stratēģiju un programmu pārskats saistībā ar gados vecāku darbinieku arodveselību un darba drošību	18
2.1 Valsts/ar valsti saistītu organizāciju iniciatīvas	18
2.2 Sociālo partneru iniciatīvas.....	21
2.3 Citu organizāciju/projektu iniciatīvas	21
3 Politiku, stratēģiju un programmu pārskats saistībā ar gados vecāku darbinieku rehabilitāciju/atgriešanos darbā	22
3.1 Slimu vai ievainotu darbinieku rehabilitācijas/atgriešanās darbā valsts sistēma	22
3.2 Konkrētas iniciatīvas vai programmas.....	24
4 Secinājumi.....	25
5 Atsauces un papildu informācija	28

Tabulas

1. tabula. Galveno rādītāju pārskata tabula.....	7
Tabula 2, Veselības pašnovērtējums dažāda vecuma grupu nodarbināto vidū, 2012. gads; tās vecuma grupas daļas, kuras ziņo par “ļoti sliktu” vai “sliktu” veselības stāvokli	11
Tabula 3, Darbinieku ziņotās ar darbu saistītās veselības problēmas Latvijā un ES 27 dalībvalstīs, pa vecuma grupām	12
Tabula 4, Visnopietnākā ar darbu saistītā veselības problēma pēdējos 12 mēnešos, % no visiem nodarbinātajiem, kuri ziņoja par ar darbu saistītu veselības problēmu pēdējos 12 mēnešos; pēc dzimuma un pēc visizplatītākajiem slimību veidiem	12

Skaitļi

Attēls 1, Kopējais iedzīvotāju skaits pa vecuma grupām un dzimumiem, 2010. gads un prognozes 2050. gadam.....	9
Attēls 2, Nodarbinātības līmeņi uz plašām vecuma grupām, tendence 2000.–2013. gadā, iedzīvotāji Latvijā, visas tautības	10
Attēls 3, DDVA infrastruktūra Latvijā īstenošanas līmenī.....	14

Saīsinājumi

<i>ENWHP:</i>	Eiropas Tīkls veselības veicināšanai darbavietā
<i>ES:</i>	Eiropas Savienība
<i>Eurofound:</i>	Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds
<i>EU-OSHA:</i>	Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra
<i>ESF:</i>	Eiropas Sociālais fonds
<i>GP:</i>	ģimenes ārsts
<i>CR:</i>	cilvēkresursi
<i>SDO:</i>	Starptautiskā Darba organizācija
<i>LBAS:</i>	Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība
<i>LDDK:</i>	Latvijas Darba devēju konfederācija
<i>BKAS:</i>	Balsta un kustību aparāta slimības
<i>NVO:</i>	Nevalstiska organizācija
<i>ESAO:</i>	Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija
<i>DDVA:</i>	Darba drošība un veselības aizsardzība
<i>P. p.:</i>	procentpunkti
<i>RTW:</i>	atgriešanās darbā
<i>VSAA:</i>	Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra
<i>PVO:</i>	Pasaules Veselības organizācija

Ievads

Šis ziņojums ir daļa no projekta “Drošāks un veselībai nekaitīgāks darbs jebkurā vecumā”, ko uzsācis un finansējis Eiropas Parlaments¹². Eiropas Parlamenta mērķis bija turpināt izpētīt iespējamus veidus, kā uzlabot gados vecāku cilvēku darba drošību un veselību.

Projektā, kurš sākās 2013. gadā,

- pārskatīja esošās zināšanas par novecošanu un darbu;
- pētīja ES un dalībvalstu politikas, stratēģijas un programmas, ar kurām risina novecojoša darbaspēka problēmas darba drošības un veselības aizsardzības (DDVA) jomā, un politikas jomas, kuras ietekmē DDVA, piemēram, nodarbinātība un sociālās lietas, sabiedrības veselība un izglītība;
- pētīja ES un dalībvalstu politikas, stratēģijas un programmas saistībā ar rehabilitāciju/atgriešanos darbā
- un vāca informāciju par saistītām praksēm darbavietas līmenī.

Lai pārskatītu politikas attīstību un iniciatīvas, kuras Eiropa uzņēmusies, lai risinātu demogrāfisko pārmaiņu jautājumus, sagatavoja ziņojumus ar īpašu akcentu uz iniciatīvām novecojoša darbaspēka veselības un drošības uzlabošanai un tām, kuras paredzētas rehabilitācijas/atgriešanās darbā veicināšanai.

Metodoloģija

Valsts ziņojumus sagatavoja katrā no 28 Eiropas dalībvalstīm un EBTA valstīs (Islande, Šveice, Lihtenšteina un Norvēģija). Astoņās valstīs (Apvienotajā Karalistē, Austrijā, Beļģijā, Dānijā, Francijā, Nīderlandē, Somijā un Vācijā) pētījumu veica padziļinātākā līmenī, piesaistot papildu resursus un apspriešanos ar būtiskajām ieinteresētajām pusēm, organizējot ekspertu darbseminārus.

Ziņojumu sagatavošanai izmantoto **informāciju** savāca laika posmā no 2013. gada septembra līdz 2014. gada jūnijam un ieguva no starptautiskiem, Eiropas un valstu avotiem. Atsauces norādītas ziņojuma bibliogrāfijā.

Ziņojuma pirmajā sadaļā sniegtos **rādītājus** atlasīja, ņemot vērā turpmāk norādīto:

- *Temata nozīmīgums*. Papildus datiem par darba apstākļiem un veselību iekļāva arī rādītājus, kas saistīti ar vispārējiem kontekstuāliem faktoriem, tādiem kā demogrāfiskās tendences, darba tirgus un nodarbinātība;
- *Datu pieejamība pa vecuma grupām*. Tā kā šā darba mērķis ir izpētīt darbības novecojoša darbaspēka kontekstā, projektam ir būtiski savākt datus pa vecuma grupām;
- *Ģeogrāfiskais tvērums*. Lai varētu salīdzināt rezultātus visās dalībvalstīs, ir svarīgi visos valstu ziņojumos lietot vienus un tos pašus rādītājus. Šā iemesla dēļ priekšroku deva Eiropas un starptautiskajiem avotiem.

Valsts ekspertu darbsemināri notika laikā no 2014. gada marta līdz jūnijam astoņās valstīs, kurās veica padziļinātu pārskatu, kā arī divās papildu valstīs, Polijā un Grieķijā.

Darbsemināru mērķi bija:

- apstiprināt pētījuma secinājumu un skaidrot rezultātus;
- veicināt domu apmaiņu starp starpniekiem un ekspertiem arodveselības un darba drošības un rehabilitācijas/atgriešanās darbā jomā, lai savāktu papildu informāciju un labas prakses piemērus;
- apmainīties ar viedokļiem un idejām par to, kas darbojas labi, ko varētu uzlabot un kas ir dzinējspēki, vajadzības un šķēršļi novecojoša darbaspēka problēmu risināšanā.

¹ Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, “04.04.16. — Pilotprojekts — Gados vecāku darbinieku darba drošība un veselības aizsardzība”, 0404. nodaļa —Nodarbinātība, sociālā solidaritāte un dzimumu līdztiesība, 29.02.2012., II/230 - II/231. lpp. Pieejams šeit:

<http://bookshop.europa.eu/en/official-journal-of-the-european-union-l-56-29.02.2012-pbFXAL12056/>

(Pieklūts 2014. gada decembrī)

² Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (EU-OSHA) koordinē Eiropas Parlamenta darbības attiecībā uz pilotprojektu, bet īsteno konsorcijs, ko vada *Milieu Ltd* (pārējie konsorcijs partneri ir: *COWI, IOM, IDEWE, FORBA, GfK, NIOM*).

Šajā ziņojumā ir aprakstītas novecojoša darbaspēka jautājumu risināšanas politikas un stratēģijas Latvijā. Jo īpaši tas ir koncentrēts uz iniciatīvām novecojoša darbaspēka veselības un drošības uzlabošanai un tām, kuras domātas darbinieku ar veselības problēmām rehabilitācijas/atgriešanās darbā veicināšanai.

Ziņojuma struktūra

Pirmajā ziņojuma sadaļā ir sniegta pamatinformācija par demogrāfiskajām tendencēm, darba tirgu, darba apstākļiem un vecāku strādājošo iedzīvotāju veselības stāvokli. Ir aprakstīts arī arodveselības un darba drošības institucionālais un tiesiskais regulējums kopš 2014. gada jūnija.

Ziņojuma otrajā sadaļā ir aprakstītas stratēģijas, politikas, programmas un pasākumi, ko uzsākušas valsts vai ar valsti saistītas organizācijas, sociālie partneri un nevalstiskās organizācijas, lai risinātu problēmas saistībā ar demogrāfiskajām pārmaiņām un, jo īpaši, ar darbaspēka novecošanu. Šīs iniciatīvas tika noteiktas galvenokārt arodveselības un darba drošības jomā, bet arī nodarbinātības un sabiedrības veselības jomā, kā arī jebkurās citās nozīmīgās politikas jomās.

Ziņojuma trešajā sadaļā ir uzsvērts rehabilitācijas jautājums un darbinieku atgriešanās darbā pēc veselības problēmām (nelaimes gadījuma vai slimības). Sadaļa sākas ar ieskatu darbinieku ar ilgtermiņa slimības atvaļinājumu vai darba nespēju valsts rehabilitācijas sistēmā, kā arī tajā apskatīts tiesiskais un politiskais regulējums, kā arī galvenie rehabilitācijas procesa soļi. Sadaļas otrajā daļā ir aprakstīti konkrēti pasākumi, programmas vai stratēģijas, ko īstenojušas valsts vai ar valsti saistītas organizācijas, sociālie partneri un nevalstiskās organizācijas darbinieku rehabilitācijai.

1 Vispārīgais konteksts

Šā ziņojuma I sadaļa sākas ar situācijas visbūtiskāko faktu un skaitļu pārskatu attiecībā uz demogrāfiju, darba tirgu, darba apstākļiem un gados vecāku strādājošo iedzīvotāju veselības stāvokli Latvijā. Pēc tam ir sniegta pamatinformācija par institucionālajiem un tiesiskajiem regulējumiem Latvijā, kuri attiecas uz drošu un veselībai nekaitīgu darbu novecojoša darbaspēka kontekstā. Nobeigumā ir sniegts Tss pensiju sistēmas pārskats, jo īpaši, aplūkojot ar likumu noteikto un faktisko pensionēšanās vecumu, priekšlaicīgas pensionēšanās iespējas un pašreizējās vai turpmākās reformas, kas varētu ietekmēt gados vecākus darbiniekus.

1.1 Fakti un skaitļi

Šajā apakšsadaļā par faktiem un skaitļiem ar vairākiem rādītājiem ir izklāstīta situācija Latvijā attiecībā uz demogrāfiskajiem faktoriem, darba tirgu, darba apstākļiem un gados vecāku strādājošo iedzīvotāju veselības stāvokli.

Turpmāk minēto definīciju mērķis ir sniegt skaidrību par vairākiem terminiem, kas bieži lietoti šajā sadaļā.³

- “Vidējais vecums” ir vecums, kas sadala iedzīvotājus divās skaitliski līdzvērtīgās grupās.
- “Vecumatkarības rādītājs” ir gados vecāku cilvēku, kuri ir tādā vecumā, kad viņi principā ir ekonomiski neaktīvi (t. i., 65 gadi un vairāk), skaita koeficients salīdzinājumā ar darbspējīgā vecuma cilvēku skaitu (t. i., 15–64 gadus veci).
- “Vecuma pensija” ir maksājums, lai saglabātu ienākumus personai pēc pensionēšanās no nodarbinātības standarta vecumā, vai maksājums, kas veikts, lai atbalstītu vecāku cilvēku ienākumus.⁴
- “Veselīgas dzīves gadi”, ko dēvē arī par tādas dzīves paredzamā ilguma rādītāju, kas brīva no darbnespējas (*DFLE*), definē kā gaidāmo gadu skaitu, ko cilvēks varētu nodzīvot labā veselības stāvoklī.⁵

Ātrs “momentuzņēmums” par atlasītajiem rādītājiem, daži no kuriem ir plašāk aprakstīti sadaļas turpinājumā, ir sniegts 1. tabulā.

1. tabula. Galveno rādītāju pārskata tabula

	Latvija	ES 28
Vidējais vecums 2013. gadā (2060. gads)	42 (43)	42 (46)
Iedzīvotāju daļa vecumā no 55 līdz 64 gadiem (2013. gads)	13%	13%
Iedzīvotāju daļa vecumā no 65 gadiem (2013. gads)	19%	18%
Vecumatkarības rādītājs (65+/15–64) 2013. gads (2060. gads)	28% (51%)	28% (50%)
Nodarbinātības līmenis 55 līdz 64 gadu vecumā (2013. gads) (Δ kopš 2003. gada)	55 % (+13 p. p.)	50 % (+10 p. p.)
Oficiālais pensionēšanās vecums ⁶	62	
Faktiskais pensionēšanās vecums (2012. gads) ⁷	64,5(s)/65,2(v) ⁸	60,9(s)/62,3(v) ⁹

³ Definīcijas, kas iegūtas no *Eurostat* glosārija (ja vien nav norādīts citādi):

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Thematic_glossaries (Piekļūts 2014. gada decembrī)

⁴ *Eurostat*, Metodoloģijas un darba dokumenti, *Eiropas integrētās sociālās aizsardzības statistikas sistēma (ESSPROS)*, *ESSPROS Rokasgrāmata un lietotāja vadlīnijas*, 2012. gads, 58. lpp. Pieejams šeit:

<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/5922833/KS-RA-12-014-EN.PDF/6da3b2bf-85ba-4665-b318-a41d6a2df37f?version=1.0> (Piekļūts 2014. gada decembrī)

⁵ Šo rādītāju apkopo atsevišķi vīriešiem un sievietēm, dzimšanas brīdī un 65 gadu vecumā. Tas ir pamatots uz ar vecumu saistītu veselīgu un neveselīgu iedzīvotāju izplatību (proporcijām) un ar vecumu saistītu mirstības informāciju. Veselīgu stāvokli definē kā stāvokli bez funkcionēšanas ierobežojumiem un bez invaliditātes.

⁶ Skatīt 1.4. sadaļu par Pensiju sistēmu.

⁷ Avots: ESAO aplēses par “[vidējo faktisko pensionēšanās vecumu pret oficiālo vecumu, 2007.–2012. gads](#)”

⁸ Dati attiecas uz 2011. gadu

⁹ Šie skaitļi attiecas uz ES 27 dalībvalstīm

	Latvija	ES 28
Pensionāru daļa (50–69), kuri pārstāja strādāt veselības vai invaliditātes dēļ (2012. gads)	26%	21%
Pensijas izdevumi (% no IKP) (2011. gads*)		
Visas pensijas	8,6 %	13,0 %
Vecuma pensijas	7,4 %	9,5 %
Invaliditāte	0,9 %	0,9 %
Pensijas izdevumi (% no IKP) (2011. gads*)		
Visas pensijas	8,6 %	13,0 %
Vecuma pensijas	7,4 %	9,5 %
Invaliditāte	0,9 %	0,9 %
Paredzamais dzīves ilgums 65 gadu vecumā, gados (2011. gads)	16,6	19,7
Sievietes	18,7	21,3
Vīrieši	13,4	17,8
Veselīgas dzīves gadi 65 gadu vecumā (un 50 gados) (2011. gads)		(8,6) (17,7)
Sievietes	5 (13)	(8,6) (17,9)
Vīrieši	(4,8) (12,1)	(8,6) (17,5)
Nodarbinātas personas vecumā no 55 līdz 64 gadiem ziņo par vienu vai vairākām ar darbu saistītām veselības problēmām 2007. gada pēdējos 12 mēnešos (% no visiem nodarbinātajiem vecumā no 55 līdz 64 gadiem)	9,4 %	11 % ¹⁰
Nodarbināto cilvēku daļa vecumā no 55 līdz 64 gadiem, kuri savu veselības stāvokli uztver kā sliktu vai ļoti sliktu (un no 45 līdz 54 gadiem), 2012. gads	9,2 % (6,1 %)	5,7 % (3,8 %)
Nodarbināto cilvēku daļa vecumā no 55 līdz 64 gadiem, kuriem ir ilgstoša slimība vai veselības problēmas (un no 45 līdz 54 gadiem), 2012. gads	36,2 % (26,5 %)	33,3 % ^{**} (24,2 % ^{**})
Nodarbināto cilvēku daļa vecumā no 55 līdz 64 gadiem, kuri ziņo par BKAS kā par visnopietnāko ar darbu saistīto veselības problēmu pēdējos 12 mēnešos (2007. gads)	62%	60 % ¹¹
Sievietes	90%	64%
Vīrieši	35%	56%
Darbinieku daļa vecumā virs 50 gadiem, kuri uzskata, ka 60 gadu vecumā varētu darīt savu pašreizējo darbu ¹² (2010. gads)	58%	71 % ¹³
Nodarbināto cilvēku ar darba pieredzi daļa, kuri ziņo, ka viņu darbavietā ir ieviesti pasākumi, lai pielāgotu darbavietas gados vecākiem cilvēkiem ¹⁴ (2013. gads)	20%	31%

Avoti: Visi skaitļi ir tādi, kā *Eurostat* publicējis, ja vien nav norādīts citādi. *Eurostat* izmantotie avoti ietver: *Eurostat* iedzīvotāju statistiku, *Eurostat* iedzīvotāju skaita prognozes, Eiropas darbaspēka apsekojumu (ES-LFS), Eiropas apsekojumu par ienākumiem un dzīves apstākļiem (ES-SILC), Eiropas integrētās sociālās aizsardzības statistikas sistēmu (ESSPROS).

*skaitļi attiecas uz 2011. gadu; ** tikai lēstie skaitļi (*Eurostat*)

¹⁰ Šis skaitlis ir par ES 26 dalībvalstīm bez Francijas. Tā kā aptaujas franču valodas versijā ir atšķirīgs formulējums, rezultāti Francijā bija ļoti atšķirīgi, tāpēc *Eurostat* iesaka lietot vidējos skaitļus bez Francijas.

¹¹ Šis skaitlis ir par ES 26 dalībvalstīm bez Francijas. Tā kā aptaujas franču valodas versijā ir atšķirīgs formulējums, rezultāti Francijā bija ļoti atšķirīgi, tāpēc *Eurostat* iesaka lietot vidējos skaitļus bez Francijas.

¹² Avots: Eiropas darba apstākļu apsekojums, 2010. gads

¹³ Šis skaitlis attiecas uz ES 27 dalībvalstīm

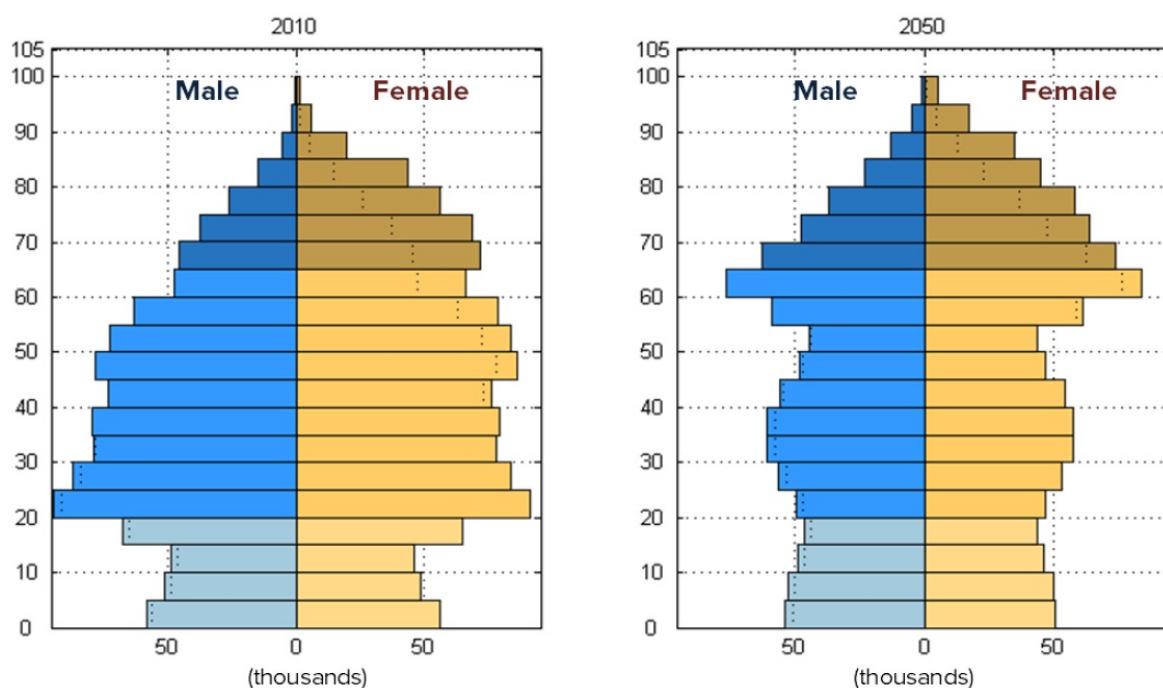
¹⁴ Avots: Eiropas Komisija, Eurobarometra zibensaptauja par darba apstākļiem, 2014. gads Faktu lapa par Latviju. Pieejama šeit: http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_398_fact_lv_en.pdf (piekļūts 2014 gada decembrī).

Demogrāfiskās tendences

Latvijas iedzīvotāji kopš 1970. gada nepārtraukti noveco. Vidējais vecums no 34 gadiem 1970. gadā ir pieaudzis līdz 42 gadiem 2013. gadā. Tas bija tāds pats vidējais vecums kā ES vidējais 2013. gadā¹⁵. Šī novecošana atspoguļojas arī iedzīvotāju sadalījumā dažādās vecuma grupās un to tendencēs laikā no 1990. gada līdz 2013. gadam. Vecākās vecuma grupas (65 gadi un vecāki) daļa pieauga no 12 % 1990. gadā līdz 19 % 2013. gadā (ES 28 dalībvalstīs: 18 % 2013. gadā). Vecuma grupas no 55 līdz 64 gadiem daļa arī pieauga no 12 % 1990. gadā līdz 13 % 2013. gadā (ES 28 dalībvalstīs: 13 % 2013. gadā).

Paredz, ka iedzīvotāju novecošana turpināsies. Vecuma grupa "65+" pieaugs no 19 % no kopējā iedzīvotāju skaita 2013. gadā līdz 28 % 2060. gadā. Šī novecošana ir arī parādīta turpmāk sniegtajā vecuma piramidā (1. attēls), kas norāda, ka ir paredzams, ka laikā no 2010. gada līdz 2050. gadam vecuma grupa no 20 līdz 65 gadu vecumam samazināsies (izņemot vecuma grupu 60–65 gadi), bet vecuma grupa "65+" saskaņā ar prognozēm pieaugs. Tas ir arī atspoguļots vecumatkarības rādītājā (skatīt 1. tabulu)

Attēls 1, Kopējais iedzīvotāju skaits pa vecuma grupām un dzimumiem, 2010. gads un prognozes 2050. gadam



Avots: Starptautiskā konference par iedzīvotājiem un attīstību pēc 2014. gada, Latvijas valsts īstenošanas profils¹⁶.

Male

Female

(thousands)

Vīrieši

Sievietes

(tūkstoši)

Darba tirgus līdzdalība

Nodarbinātības līmenis cilvēkiem no 55 līdz 64 gadiem Latvijā pieauga laikā no 2000. gada līdz 2008. gadam (daļēji tāpēc, ka pieauga pensionēšanās vecums). 2008. gadā tas bija pat augstāks nekā ES vidējais rādītājs šai grupai (59 % Latvijā un 46 % vidēji ES). Tomēr laikā no 2008. gada līdz 2010. gadam šis rādītājs kritās (iespējams, ka ekonomiskās lejupslīdes rezultātā) un kopš tā brīža

¹⁵ Avots: Eurostat iedzīvotāju statistika 2013. gadā, struktūras rādītāji.

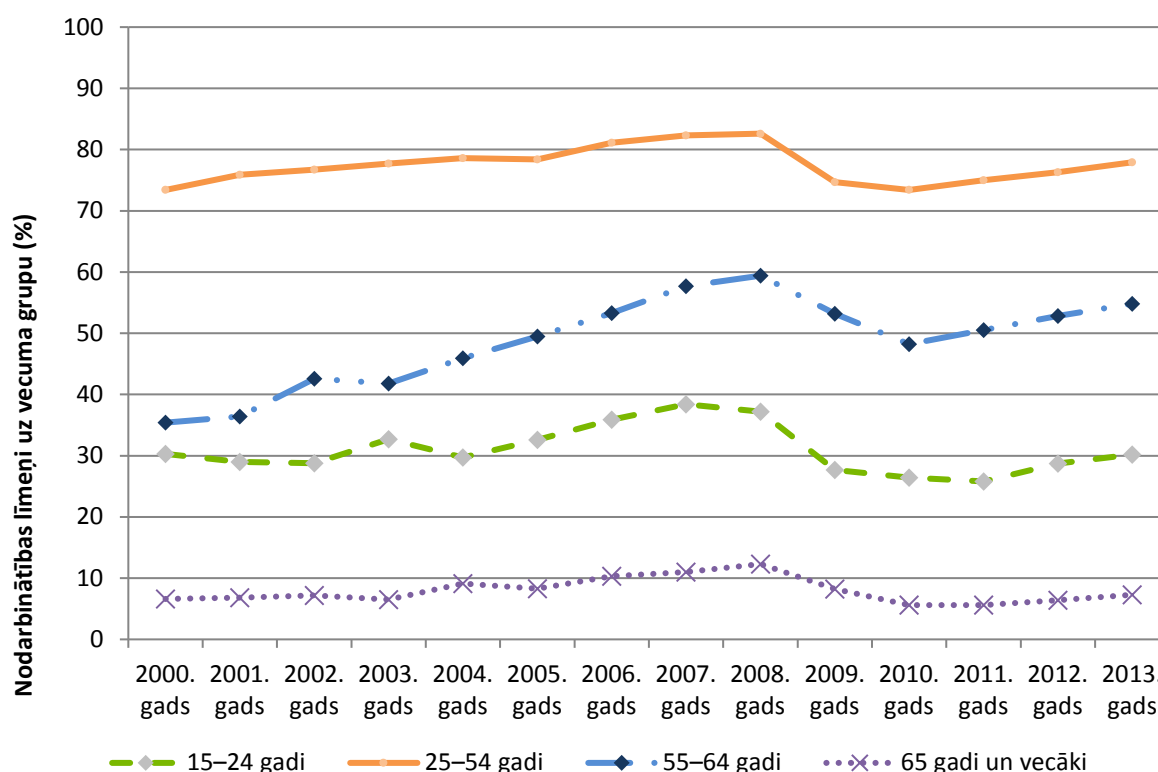
¹⁶ Starptautiskā konference par iedzīvotājiem un attīstību pēc 2014. gada, Latvijas valsts īstenošanas profils. Pieejama šeit: <http://icpdbeyond2014.org/about/view/19-country-implementation-profiles> (Piekļūts 2014. gada decembrī)

atgūstas, bet 2013. gadā vēl aizvien bija tikai 55 %. Pat tad tas bija augstāks nekā ES vidējais rādītājs (50 %) 2013. gadā.

Nodarbinātības līmeņi pārējām trīs vecuma grupām (15–24 gadi, 24–54 gadi un 65 gadi un vecāki) attīstījās līdzīgi (pieaugums līdz 2008. gadam, spēcīgs kritiens laikā no 2008. gada līdz 2010. gadam un neliels pieaugums kopš tā brīža), bet nodarbinātības līmenis cilvēkiem no 55 līdz 64 gadiem auga spēcīgāk nekā pārējām grupām.

Nodarbinātības līmenis vecākajai vecuma grupai (65 gadi un vecāki) pieauga divkārtīgi salīdzinājumā ar ES vidējo līmeni (12 % salīdzinājumā ar 5 % ES līmeni) 2008. gadā, bet 2013. gadā tas bija tikai nedaudz augstāks (7 % salīdzinājumā ar 5 % ES līmeni).

Attēls 2, Nodarbinātības līmeņi uz plašām vecuma grupām, tendence 2000.–2013. gadā, iedzīvotāji Latvijā, visas tautības



Avots: Eurostat 2013. gads, ES-LFS, gada detalizēti apsekojuma rezultāti, Nodarbinātības līmeņi pēc dzimuma, vecuma un tautības (%) [lfsa_ergan]

Darba apstākļi

Pamatojoties uz piekto Eiropas darba apstākļu apsekojumu (5. EWCS), ko 2010. gadā veica Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds (Eurofound),¹⁷ attiecībā uz vecāku darbinieku darba apstākļiem¹⁸ Latvijā var izdarīt turpmāk norādītos secinājumus.

- Latvijā augstāka gados vecāku darbinieku daļa (38 %) ziņoja, ka viņiem bija jāpārnēsā smagumi vismaz ceturto daļu no viņu darba laika, ja salīdzina ar visām ES 27 dalībvalstīm (32 %) 2010. gadā.

¹⁷ Ja vien nav norādīts citādi, skaitļi šajā punktā ir saistīti ar EWCS no 2010. gada. Pieejams šeit:

<http://eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/european-working-conditions-survey-2010> (Piekļūts 2014. gada decembrī)

¹⁸ Termins "gados vecāki darbinieki" šajā sadaļā attiecas uz 50 gadus veciem un vecākiem darbiniekiem, termins "gados jauni darbinieki" attiecas uz darbiniekiem, kuri ir jaunāki par 30 gadiem.

- Gados vecāku darbinieku daļa, kuri ziņoja, ka jāstrādā *nogurdinošās vai sāpošās pozās* lielāko daļu laika, bija lielāka Latvijā (20 %) 2010. gadā nekā visā ES (16 %).
- Latvijas gados vecāki darbinieki arī vairāk ir pakļauti *maiņu darbam* nekā vecāki darbinieki visā ES (21 % Latvijā salīdzinājumā ar 14 % visā ES). Gados vecāku darbinieku daļa, kuriem reizi vai vairāk mēnesī bija *jāstrādā naktī*, bija augstāka Latvijā (21 %) nekā visā ES (16 %) 2010. gadā.
- Gados vecāku darbinieku daļa, kuri ziņoja, ka viņu *darba stundas labi vai ļoti labi sader ar viņu privāto dzīvi*, Latvijā pieauga laikā no 2000. gada (72 %) līdz 2010. gadam (79 %). Tomēr 2010. gadā tā bija nedaudz zemāka nekā ES līmenī (85 %).
- Kā vairākumā pārējo ES dalībvalstu cilvēku skaits, kuri ziņoja par *trīs vai vairāk ārējiem ierobežojumiem uz viņu darba tempu* (piemēram, prasības no cilvēkiem vai ražošanas/veiktspējas mērķi), Latvijā samazinājās pēc 50 gadu vecuma 2010. gadā un bija zemāks nekā visā ES (23 % gados vecāku darbinieku Latvijā salīdzinājumā ar 27 % gados vecāku darbinieku ES 2010. gadā).
- Latvijā zemāka gados vecāku darbinieku daļa saņem *apmācību darba vietā* salīdzinājumā ar ES vidējo rādītāju (23 % salīdzinājumā ar 26 % ES vidējo rādītāju).
- To gados vecāku darbinieku daļa Latvijā, kuri uzskatīja, ka viņu *darbs negatīvi ietekmē viņu veselību*, bija ievērojami augstāka nekā ES vidējais rādītājs 2010. gadā. Latvijā šī daļa bija 56 %, bet visā ES tā bija 27 %.
- Gados vecāki darbinieki Latvijā ir mazāk *apmierināti ar saviem darba apstākļiem* nekā vidēji gados vecāki darbinieki ES. 2010. gadā 72 % Latvijas gados vecāku darbinieku ziņoja, ka ir apmierināti ar darba apstākļiem, bet vidējais rādītājs ES šai vecuma grupai bija 84 %.
- To gados vecāku darbinieku daļa, kuri domāja, ka *spētu darīt savu pašreizējo darbu 60 gadu vecumā*, bija augstāka Latvijā (77 %) nekā visā ES (71 %) 2010. gadā.
- Latvijā 20 % nodarbināto cilvēku un cilvēku ar darba pieredzi norādīja, ka viņu darbavietā ir ieviesti *pasākumi, lai pielāgotu darbavietas gados vecākiem cilvēkiem* (salīdzinājumā ar vidēji 31 % ES 28 dalībvalstīs). Seši procenti no tiem, kuri atbildēja, nezināja, vai viņu darbavietā ir pielāgota gados vecākiem darbiniekiem¹⁹.

Veselība

2011. gadā aplēses rādīja, ka Latvijas vīriešiem 65 gadu vecumā *paredzamais dzīves ilgums* bija apmēram 13,4 papildu gadi²⁰, kas ir ievērojami zemāks nekā ES vidējais rādītājs — 17,8. Lēsa, ka tikai 5 no tiem ir *“veselīgas dzīves gadi”*.²¹ Sievietēm 65 gadu vecumā paredzamais dzīves ilgums bija 18,7 papildu gadi (21 gads ES), bet tikai 5 *“veselīgas dzīves gadi”*. *“Veselīgas dzīves gadu”* skaits Latvijā ir ievērojami zemāks nekā ES vidējais rādītājs abiem dzimumiem — 8,6 gadi.

Iespaids par veselības stāvokli nodarbināto personu vidū Latvijā ar vecumu pasliktinās, kā parādīts turpmāk sniegtajā 2. tabulā.

Tabula 2, Veselības pašnovērtējums dažāda vecuma grupu nodarbināto vidū, 2012. gads; tās vecuma grupas daļas, kuras ziņo par “ļoti sliktu” vai “sliktu” veselības stāvokli

	16–44 gadi	45–54 gadi	55–64 gadi	65 un vecāki
Nodarbināti	1,5 %	6,1 %	9,2 %	12,4 %

Avots: ES-SILC Veselības pašnovērtējums pēc dzimuma, vecuma un nodarbinātības statusa (%) [hlth_silc_01]

¹⁹ Eiropas Komisija, Eurobarometra zibensaptauja par darba apstākļiem — Faktu lapa par Latviju, 2014. gads Pieejama šeit: http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_398_fact_lv_en.pdf (Pieklūts 2014. gada decembrī)

²⁰ Eurostat 2013. gads “Paredzamais dzīves ilgums pēc vecuma un dzimuma” [demo_mlexpec]

²¹ Eurostat 2013. gads “Veselīgas dzīves gadi” (kopš 2004. gada un turpmāk) (hlth_hlye).

Kā norādīts 3. tabulā, Latvijas darbinieku vecumā no 55 līdz 64 gadiem daļa, kuri ziņoja, ka ir cietuši no *ar darbu saistītām veselības problēmām*, ir līdzīga ES vidējam rādītājam tai pašai vecuma grupai 2007. gadā.²²

Tabula 3, Darbinieku ziņotās ar darbu saistītās veselības problēmas Latvijā un ES 27 dalībvalstīs, pa vecuma grupām

LV 25–34 gadi	2%
LV 35–44 gadi	3%
LV 45–54 gadi	5%
LV 55–64 gadi	9%
Vīrieši	11%
Sievietes	8%
ES 27 dalībvalstis* 55–64 gadi	11%

Avots: ES LFS īpašais modulis 2007. gadā par nelaimes gadījumiem darbā un ar darbu saistītām veselības problēmām, Personas, kuras ziņo par vienu vai vairākām ar darbu saistītām veselības problēmām pēdējos 12 mēnešos, pēc vecuma — % [hsw_pb1]; saskaņā ar Eurostat, "noteica nelielas formulējuma, konceptuālās vai kultūras atšķirības" datus no šīs valsts, tāpēc salīdzināmība ar citām valstīm ir jāskaidro ar piesardzību²³. *šis skaitlis ir par ES 27 dalībvalstīm — bez Francijas, jo Francijā jautājuma formulējums bija nedaudz atšķirīgs, izraisot neobjektivitāti. Eurostat ierosina lietot kopējo rādītāju bez Francijas.

Visnopietnākās ar darbu saistītās veselības problēmas, par kurām ziņoja 55 līdz 64 gadus veci cilvēki, ir — kā vairākumā valstu — balsta un kustību aparāta slimības (BKAS) (Table 4).²⁴ Salīdzinājumā ar ES vidējo rādītāju šīs problēmas Latvijā ir vēl izplatītākas, lai gan to nozīme ar vecumu nedaudz sarūk. Ar vecumu sarūk arī stresa, depresijas un nemiera radītie traucējumi. Tāpat šķiet, ka Latvijā ir būtiska atšķirība šīs slimības izplatībā starp vīriešiem un sievietēm.

Tabula 4, Nopietnākā ar darbu saistītā veselības problēma pēdējos 12 mēnešos, % no visiem nodarbinātajiem, kuri ziņoja par ar darbu saistītu veselības problēmu pēdējos 12 mēnešos; pēc dzimuma un pēc visizplatītākajiem slimību veidiem²⁵

		Sirds un asinsvadu sistēmas traucējumi	Balsta un kustību aparāta slimības	Stress, depresija, nemiers	Plaušu slimības
35–44 gadi	Kopā (ES 27 dalībvalstīs*)	4,2 (2,9)	65,9 (60,9)	20,6 (16,4)	: (4,9)
	Sievietes	5,8	56,5	28,6	:
	Vīrieši	:	90,1	:	:
45–54 gadi	Kopā (ES 27 dalībvalstīs*)	9,6 (6,2)	63,8 (61,3)	5,6 (13,5)	11,6 (4,7)
	Sievietes	15,5	65,3	3,9	5,5

²² ES LFS īpašais modulis 2007. gadā par nelaimes gadījumiem darbā un ar darbu saistītām veselības problēmām "Personas, kuras ziņo par vienu vai vairākām ar darbu saistītām veselības problēmām pēdējos 12 mēnešos, pēc dzimuma, vecuma un izglītības — % [hsw_pb1]"; daļas no visiem nodarbinātajiem attiecīgajā vecuma grupā; ar darbu saistītu veselības problēmu definē kā tādu, kas aptver visas slimības, invaliditātes vai citas fiziskas vai garīgas veselības problēmas, izņemot negadījuma izraisītus ievainojumus, no kā persona cietusi pēdējo 12 mēnešu laikā un ko izraisījis vai saasinājis darbs. Tas ir plašs jēdziens, kas aptver daudz plašāku sfēru nekā tikai atzītās arodslimības.

²³ Skatīt Eurostat Novērtējuma ziņojumu AHM 2007. gads, 26. lpp., pieejams šeit:

<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/1978984/6037334/Evaluation-Report-AHM-2007.pdf>

²⁴ ES LFS īpašais modulis 2007. gadā par nelaimes gadījumiem darbā un ar darbu saistītām veselības problēmām, Personas, kuras ziņo par savu visnopietnāko ar darbu saistītu veselības problēmu pēdējos 12 mēnešos, pēc problēmas veida — % [hsw_pb5]; kopumā modulis atšķir 8 dažādas problēmas.

²⁵ Ir pieejami jaunāki skaitļi (ES-LFS īpašais modulis 2013. gadā); tomēr dažas valstis nav iesniegušas datus par 2013. gadu, tāpēc šim mainīgajam nevar aprēķināt ES kopējos rādītājus. Šo ierobežojumu rezultātā šajā ziņojumā izmantoja 2007. gada datus. Datus par 2013. gadu var iegūt no Eurostat, pieejami šeit: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>

		Sirds un asinsvadu sistēmas traucējumi	Balsta un kustību aparāta slimības	Stress, depresija, nemiers	Plaušu slimības
	Vīrieši	3,6	62,2	7,4	18,0
55–64 gadi	Kopā	4,3	61,9	5,8	7,3
	(ES 27 dalībvalstīs*)	(11,3)	(59,9)	(9,2)	(5,8)
	Sievietes	4,7	90,0	:	3,5
	Vīrieši	3,9	35,3	11,3	10,9

Avots: ES LFS īpašais modulis 2007. gadā par nelaimes gadījumiem darbā un ar darbu saistītām veselības problēmām, Personas, kuras ziņo par savu visnopietnāko ar darbu saistīto veselības problēmu pēdējos 12 mēnešos, pēc problēmas veida — % [hsw_pb5]; saskaņā ar Eurostat, "noteica nelielas formulējuma, konceptuālās vai kultūras atšķirības" datus no šīs valsts, tāpēc salīdzināmība ar citām valstīm ir jāskaidro ar piesardzību²⁶. * šis skaitlis ir par ES 27 dalībvalstīm — bez Francijas, jo Francijā jautājuma formulējums bija nedaudz atšķirīgs, izraisot neobjektivitāti. Eurostat ierosina lietot kopējo rādītāju bez Francijas.
: dati iztrūkst

Gados vecāku darbinieku definīcija

Latvijā nepastāv visaptveroša "gados vecāka darbinieka" definīcija. Vairākumā dokumentu atsauce ir uz personām, kuras vecākas par 50 gadiem. Piemēram, Labklājības ministrijas izveidotā iniciatīva gados vecākiem darbiniekiem ir pieejama darbiniekiem, kuri vecāki par 50 gadiem (sīkāka informācija par iniciatīvu ir aprakstīta turpmāk sniegtajā 2.1. sadaļā): IT uzņēmuma *Lattelecom* uzsāktā apmācības shēma gados vecākiem darbiniekiem arī ir pieejama darbiniekiem, kuri vecāki par 50 gadiem.

1.2 Darba drošības un veselības aizsardzības institucionālā struktūra

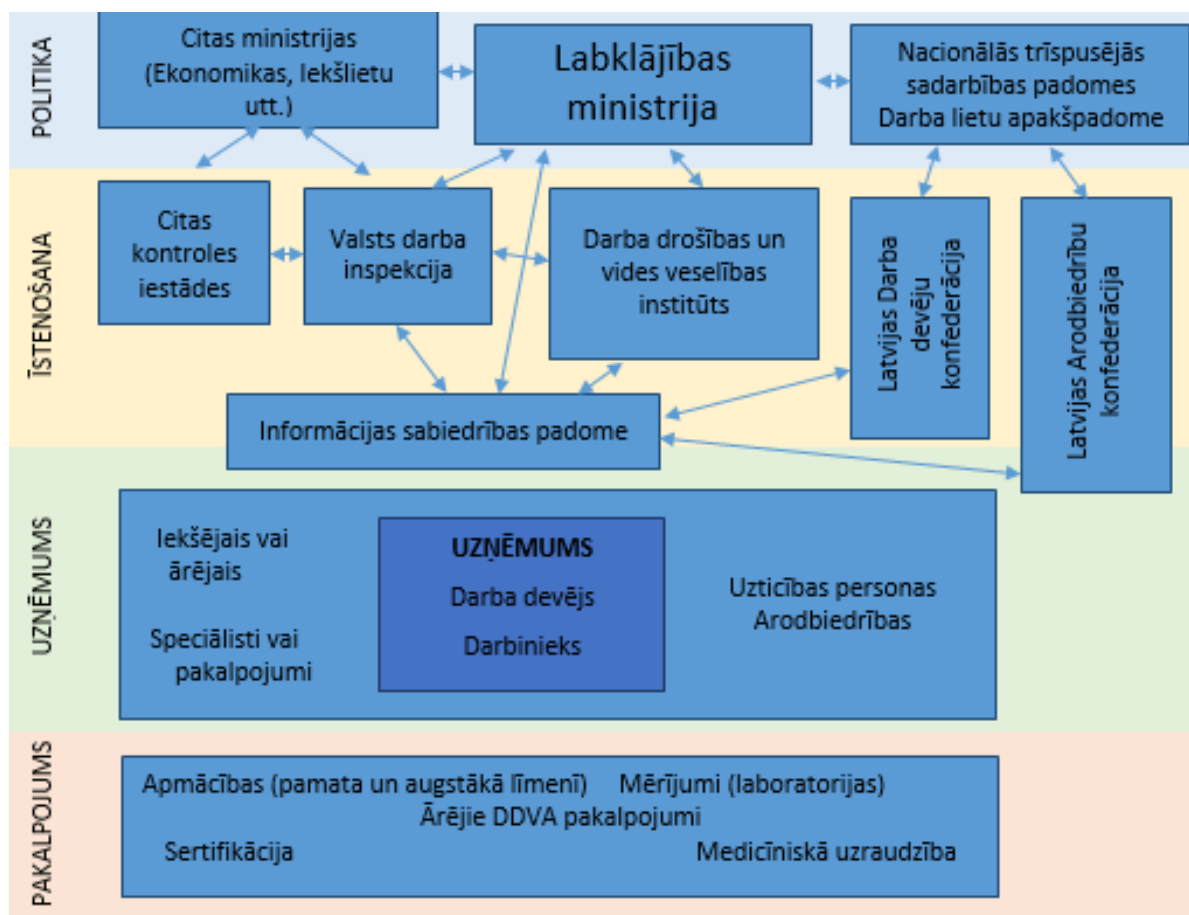
Šajā sadaļā ir sniegta vispārējā institucionālā struktūra saistībā ar arodveselību un darba drošību Latvijā.

²⁶ Skatīt Eurostat Novērtējuma ziņojumu AHM 2007. gads, 26. lpp., pieejams šeit: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/1978984/6037334/Evaluation-Report-AHM-2007.pdf>

Vispārējā struktūra

Attēls 3, DDVA infrastruktūra Latvijā īstenošanas līmenī

Darba aizsardzības institucionālā sistēma Latvijā



Avots: EU-OSHA, OSH WIKI "DDVA sistēma valsts līmenī — Latvija"²⁷

- **Labklājības ministrijai** ir primārā atbildība par darba drošību un veselības aizsardzību, un tā nodrošina DDVA stratēģisko ietvaru Latvijā. Ministrijas atbildībā ir formulēt valsts politiku darba aizsardzības jomā un koordinēt tās īstenošanu.
- **Veselības ministrija** arī ir nozīmīga DDVA. Veselības ministrija ir atbildīga par veselības aprūpes nodrošināšanu, tostarp par darbinieku rehabilitāciju. Konkrētākas pilnvaras ir deleģētas pakļautībā esošajai izpildaģentūrai — Latvijas Nacionālajam veselības dienestam (NVD).
- **Valsts Darba Inspekcija** (VDI) uzrauga atbilstību Darba aizsardzības likumam (Latvijas DDVA tiesību akts) un Darba likumam. Arī pārbaudes par minimālajiem standartiem darbavietā veic VDI reģionālie biroji. Valsts Darba inspekcijas tiesiskais statuss, funkcija, uzdevumi un darbības procedūra ir noteikta Valsts Darba inspekcijas likumā, kas pieņemts 2008. gada 19. jūnijā²⁸
- **Valsts Sociālās Apdrošināšanas Aģentūra** (VSAA)²⁹ ir iestāde, kas atbildīga par pensiju sistēmas jautājumu risināšanu, tostarp invaliditātes pensijām, kā arī ir atbildīga par obligātās apdrošināšanas organizēšanu attiecībā uz nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām.

²⁷ EU-OSHA — Eiropas darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, OSH WIKI, "DDVA sistēma valsts līmenī — Latvija". Pieejams šeit: http://oshwiki.eu/wiki/OSH_systems_at_national_level_-_Latvia (Pieklūts 2014. gada oktobrī)

²⁸ EU-OSHA, OSH WIKI "DDVA sistēma valsts līmenī — Latvija, kā iepriekš minēts.

²⁹ VSAA tīmekļa vietne latviešu un angļu valodā: <http://www.vsaa.lv/> (Pieklūts 2014. gada oktobrī)

- **Darba drošības un vides veselības institūts**³⁰ Rīgas Stradiņu universitātē ir akadēmiska, zinātniska un apmācības iestāde. Tā ir vienīgā DDVA iestāde Latvijā; tā arī piedalās tiesību aktu un stratēģisko dokumentu sagatavošanā. Tā koordinē un organizē DDVA apmācību valsts līmenī.
- **Nacionālais veselības dienests** ir izpildiestāde Veselības ministrijas pakļautībā. Tās darbība attiecas uz rehabilitāciju/atgriešanos darbā, NVD apstrādā un atgriež finansējumu par rehabilitāciju, ja darbinieks ir bijis tiesīgs saņemt atbalstu.

Sociālais dialogs.

Sociālajam dialogam valsts, nozares un uzņēmuma līmenī Latvijā ir ilgstoša vēsture; tomēr sociālajai partnerībai kā darba attiecību regulēšanas instrumentam trūkst patiesas ietekmes un pilnvaru. Sociālais dialogs pārsvarā ir koncentrēts uz tādām jomām kā sociālā un ekonomiskā politika un attiecības starp darba devējiem un darba ņēmējiem, un tikai reti tas aptver arī arodveselību un darba drošību³¹. Neskatoties uz to, tiesību aktus un stratēģiskos dokumentus sagatavo ar sociālo partneru un Rīgas Stradiņu universitātes DDVA institūta iesaisti.

Galvenās organizācijas, kuras ir iesaistītas Latvijā valsts līmenī sociālajā dialogā, cita starpā ietver turpmāk minētās.

- **Latvijas Darba devēju konfederācija** (LDDK) ir galvenais sociālais partneris, kas pārstāv darba devēju intereses un veic pārrunas to vārdā ar Saeimu, valdību un darbinieku konfederāciju. LDDK ir iesaistīta tiesību aktu un stratēģisko dokumentu sagatavošanā.
- **Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība** (LBAS) ir lielākā organizācija Latvijā, kas pārstāv un aizsargā arodbiedrības biedru intereses. Tā aptver plašu darbību klāstu, piemēram, tiesību aktu un programmu projektu izstrādāšanu un novērtēšanu, līdzdalību darba grupās par darba apstākļu, algu utt. uzlabošanu.

Šiem diviem galvenajiem sociālajiem partneriem kopš 2004. gada, kad dibināja arī **Nacionālo trīspusējās sadarbības padomi** (NTSP), ir formāla vienošanās par sadarbību un sociālo dialogu, bet sadarbības tradīcija pastāvēja jau pirms formālās vienošanās. NTSP koordinē sociālo dialogu starp valdību un diviem galvenajiem sociālajiem partneriem. Kā apakšpadomes veidojums **Darba lietu trīspusējā sadarbības apakšpadome** risina jautājumus saistībā ar DDVA. Šīs apakšpadomes galvenie uzdevumi ir veicināt valsts, darba devēju un darba ņēmēju sadarbību darba drošības un veselības aizsardzības, darba attiecību un vienlīdzīgu iespēju darba tiesību jomā tiesisko jautājumu risināšanas jomā. Tā arī nodrošina informāciju un apmācību darba devējiem un darba ņēmējiem par DDVA jautājumiem un darbojas, lai sekmētu sadarbību reģionālajā un nozares līmenī³².

Pensionāru intereses Latvijā aizstāv **Latvijas Pensionāru federācija**.

1.3 Darba, DDVA un diskriminācijas novēršanas tiesību akti

Šajā sadaļā ir sniegts īss pārskats par galvenajiem tiesību aktiem Latvijā arodveselības un darba drošības, darba un nodarbinātības un diskriminācijas novēršanas jomā, paskaidrojot, vai tie satur jebkādas noteikumus saistībā ar gados vecākiem darbiniekiem.

Latvijā, lai aprakstītu darbinieku drošību un veselību darbā, parasti lietotā termina “darba drošība un veselības aizsardzība” vietā lieto terminu “darba aizsardzība”. Šo terminoloģiju, ko lietoja Padomju Savienībā, lieto vēl aizvien.

Arodveselības un darba drošības tiesību akti

Galvenais Latvijas tiesību akts, kurā tieši risināti DDVA jautājumi, ir **Darba aizsardzības likums** (pirmo

³⁰ Darba drošības un vides veselības institūta tīmekļa vietne: <http://www.rsu.lv/eng/science-and-research/research-organisation/structure/institutes-and-laboratories/institute-for-occupational-safety-and-environmental-health> (Pieklūts 2014. gada oktobrī)

³¹ EU-OSHA, OSH WIKI “DDVA sistēma valsts līmenī — Latvija, kā iepriekš minēts.

³² Lai saņemtu plašāku informāciju, lūdzu, apmeklējiet [Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras Latvijas nacionālā kontaktpunkta](#) tīmekļa vietni (Pieklūts 2014. gada oktobrī).

reizi pieņemts 2003. gada novembrī: pašreizējā versija pieņemta 2010. gada martā). Tajā ir transponēta ES Pamatdirektīva 89/391, kā arī tas veido DDVA likumdošanas ietvara pamatu Latvijā. Ir vairāk nekā 20 papildu noteikumi, kurus izdevis Ministru kabinets, ar kuriem sīkāk paskaidro konkrētās prasības, ko paredz ar Darba aizsardzības likumu, t. i., Noteikumi Nr. 660 “Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība”³³. Saskaņā ar Darba aizsardzības likumu primārā atbildība par pienācīgu darba apstākļu nodrošināšanu uzņēmumā ir darba devējam. Darba devējam ir jānodrošina atbilstoša DDVA sistēma katrā uzņēmumā, kurā ir vismaz viens darbinieks. Saskaņā ar pamatdirektīvu riska novērtēšana ietver apdraudējuma, ar kuru jebkura īpaši jutīga grupa var konkrēti saskarties, novērtēšanu.

Saskaņā ar Darba likumu nakts darbiniekam ir tiesības veikt regulāras veselības pārbaudes ne retāk kā reizi divos gados, bet darbiniekam, kurš sasniedzis 50 gadu vecumu, — ne retāk kā reizi gadā. Izmaksas, kas saistītas ar šādām veselības pārbaudēm, sedz darba devējs³⁴. Citas ar vecumu saistītas prasības pastāv saistībā ar biežākām veselības pārbaudēm (piemēram, elektrokardiogrammas, acu pārbaude, asins analīze utt.) darbiniekiem konkrētā vecumā, piemēram, 40+, 55+, 60+, atkarībā no profesijas (piemēram, kravas automobiļu vadītāji) vai pakļaušanas specifiskiem riskiem (piemēram, kravu pārvietošana ar rokām, nakts darbs vai stress).

Darba tiesību akti

Latvijas **Darba likums** (pirmo reizi pieņemts 2006. gada jūnijā, pētījumā analizētā versija pieņemta 2014. gada oktobrī) ir galvenais tiesību akts nodarbinātībai un darba tirgum. Darba likums ietver konkrētus noteikumus attiecībā uz DDVA, piemēram, tajā veselīgi darba apstākļi ir noteikti kā vienlīdzīgu tiesību princips; ir noteikti darbinieku pārstāvju pienākumi un tiesības; risināti veselības pārbaužu, jutīgu darbinieku un pārtraukumu darba laikā jautājumi.

Diskriminācijas novēršanas tiesību akti

Darba likumā ir transponēta arī ES Direktīva 2000/78/EK (kopēja sistēma vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju), kas aptver vecumu un invaliditāti, tostarp noteikumu par darba devēju pienākumu saprātīgi nodrošināt invalīdiem darba vietu. Saskaņā ar **Satversmes** 91. pantu visi cilvēki Latvijā ir vienlīdzīgi likuma un tiesas priekšā. Cilvēka tiesības tiek īstenotas bez jebkādas diskriminācijas. Darba likums un Satversme tikai tad pieļauj atšķirību, pamatojoties uz vecumu, ja to var objektīvi pamatot un/vai ja tā izriet no patiesās profesionālās prasības.

1.4 Pensiju sistēma

Latvijas pensiju sistēma ir pamatota uz likumu **Par valsts sociālo apdrošināšanu** (pirmo reizi pieņemts 1998. gada janvārī; pētījumā analizētā versija pieņemta 2014. gada decembrī)³⁵. Konkrētāki noteikumi ir iekļauti likumā Par valsts pensijām³⁶ un likumā Par privātajiem pensiju fondiem³⁷. Pensiju sistēma ir pamatota uz darba devēja un darba ņēmēja iemaksu apmēru valsts pensiju fondā (jo augstāka iemaksa, jo augstāka pensija pensionēšanās brīdī).

Saskaņā ar Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūru³⁸ Latvijā ar likumu noteiktais pensionēšanās vecums ir 62 gadi tiem (gan vīriešiem, gan sievietēm), kuri ir maksājuši sociālās apdrošināšanas iemaksas vismaz 10 gadus. Līdz 2025. gada 1. janvārim pensionēšanās vecums pakāpeniski pieaugs līdz 65 gadiem. Līdz 2013. gada 31. decembrim pensijas pensionēšanās vecums (gan vīriešiem, gan sievietēm) ir 60 gadi (divi gadi pirms faktiskā), kas pakāpeniski pieaugs līdz 63 gadiem. Saskaņā ar ESAO faktiskais pensionēšanās vecums 2011. gadā Latvijā ir 64,5 sievietēm un 55,2 vīriešiem³⁹.

Strādājošie pensionāri ir tiesīgi uz pilnu (apliekamu ar nodokļiem) algu un pilnu pensiju. Tomēr šis

³³ EU-OSHA, OSH WIKI “DDVA sistēma valsts līmenī — Latvija, kā iepriekš minēts.

³⁴ Darba likums, 32. nodaļa “Darba laika organizācija”, 138. pants “Nakts darbs”.

³⁵ Likuma latviešu un angļu valodas versija ir pieejama šeit: <http://likumi.lv/doc.php?id=45466> (Pieklūts 2014. gada oktobrī)

³⁶ Latviešu un angļu valodas versija ir pieejama šeit: http://likumi.lv/doc.php?id=38048&menu_body=KDOC (Pieklūts 2014. gada oktobrī)

³⁷ Latviešu un angļu valodas versija ir pieejama šeit: http://likumi.lv/doc.php?id=44006&menu_body=KDOC (Pieklūts 2014. gada oktobrī)

³⁸ VSAA tīmekļa vietne latviešu un angļu valodā: <http://www.vsaa.lv/> (Pieklūts 2014. gada oktobrī)

³⁹ Avots: ESAO aplēses par “[vidējo faktisko pensionēšanās vecumu pret oficiālo vecumu, 2007.–2012. gads](#)”

jautājums ir bijis diskusiju priekšmets. 2009. gadā finanšu krīzes laikā likumā Par valsts pensijām ieviesa grozījumu, kā rezultātā cilvēkiem bija jāaiziet pensijā vai jāatgriežas darbā, nedodot viņiem tiesības uz divām samaksām vienlaicīgi. Ar šo grozījumu strādājošo pensionāru pensijas samazinājās par 70 %, bet pensijas kopumā samazinājās par 10 %. Šo grozījumu ieviesa pēc plašām debatēm par strādājošiem pensionāriem, ar mērķi samazināt izmaksas, bet pamatā esošais iemesls bija atbrīvot darba vietas jaunākiem darbiniekiem. Debates bija par pensiju apmēra, uz kuru pensionāri bija tiesīgi, ierobežošanu, ja viņi atgriezās darbavietā. 2009. gada decembrī Satversmes tiesa šo grozījumu pasludināja par neatbilstošu Satversmei un atcēla.

Priekšlaicīga pensionēšanās ir iespējama saskaņā ar konkrētiem nosacījumiem:

- personām, kuras vismaz 30 gadus maksājušas sociālās apdrošināšanas iemaksas;
- personām, kuras piedalījās Černobiļas avārijas seku likvidēšanā (sākot no 57 gadu vecuma);
- pie konkrētiem apstākļiem personām, kuras nodarbinātas bīstamā vai kaitīgā profesijā/darba apstākļos (sākot no 57 gadu vecuma);
- personām ar invaliditāti;
- personām, kuras uzaudzinājušas 5 vai vairāk bērnus vai bērnus ar invaliditāti.

2009. gadā priekšlaicīgas pensionēšanās pensijas samazināja no 80 % uz 50 % no personas vecuma pensijas vērtības, lai neveicinātu priekšlaicīgu aiziešanu no darba tirgus. Tomēr priekšlaicīgu pensionāru daļa paliek augsta un pat pieauga 2009./2010. gadā⁴⁰, rosinot domāt, ka pieņemtie pasākumi nenovērsa iemeslus cilvēku priekšlaicīgai aiziešanai pensijā.

⁴⁰ "ENO pārskats: Nodarbinātības politikas, lai veicinātu aktīvu novecošanu," Eiropas nodarbinātības observatorija, 2012. gads.

2 Politiku, stratēģiju un programmu pārskats saistībā ar gados vecāku darbinieku arodveselību un darba drošību

Tā kā paredzamais dzīves ilgums pieaug, ir svarīgi radīt tādus darba apstākļus, kas nodrošina veselīgu un aktīvu novecošanu un to, ka darbinieki pensijas vecumu sasniedz labā veselībā. Turpmākajā nodaļā ir sniegts pārskats par dažādām politikām, programmām un iniciatīvām, kuras Latvijā ieviesušas valsts un nevalstiskas organizācijas, lai risinātu darba ilgtspējības un veselīgākas darba dzīves jautājumus.

2.1 Valsts/ar valsti saistītu organizāciju iniciatīvas

Arodveselības un darba drošības politikas

Nacionālā darba drošības un veselības aizsardzības stratēģija (2008.–2013. gads)

Latvijas Labklājības ministrija kopš 2008. gada ir izstrādājusi dažādus stratēģiskos un politikas dokumentus Nacionālās darba drošības un veselības aizsardzības stratēģijas kontekstā.

2008. gada aprīlī Ministru kabinets pieņēma *Darba aizsardzības jomas attīstības stratēģiju 2008.–2013. gadam*⁴¹, kas pamatota uz dažām ES stratēģijas 2007.–2012. gadam prasībām⁴². Stratēģijas galvenais mērķis bija izveidot drošu un veselīgu darba vidi, kas sekmētu darbavietu saglabāšanu, ekonomisko apstākļu uzlabošanu un labklājības līmeņa celšanu. Precīzāk šīs stratēģijas galvenie pamatmērķi bija:

- uzlabot darba aizsardzības politikas plānošanu, iesaistot Nacionālo Darba vides institūtu,
- uzlabot valsts uzraudzības un kontroles mehānismu,
- izveidot DDVA profilakses kultūru, galvenokārt ar informētības vairošanas pasākumiem,
- apstiprināt, ka ekonomiskie stimuli, ko valsts piedāvā darba devējiem, sekmē darba vides un darba apstākļu uzlabošanu⁴³.

Viena konkrēta stratēģijas iezīme bija situācijas apraksts un vispārējo mērķu noteikšana 2008.–2013. gada periodam. Ministru kabinets pieņēma arī divus papildu dokumentus ar mērķi sniegt sīkāku informāciju, pamatojoties uz stratēģiju; detalizētāku programmu 2008.–2013. gada periodam un detalizētu plānu 2011.–2013. gada periodam. Ne *Programmā darba aizsardzības jomas attīstībai 2008.–2010. gadam*⁴⁴, ne *Programmā darba aizsardzības jomas attīstībai 2011.–2013. gadam*⁴⁵ skaidri nebija minēti “gados vecāki darbinieki”. BKAS bija atzītas arodslimības un psihosociālie riski kā topošs un ārkārtīgi svarīgs risks.

Programmās bija iekļauta agrīna iejaukšanās un profilakses kultūras uzlabošana, tostarp veselības veicināšana darbavietā, bet vecuma pārvaldība vai rehabilitācijas jautājumi tieši atrunāti nebija. Darbspēja bija minēta kontekstā ar skaidrojumu par sodu sistēmu Latvijā attiecībā uz darba aizsardzības noteikumu pārkāpumiem; nodrošināt spēju strādāt bija stratēģijas un DDVA politikas vispārējais un galvenais mērķis. Viens no “preventīvās kultūras” sekmēšanas mērķiem, kā rakstīts 2011.–2013. gada plānā⁴⁶, bija nodrošināt *ilgāku darba dzīvi*. 2011.–2013. gada plānā jauns uzsvars ir likts uz spēju strādāt kā uz vispārēju mērķi darba dzīves pagarināšanas kontekstā.

Darba drošības un vides veselības institūts

Rīgas Stradiņu universitātes **Darba drošības un vides veselības institūtam** nav īpaši izstrādāta stratēģija/darba programma. Institūta tīmekļa vietnē ir norādītas institūta galvenās funkcijas un mērķi.

⁴¹ Darba aizsardzības jomas attīstības stratēģija 2008.–2013. gadam, Ministru kabinets pieņēmis 17.04.2008, angļu valodā pieejama šeit: http://www.lm.gov.lv/upload/legislation/leg_health_1.pdf (Pieklūts 2014. gada oktobrī)

⁴² Atkarībā no tulkojuma šo stratēģiju bieži arī sauc “Darba aizsardzības jomas attīstības pamatnostādnes 2008.–2013. gadam” — abi nosaukumi attiecas uz vienu un to pašu politikas dokumentu. Pirms 2008.–2013. gada stratēģijas bija stratēģiskais dokuments, kas aptvēra 2001.–2006. gada periodu.

⁴³ EU-OSHA, OSH WIKI “DDVA sistēma valsts līmenī — Latvija, kā iepriekš minēts.

⁴⁴ Darba aizsardzības jomas attīstības programma 2008.–2010. gadam, pieņēmis Ministru kabinets, angļu valodā pieejama šeit: http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_aizsardziba/lmprog_pienemta.doc (Pieklūts 2014. gada oktobrī)

⁴⁵ *Ibid.*

⁴⁶ Darba aizsardzības attīstības plāns 2011.–2013. gadam, 8. lpp.

Institūta galvenie mērķi ir: pētīt un uzlabot darba vidi; agrīna arodslimību diagnostika; ietekmēto personu *rehabilitācija un atgriešanās darbā*; veselības stāvokļa uzlabošana, strādājošo iedzīvotāju *spēja strādāt un dzīves kvalitāte*⁴⁷. Nav nekāda konkrēta skaidrojuma, kā šos mērķus praksē sasniegs. Institūts šos mērķus plāno sasniegt ar: pētījumiem; studentu, darbinieku un darba devēju izglītošanu; informētības vairošanas kampaņām; dalību ES finansētos attiecīgos projektos; dalību attiecīgos valsts finansētos projektos; datubāzes par arodslimībām un veselības un drošības riskiem uzturēšanu un atjaunināšanu. Institūts ir Eiropas Tīkla veselības veicināšanai darbavietā valsts kontaktbirojs.

Kopš 2006. gada institūts veic pētījumus par "*Darba apstākļiem un riskiem Latvijā*" ar līdzfinansējumu no ESF. Apsekojumi ir veikti 2006. gadā, 2010. gadā un 2013. gadā, katru reizi tajos bija iesaistītas apmēram 2500 darbinieku intervijas. 2012.–2013. gada apsekojumā⁴⁸ secināja, ka, lai gan situācija darba aizsardzības jomā uzlabojās laikā no 2006. gada līdz 2010. gadam, vairāki galvenie darba aizsardzības rādītāji (piemēram, letālu nelaimes gadījumu darbā skaits vai riska novērtējuma līmenis bīstamu nozaru uzņēmumos) kopš 2010. gada bija palikuši tajā pašā līmenī vai pat krituši. Lai gan vecuma aspekti nav īpaši analizēti, dati ir pieejami pa vecumiem. Piemēram, apsekojums rāda, ka 52 % no 55–64 gadus veciem cilvēkiem ir ilgtermiņa veselības problēmas (> 6 mēnešiem), kas ietekmē viņu ikdienas dzīvi; no tiem 55 % ziņo par šīm problēmām kā par darba apstākļu sekām.

Sabiedrības veselības politikas

Citi saistītie stratēģiskie dokumenti ietver *Sabiedrības veselības stratēģiju un tās Rīcības plānu 2004.–2010. gadam*⁴⁹, kā arī turpmāko *Sabiedrības veselības stratēģiju 2011.–2017. gadam*⁵⁰, kas ir visaptverošs dokuments, kuru sagatavoja **Veselības ministrija** un 2011. gadā pieņēma Ministru kabinets. Veselīgu darba apstākļu uzlabošanu visā personas darba dzīves laikā veicina caur "profilakses kultūras" pieeju. Abi dokumenti sadaļās par problēmu definēšanu apraksta DDVA kā faktoru, kas ietekmē veselību, un tad atsaucas uz konkrētiem DDVA dokumentiem, kuri aprakstīti iepriekš.

Nodarbinātības politikas

Aktīva darba tirgus politikas

2007.–2013. gada periodā "Vienlīdzīgas iespējas neatkarīgi no vecuma" iekļāva kā horizontālu prioritāti **ES struktūrfondu** līdzekļu izmantošanai. Šīs prioritātes mērķis ir bijis paaugstināt gados vecāku darbinieku līdzdalību darba tirgū. Visos ES struktūrfondu īstenošanas posmos ir kritērijs salīdzinošajai gados vecāku cilvēku līdzdalībai darba tirgū. Saskaņā ar *Eurofound 2013. gada ziņojumu "Valdības un sociālo partneru nozīme gados vecāku darbinieku paturēšanai darba tirgū"* šā instrumenta veiksmi ir grāvis tas fakts, ka gados vecāki darbinieki veido tikai nelielu daļu (6 %) no visiem projekta labumguvējiem struktūrfondu līdzekļu izmantošanā. Nebija pieejama informācija par to, vai un kā apsver DDVA gados vecākiem darbiniekiem, kā arī līdz šim nav veikta formāla iniciatīvas novērtēšana.

Latvija cenšas veicināt gados vecāku darbinieku iekļaušanu darba tirgū, nodrošinot tiešas algu subsīdijas darba devējiem, kuri pieņem darbā gados vecākus darbiniekus. Piemēram, ar Eiropas Sociālā fonda (ESF) līdzfinansējumu Latvijas valdība tieši atbalsta algas iepriekš nenodarbinātām personām Latvijas uzņēmumos laika periodā līdz 12 mēnešiem (diapazonā no 100 % līdz 200 % no ar likumu noteiktās minimālās algas apmēra). Gados vecāki darbinieki bija viena no astoņām galvenajām mērķa grupām, un vairāk nekā viena trešdaļa no šā atbalsta labumguvējiem bija cilvēki, kuri vecāki par 50 gadiem.

⁴⁷ Institūta tīmekļa vietne: <http://www.rsu.lv/petnieciba/petniecibas-organizesana/struktura/instituti-un-laboratorijas/darba-drosibas-un-vides-veselibas-instituts/par-institutu> (Pieklūts 2014. gada oktobrī).

⁴⁸ SIA "TNS Latvia" un RSU DDVVI, *Darba apstākļi un riski Latvijā, 2012.–2013. gads*, Rīga, 2013. gads. Pieejams šeit: <http://osha.lv/lv/research/work-conditions-and-risks-in-latvia-2012-2013.pdf/> (Pieklūts 2015. gada maijā)

⁴⁹ Latviešu valodā pieejams šeit: <http://polsis.mk.gov.lv/view.do?id=1193> (Pieklūts 2014. gada oktobrī)

⁵⁰ Latviešu valodā pieejams šeit: http://www.vm.gov.lv/lv/aktualitates/sabiedrības-veselibas_pamatnostadnes_20112017/ (Pieklūts 2014. gada oktobrī)

Ilgāks un labāks darba mūžs

2014.–2016. gadā **Labklājības ministrija** īstenoja projektu “*Latvija: Visaptverošas aktīvās novecošanas stratēģijas izstrādāšana ilgākam un labākam darba mūžam*”, kura mērķis ir izstrādāt uz pierādījumiem pamatotu un visaptverošu aktīvās novecošanas stratēģiju Latvijā, kas veicinātu *ilgāku un labāku darba mūžu*, ņemot vērā tos ievērojamos demogrāfiskos izaicinājumus, ar kuriem valsts šobrīd saskaras. Cita starpā projekta mērķis būs noteikt, kādi ir galvenie šķēršļi, stimulējošas vai kavējošas iniciatīvas, lai 50+ iedzīvotāji paliktu darba tirgū, un noteikt labas prakses un politikas pasākumus, kas vajadzīgi, lai nodrošinātu 50+ strādājošajiem iedzīvotājiem labāku veselības stāvokli.⁵¹

Karjeras vadība un arodapmācība

Labklājības ministrija kopā ar **Nodarbinātības valsts aģentūru** finansē pagaidu valsts nodarbinātības pakalpojumus bezdarbniekiem. Iniciatīvu “Pasākumi noteiktām personu grupām” līdzfinansē ESF. 2003. gadā personas, kuras vecākas par 50 gadiem, iekļāva kā noteiktu grupu, lai sekmētu gados vecāku darbinieku atgriešanos darbā. 2008. gadā ieviesa strādājošo apmācības komponentu. Personām, kuras vecākas par 50 gadiem, jāatbilst noteiktiem kritērijiem, lai tās būtu tiesīgas uz šo programmu. Laikā no 2008. gada līdz 2012. gadam kopumā 1033 personas sāka programmu, 741 to pabeidza un 590 spēja saglabāt darbavietu kā pastāvīgu.⁵² 2012. gada pirmajā pusē 47 % no sabiedrisko darbu shēmas labumguvējiem bija gados vecāki darbinieki.⁵³ Iniciatīva ilga līdz 2014. gada jūnija beigām.

Bez iepriekš minētajām arodapmācības programmām Labklājības ministrija ir uzsākusi pasākumus, lai atbalstītu gados vecāku darbinieku karjeras attīstību. Nodarbinātības valsts aģentūra nodrošina karjeras konsultācijas darba meklētājiem vai darbiniekiem, kuriem ir augsts bezdarba risks, lai palīdzētu viņiem novērtēt savas vajadzības karjeras attīstības un apmācības izteiksmē. 2012. gadā 21 % no šīs programmas dalībniekiem bija darbinieki, kuri vecāki par 50 gadiem⁵⁴.

Starppaaudžu programmas

Latvijai pašreiz nav formāla programma pieredzes pārnesei starp paaudzēm. Tomēr **2012. gada Eiropas gada aktīvai novecošanai un paaudžu solidaritātei Nacionālajā rīcības plānā** ir veicināta saziņa un sadarbība starp paaudzēm. Plānā jo īpaši iekļauti izglītības pasākumi, lai iedrošinātu uz pieredzes apmaiņu un prasmju pārnesei starp gados jaunākiem un gados vecākiem darbiniekiem, piemēram, starppaaudžu pasākumi vai brīvprātīgo darbs⁵⁵. Ar pasākumiem, kuri izstrādāti saskaņā ar 2012. gada Eiropas gada aktīvai novecošanai un paaudžu solidaritātei Nacionālajā rīcības plānā, ir skatīti globālie jautājumi par stereotipiem un diskrimināciju attiecībā uz gados vecākiem darbiniekiem, kas ir galvenais cēlonis priekšlaicīgai aiziešanai no darba tirgus Latvijā⁵⁶. Piemēram, Labklājības ministrija ieviesa balvu “senioram draudzīgiem uzņēmumiem”⁵⁷.

Latvija ir arī daļa no projekta “**Labākie novēcotāji**”, kuru daļēji finansē ar Eiropas Savienības Baltijas jūras reģiona programmu 2007.–2013. gadam, kurā izveidoja starppaaudžu darba grupas, lai sekmētu zināšanu pārnesei (skatīt 2.3. sadaļu).

⁵¹ Plašāka informācija par projektu atrodama Labklājības ministrijas tīmekļa vietnē (angļu valodā): <http://www.lm.gov.lv/text/2739> (Piekļūts 2015. gada maijā)

⁵² Karnīte, R., *Latvija: “Valdības un sociālo partneru nozīme gados vecāku darbinieku paturēšanai darba tirgū”*, Eurofound 2013. gads, 25.–26. lpp.

⁵³ *Ibid.*, 24. lpp.

⁵⁴ Karnīte, R., *Latvija: Valdības un sociālo partneru nozīme gados vecāku darbinieku paturēšanai darba tirgū*, kā minēts iepriekš.

⁵⁵ *Ibid.*

⁵⁶ *Ibid.*

⁵⁷ Pasākums “Senioram draudzīgs uzņēmums”: <http://www.senioriem.lv/raksti/2012/10/23/pasakums-senioriem-draudzigs-uznemums/> (Piekļūts 2014. oktobrī)

2.2 Sociālo partneru iniciatīvas

Latvijas Darba devēju konfederācija (LDDK) un **Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS)** ir īstenojuši projektus ar mērķi uzlabot darba apstākļus un samazināt arodriskus. Tomēr neviens no šiem projektiem nav bijis speciāli mērķēts uz gados vecākiem darbiniekiem. ESF finansēts projekts *Darba attiecību un veselības aizsardzības un darba drošības noteikumu praktiska piemērošana uzņēmumos un filiālēs*⁵⁸, kuru vadīja LDDK, nodrošināja uzņēmumiem palīdzību un rīkus, lai atbalstītu riska novērtēšanu. 2013. gada beigās LDDK sadarbībā ar Darba drošības un vides veselības institūtu īstenoja pētījumu par darba apstākļiem un riskiem Latvijā (sīkāku informāciju par apsekojumu skatīt 2.1. sadaļā iepriekš).

LDDK un LBAS saskaņā ar iepriekš minēto projektu ir izveidojusi DDVA konsultāciju centros piecos Latvijas reģionos. Projekts noritēja visu 2013. gadu⁵⁹.

2.3 Citu organizāciju/projektu iniciatīvas

CONNECT Latvia ir organizācija, kas apvieno uzņēmējus, lai Latvijā izveidotu novatoriskus uzņēmumus. **CONNECT Latvia** ir partneris “*Labākie novecotāji projektā*”, ko finansē ar Eiropas Savienības Baltijas jūras reģiona programmu 2007.–2013. gadam. **CONNECT Latvia** ir procesā, lai izstrādātu “vecāko ekspertu” tīklu uz tīmekli bāzēta rīka veidā, kur gados vecāku darbinieku un ekspertu zināšanas un pieredzi izmanto, lai palīdzētu jauniem uzņēmumiem virzīties uz priekšu savās komercdarbībās. Iniciatīvas pamatdoma ir palīdzēt gados vecākiem ekspertiem aktīvi iesaistīties un piedalīties saimnieciskajās darbībās kā padomdevējiem. Iniciatīva notika laikā no 2012. gada līdz 2013. gada septembrim⁶⁰.

⁵⁸ Papildinformācija ir pieejama šeit: <http://www.lddk.lv/projekts/darba-attiecibu-un-darba-drosibas-normativo-aktu-praktiska-piemerosana-nozares-un-uznemumos/> (Piekļūts 2014. oktobrī)

⁵⁹ *Kārdifas universitāte, NERCLIS projekts: 2. sējums — I pielikums, 225. lpp.*

⁶⁰ “Labākie novecotāji” tīmekļa vietne: <http://www.best-agers-project.eu/BestAgers/tabid/922/Default.aspx> (Piekļūts 2014. gada oktobrī); **CONNECT Latvia** tīmekļa vietne: <http://www.connectlatvia.lv/pub/> (Piekļūts 2014. gada oktobrī); kontaktpersona Elmārs Baltiņš +371 670 891 78

3 Politiku, stratēģiju un programmu pārskats saistībā ar gados vecāku darbinieku rehabilitāciju/atgriešanos darbā

Darba mūža paildzināšana veselīgos, drošos un ilgtspējīgos darba apstākļos nozīmē arī nodrošināt to, ka cilvēkiem, kuri cieš no kādas slimības vai nelaiemes gadījuma, kas noved pie ilgstoša slimības atvaļinājuma, ir vajadzīgs atbalsts, lai atgrieztos darbā drošos un pielāgotos apstākļos. Sekmējot, ka darbā atgriežas tie, kuriem ir kāda veselības problēma, un jo īpaši lielāka vecuma grupā, vairāki cilvēki, kuri citādi, iespējams, būtu izvēlējušies priekšlaicīgi pensionēties vai kuriem vajadzēja invaliditātes pensiju, paliks nodarbināti.

Tāpēc rehabilitācijas procesa efektivitāte ir vēl viens svarīgs faktors saistībā ar paildzinātu veselīgu darba mūžu. Lai gan rehabilitācijas un atgriešanās darbā jautājums jo īpaši ir būtisks gados vecākiem darbiniekiem, jo viņi vairāk cieš no ar darbu saistītām veselības programmām nekā jaunākas vecuma grupas, šajā nodaļā ir apskatīta visu darbinieku rehabilitācija.

Latvijā rehabilitācijas/atgriešanās darbā programmas ir fokusētas uz cilvēkiem, kuri ir cietuši no arodtraumas vai slimības, vai cilvēkiem ar atzītu invaliditātes grupu (vai darbspēju zudumu).

Turpmākajā nodaļā vispirms ir aprakstīta darbinieku, kuriem ir kāda veselības problēma, rehabilitācijas/atgriešanās darbā institucionālā sistēma Latvijā, pēc tam apskatītas konkrētas valsts un nevalstisko organizāciju iniciatīvas, lai veicinātu rehabilitāciju/atgriešanos darbā.

3.1 Slimu vai ievainotu darbinieku rehabilitācijas/atgriešanās darbā valsts sistēma

Tiesiskais un politiskais regulējums

Turpmāk minētie tiesību akti un politikas ir galvenie rehabilitācijas/atgriešanās darbā instrumenti Latvijā.

- Ar likumu **Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaiemes gadījumiem darbā un arodslimībām**⁶¹ (pieņemts 1997. gada janvārī) nosaka darba ņēmēju un darba devēju pienākumus un tiesības, kas attiecas uz nelaiemes gadījumiem darbā un arodslimībām, tostarp atlīdzību par darbspēju zaudēšanu, kas izriet no arodslimības vai nelaiemes gadījuma darbā.
- **Invaliditātes likums**, kā grozīts 2010. gadā,⁶² nosaka rehabilitācijas procesu cilvēkiem ar invaliditāti. Likums pievēršas gan cilvēkiem ar invaliditāti, gan cilvēkiem ar “prognozējamu invaliditāti”, kuru definē kā “slimības vai traumas radīti funkcionēšanas ierobežojumi, kas gadījumā, ja netiek sniegti nepieciešamie ārstniecības un rehabilitācijas pakalpojumi, var būt par iemeslu invaliditātes noteikšanai”.
- 2006. gadā Labklājības ministrija pieņēma galveno paziņojumu “**Par Invaliditātes un tās izraisīto seku mazināšanas politikas pamatnostādņem 2005.–2015.gadam**” un tās turpmākos **Rīcības plānus īstenošanai** (no 2007. gada līdz 2010. gadam).⁶³ Plāna mērķis bija izstrādāt invaliditātes profilaksi un veicināt cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību. Lai to sasniegtu, ministrija cenšas uzlabot rehabilitācijas sistēmu, nodrošinot labas kvalitātes un laicīgu iejaukšanos, lai mazinātu risku, ka kāds darbinieks kļūst par invalīdu. Tas ietvēra Veselības un darbspēju ekspertīzes ārstu valsts komisijas darba uzlabošanu un arodizglītības programmu izstrādi cilvēkiem ar invaliditāti, kā arī tādu darbavietu skaita palielināšanu, kuras ir pielāgotas ar tehniskajiem līdzekļiem, lai ļautu cilvēkiem ar invaliditāti strādāt.⁶⁴ Šā darba rezultātā 2010. gada pieņēma grozītu Invaliditātes likumu.

⁶¹ Latviešu un angļu valodas versija ir pieejama šeit: <http://likumi.lv/doc.php?id=26020> (Pieklūts 2014. gada oktobrī)

⁶² Invaliditātes likums ar grozījumiem 2010. gada 16. decembrī. Valsts valodas centra oficiālais tulkojums ir pieejams šeit: http://www.vvc.gov.lv/export/sites/default/docs/LRTA/Likumi/Disability_Law.doc (Pieklūts 2014. gada oktobrī)

⁶³ Eiropas Invaliditātes ekspertu akadēmiskais tīkls, *ANED valsts ziņojums par vienlīdzību izglītības un apmācības iespēju jomā jauniešiem ar invaliditāti*. Pieejams šeit:

<http://www.disability-europe.net/content/aned/media/LV%20social%20inclusion%20report.pdf> (Pieklūts 2014. gada oktobrī)

⁶⁴ *EU-OSHA, Ziņojums par novecojošu darbinieku profilaksi*, II sadaļa — Politikas rīcības darba drošības un veselības aizsardzības un novecojošu darbinieku jomā, npublicēts, 2006. gads.

- **Nacionālajā attīstības plānā 2014.–2020. gadam**⁶⁵, ko Latvijas valdība apstiprināja 2012. gada decembrī, ir ietverts mērķis “Veseli un darbaspējīgi”. Viens no stratēģiskajiem mērķiem ir pieņemt “medicīniskus un sociālus rehabilitācijas pasākumus, ar kuriem uztur un atjauno darbspēju, tostarp personām pēc nelaimes gadījumiem, slimībām un traumām darbā”, un tas jāīsteno saskaņā ar Veselības ministrijas vispārējo virzību. Nav bijis iespējams noteikt informāciju, kas saistīta ar pasākumiem, kuri jāveic, lai īstenotu šo mērķi.

Galvenie spēlētāji un pasākumi rehabilitācijas procesā

Labklājības ministrija (skatīt 1.2. sadaļu) ir vispārēji atbildīga par valsts sociālās apdrošināšanas politikas un valsts sociālo pabalstu izstrādi un īstenošanu. Tā pārvalda nelaimes gadījumu darbā un arodslimību apdrošināšanu, kompensāciju par darbspēju zaudēšanu un sociālo rehabilitāciju. **Veselības ministrija** (skatīt 1.2. sadaļu) ir atbildīga par valsts veselības politiku un vispārējo veselības sistēmas funkcionēšanu⁶⁶. Tās kompetencē ir veselības aprūpes pakalpojumu un medicīniskās rehabilitācijas izdevumu atlīdzināšana.

Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra (VSAA, skatīt 1.2. sadaļu)⁶⁷ nodrošina sociālās apdrošināšanas pabalstus, tostarp slimības skaidras naudas pabalstus un pabalstus saistībā ar nelaimes gadījumu vai arodslimību. Saistībā ar nelaimes gadījumu vai arodslimību obligātā sociālās apdrošināšanas shēma sedz ievainotā darbinieka medicīnisko aprūpi un profesionālo rehabilitāciju, tostarp arodapmācību vai pārkvalificēšanos. Apdrošinātais darbinieks ir atbildīgs par apmācības programmas izmantošanu⁶⁸. **Veselības ministrija** ir izdevusi paskaidrojošus materiālus par nosacījumiem, kuri jāizpilda, lai saņemtu rehabilitācijas izdevumu atlīdzināšanu, un kur vērsties pēc turpmākas informācijas un palīdzības⁶⁹.

Darbinieki, kuriem ir ilgtermiņa slimība (bet ne arodslimība), ko nepieciešams ārstēt, ir Veselības ministrijas un tā izpildaģentūras, t. i., **Nacionālā veselības dienesta**, atbildībā.

Veselības un darbspēju ekspertīzes ārstu valsts komisija nosaka darbspējas zudumu, pamatojoties uz medicīniskas iestādes vai ārsta izsniegtajiem dokumentiem. Ja slimības vai nelaimes gadījuma rezultātā persona ir zaudējusi spēju strādāt, Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra piešķir personai kompensāciju, kuru tad valsts izmaksā katru mēnesi, pamatojoties uz Ārstu valsts komisijas noteikto diagnozi.

Ārstu valsts komisija katrā individuālā gadījumā var nosūtīt cilvēkus ar invaliditāti vai funkcionālajiem traucējumiem pie **Nodarbinātības valsts aģentūras** (NVA)⁷⁰ un **Sociālās integrācijas valsts aģentūras** (SIVA)⁷¹, kuras nodrošina sociālās rehabilitācijas pakalpojumus, tostarp profesionālās piemērotības un darba simulācijas pārbaudes, palīdzību darba meklēšanā un iekārtošanā, arodapmācības programmas, psiholoģisko un sociālo palīdzību, transportlīdzekļa vadīšanas nodarbības un automašīnu pielāgošanu cilvēkiem ar invaliditāti. SIVA piedāvā sociālās rehabilitācijas programmas cilvēkiem ar funkcionāliem traucējumiem ar mērķi uzlabot viņu funkcionēšanas spējas un iekļaušanos sabiedrībā.

Atgriešanās darbavietā

Gadījumos, ja darbinieks zināmā mērā ir zaudējis spēju strādāt un ir atzīts par personu ar invaliditāti un viņu pieņem vai atkārtoti pieņem darbā, darbinieks un arī darba devējs saņem nodokļu atvieglojumu, par kuru lemj katrā individuālā gadījumā⁷². Likums nenosaka vienotus mehānismus un atbalsta struktūras, lai darbinieks atgrieztos darbā pēc nelaimes gadījuma vai slimības, ja nav atzīts darbspēju zudums. Tomēr Darba likums pieprasa, lai darba devēji veic darbavietas pielāgošanu vai citas

⁶⁵“Nacionālais attīstības plāns Latvijai 2014.–2020. gadam, 2012. gads”:

http://www.pkc.gov.lv/images/NAP2020%20dokumenti/NDP2020_English_Final.pdf (Pieklūts 2014. gada oktobrī)

⁶⁶ Eiropas Komisija, *Jūsu sociālā nodrošinājuma tiesības Latvijā*, 2013. gads.

⁶⁷ Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras tīmekļa vietne: <http://www.vsaa.lv/en/> (Pieklūts 2014. gada oktobrī)

⁶⁸ Likums Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām, 18. panta 6. punkts.

⁶⁹ Latviešu valodā pieejams šeit: http://www.lm.gov.lv/upload/darba_nemejiem/arodsl_tiesibas.pdf (Pieklūts 2014. gada oktobrī)

⁷⁰ NVA tīmekļa vietne: <http://www.nva.gov.lv/index.php> (Pieklūts 2014. gada oktobrī)

⁷¹ SIVA tīmekļa vietne: <http://www.siva.gov.lv/aktualitates.html> (Pieklūts 2014. gada oktobrī)

⁷² Valsts ieņēmumu dienesta tīmekļa vietne: <https://www.vid.gov.lv/> (Pieklūts 2014. gada oktobrī)

korekcijas, lai atbalstītu darba ņēmējus ar ilgtermiņa slimību vai traumu. Neskatoties uz šo pienākumu darba inspekcijās ir konstatēts, ka tikai daži no vadītājiem proaktīvi veic nepieciešamās korekcijas. Ir bijis redzams, ka Latvijā atgriešanos darbā neuzskata par medicīniskās ārstēšanas klīnisko rezultātu, kad kāda persona cieš no nelaimes gadījuma vai slimības.⁷³

Kompensācijas sistēma

Kompensācija par slimības prombūtni

Slimības pabalstu maksā darba devējs pirmās desmit dienas. No 11 slimības dienas Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra (VSAA) piešķir slimības pabalstu, kas līdzvērtīgs 80 % no darbinieka algas. Slimības pabalstu maksā līdz 26 nedēļām. Pamatojoties uz Veselības un darbaspēju ekspertīzes ārstu valsts komisijas ieteikumu, slimības pabalstu var pagarināt līdz 52 nedēļām.

Līdzīgi noteikumi attiecas uz *nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām*. Ja nelaimes gadījums ir noticis darba devēja vainas dēļ un darba ņēmējs ir cietis no smagas miesas traumas, tad darba devējam ir pienākums izmaksāt darba ņēmējam summu viena mēneša algas apmērā⁷⁴. Ja apdrošinātajai personai ir radusies arodslimība, kompensāciju 80 % apmērā no vidējās mēneša algas maksā Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra, sākot no dienas, kad ārstu komisija ir noteikusi arodslimības esamību, līdz atveseļošanās dienai vai līdz brīdim, kad nosaka, ka ir bijis kāda līmeņa pastāvīgs darbaspēju zaudējums. Lai saņemtu arodslimības pabalstu, darbiniekam ir jābūt apdrošinātam pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām vismaz trīs gadus. Vispārīgi ikviens darba ņēmējs, kurš ir tiesiski nodarbināts, ir apdrošināts pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām, jo nelielu daļu no sociālā nodokļa maksā speciālā sociālās apdrošināšanas budžetā.

Kompensācija par invaliditāti vai samazinātu spēju strādāt

Personas ir tiesīgas uz invaliditātes pensiju, ja tās:

- ir maksājušas sociālās iemaksas pensiju fondā ne mazāk kā trīs gadus;
- dzīvo Latvijā;
- ir atzītas par personām ar invaliditāti (izņemot gadījumus, kad invaliditāte ir iestājusies nelaimes gadījuma darbā vai arodslimības rezultātā pēc 1997. gada 1. janvāra, skatīt turpmāk);
- persona vēl nav sasniegusi pensijas vecumu.

Kopš 1997. gada 1. janvāra, kad spēkā stājās likuma attiecīgais grozījums, kompensāciju par invaliditāti, kas ir iestājusies nelaimes gadījuma darbā vai arodslimības rezultātā, nosaka ar likumu Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām, ar kuru ir izveidota konkrēta kompensācija par darbaspēju zudumu pēc nelaimes gadījuma darbā vai arodslimības.

3.2 Konkrētas iniciatīvas vai programmas

Ir noteikts ierobežots iniciatīvu skaits. Viens no iemesliem varētu būt zināšanu trūkums par slimības prombūtni un vāja hronisko slimību diagnosticēšana. Latvijā nepietiekami ziņo par slimības prombūtni, kuru izraisa arodslimības un nelaimes gadījumi darbā. Nav datu par pirmajām desmit prombūtnes dienām (kuras apmaksā darba devējs) un īsāku prombūtni⁷⁵.

Īpaša uzmanība ir pievērsta BKAS Latvijā. Ar “*Fit for work Latvia*” projektu 2012. gadā uzsāka iniciatīvu ar mērķi sniegt ieteikumus valsts BKAS pārvaldības plānam⁷⁶, vācot datus par BKAS Latvijā un izstrādājot modeli artrīta agrīnai diagnosticēšanai un ārstēšanai.

⁷³ “*Fit for Work Europe*”, *Piemērots darbam? Balsta un kustību aparāta slimības un Latvijas darba tirgus*, 2012. gads: http://www.fitforworkeurope.eu/latvia_eng2203.pdf (Pieklūts 2014. gada oktobrī)

⁷⁴ Likums Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām, 7. panta 1. punkta 5) un 6) apakšpunkts

⁷⁵ “*Fit for Work Europe*”, *Piemērots darbam? Balsta un kustību aparāta slimības un Latvijas darba tirgus*, kā iepriekš, 38. lpp.

⁷⁶ *Ibid.*

4 Secinājumi

Vispārējais konteksts

Fakti un skaitļi

- Latvijas iedzīvotāji kopš 1970. gada nepārtraukti noveco, un vidējais vecums 2012. gadā ir sasniedzis 42 gadus, kas ir tāds pats vidējais vecums kā ES. Paredz, ka Latvijas iedzīvotāju novecošana turpināsies, bet vecumatkarības rādītājs pieaugs no 28 % 2012. gadā līdz 51 % 2060. gadā (līdzīgi ES vidējam rādītājam).
- Gan *paredzamais dzīves ilgums*, gan lēstie “*veselīgās dzīves gadi*” 65 gadu vecumā Latvijā ir daudz zemāki nekā ES iedzīvotājiem kopumā 2011. gadā.
- *Nodarbinātības līmenis* vecuma grupā no 55 līdz 64 gadiem bija ievērojami augstāks nekā ES vidējais līdz 2008. gadam, kad tas sāka kristies. 2012. gadā tas vēl aizvien bija par 3 procentpunktiem augstāks nekā ES līmenis (53 % salīdzinājumā ar 50 % attiecīgi)
- Latvijas darbinieki norādīja uz nedaudz sliktāku situāciju nekā ES vidējais līmenis vairākos *darba apstākļu* (smagumu pārvietošanu, nogurdinošas pozas, maiņu darbs, darba-dzīves līdzsvars, apmācība darbā) aspektos. Turklāt to gados vecāku darbinieku daļa Latvijā, kuri minēja, ka viņu darbs negatīvi ietekmē viņu veselību, 2010. gadā arī bija ievērojami augstāka nekā ES vidējais rādītājs. Tādējādi gados vecāki darbinieki Latvijā bija *mazāk apmierināti ar saviem darba apstākļiem* nekā vidēji ES gados vecāki darbinieki, bet, pārsteidzoši, to gados vecāku darbinieku daļa, kuri domāja, ka būtu *spējīgi darīt savu pašreizējo darbu 60 gadu vecumā*, 2010. gadā Latvijā bija augstāka nekā visā ES.
- *Pensionēšanās vecums* 2012. gadā bija 62 gadi, bet līdz 2025. gadam to paaugstinās līdz 65 gadiem. Priekšlaicīga pensionēšanās ir iespējama, bet saņemtās pensijas apmēru 2009. gadā samazināja, lai ierobežotu priekšlaicīgas pensionēšanās shēmu izmantošanu. Tas tomēr īsti cilvēkus nenobiedēja, un Latvijā priekšlaicīgi pensijā aiziet diezgan daudz cilvēku. Iespēja apvienot darba ieņēmumus un pensijas Latvijā vēl aizvien pastāv, neskatoties uz nesenojiem mēģinājumiem to ierobežot, lai atbrīvotu darba tirgu gados jaunākiem darbiniekiem.

Tiesiskais un politiskais regulējums

Saskaņā ar Eiropas DDVA direktīvām DDVA tiesību akti Latvijā ietver vispārējos noteikumus ieviest pasākumus, lai mazinātu riskus visiem darbiniekiem, pievēršot uzmanību darba vides riskiem, ar kuriem saskaras īpaši jutīgas grupas. Turklāt ar nodarbinātības tiesību aktiem, kas attiecas uz diskriminācijas novēršanu, darba devējiem uzliek pienākumu veikt darbavietu pielāgošanu cilvēkiem ar invaliditāti.

DDVA un gados vecāki darbinieki

Vispārējās DDVA programmās un stratēģijās 2008.–2013. gadam ir izvirzīts mērķis saglabāt **darbspējas ilgākam darba mūžam**, lai gan konkrēti pasākumi nav noteikti. Uzmanība ir pievērsta arī BKAS un stresam. Sabiedrības veselības stratēģija 2011.–2017. gadam sasaistās ar DDVA stratēģiju, atzīstot veselībai nekaitīgus darba apstākļus visā personas darba mūža garumā kā faktoru, kas ietekmē veselību.

Kopš 2008. gada ar Eiropas sociālā fonda atbalstu Latvija ir ieviesusi **aktīvas nodarbinātības politikas** pasākumus, kuru mērķis pamatā ir veicināt to kategoriju darbinieku piekļuvi darba tirgum, kuri ir pakļauti ilgtermiņa bezdarba riskam. Lai gan gados vecāki darbinieki pārstāv lielu darba tirgus dalībnieku daļu un ir viena no Nodarbinātības valsts aģentūras prioritāšu grupām, nevienu no šīm programmām nevar uzskatīt par ar vecumu saistītu politiku. Gados vecākus darbiniekus par atsevišķu grupu uzskata tikai daudzveidības politikās, bet diskriminācija, pamatojoties uz gados vecāku darbinieku vāju veiktspēju un zemām prasmēm, Latvijas uzņēmumos aizvien ir spēcīga⁷⁷.

⁷⁷ Kadefors, R., Weiske, J., “Labāko novecotāju Baltijas jūras reģionā uztvertā nodarbinātības situācija: intervijas pētījums”, projekts “Labākie novecotāji”, 2012. gads (Kadefors, R., Weiske, J., ‘Perceived employment situation of Best Ageds in the Baltic Sea Region: an interview study’, Best Ageds project, 2012): <http://www.best-ageds-project.eu/Poitals/18/Interview%20study%20report%20WP3%20Final.pdf>

2012. gada aktīvai novecošanai laikā uzsvars bija likts uz stereotipu apkarošanu, gados vecāku darbinieku pieredzes un zināšanu novērtēšanu un pieredzes pārnesi starp paaudzēm. Tomēr motivācijas mehānisms ilgākai palikšanai nodarbinātībā, kas ieviests pensiju sistēmā, ir mērķēts uz darba ņēmējiem, nevis darba devējiem⁷⁸, kuriem ir maza motivācija sekmēt vecuma pārvaldību.

Lai gan pasākumi, ar kuriem veicina arodapmācību un konsultācijas karjeras jautājumos, pastāv, Latvijā vēl nav formālas politikas attiecībā uz karjeras vadību. Lai gan tieši paredzēti bezdarbniekiem vai darbiniekiem ar augstu bezdarba risku, šie pasākumi nav domāti, lai palīdzētu darbiniekiem paredzēt karjeras maiņu un tai sagatavoties, bet gan drīzāk, lai atbalstītu papildu aktīvā darba tirgus politiku. Kas vēl ir svarīgi, darba apstākļu uzlabošana un veselības aizsardzība darbā nav daļa no pasākumiem, kas saistīti ar gados vecākiem darbiniekiem.

Nešķiet, ka sociālie partneri jau būtu aktīvi pievērsušies šai jomai. Viņu projekti ir koncentrējušies uz vispārīgajiem DDVA apstākļiem, informētības vairošanu, apmācību un DDVA atbalsta nodrošināšanu.

Visbeidzot, pēdējos gados arvien vairāk uzņēmumu ir sākuši pievērst uzmanību veselības veicināšanai darbavietā. Valsts darba inspekcija un Darba drošības un vides veselības institūts sāk izplatīt labas prakses paraugus ar vadlīnijām un semināriem un veikt informētības paaugstināšanas pasākumus, lai atbalstītu uzņēmumus. Tomēr šie pasākumi vēl nav sistemātiski un nav pamatoti ne uz vienu valsts politikas līmeņa dokumentu.

Rehabilitācija/atgriešanās darbā

Rehabilitācijas pakalpojumi ir pieejami darbiniekiem, kuri cieš no arodslimības vai nelaimes gadījuma darbā. Šajā gadījumā medicīnisko un profesionālo (piemēram, apmācību) rehabilitāciju kompensē sociālās apdrošināšanas sistēma. Citas profesionālās rehabilitācijas programmas pārsvarā ir cilvēkiem ar atzītu invaliditātes pakāpi. Neeksistē atgriešanās darbā/rehabilitācijas procedūra darbiniekiem, kuri cieš no ar darbu nesaistītiem nelaimes gadījumiem un slimībām. Tomēr šie darbinieki var piekļūt rehabilitācijas pakalpojumiem caur valsts veselības aprūpes sistēmu. Turklāt saskaņā ar vispārējiem DDVA noteikumiem un diskriminācijas, kas pamatota uz invaliditāti, novēršanas noteikumiem viņu darba devējam ir pienākums pielāgot darbavietu viņu spējām. Tomēr darba devējiem, lai viņi to darītu, nekādu atbalstu nepiedāvā.

Nacionālais attīstības plāns 2014.–2020. gadam iekļauj “vesels un piemērots darbam” mērķi, kas aptver medicīnisko un sociālo rehabilitāciju, lai uzturētu un atjaunotu darbaspēju. Plāns arī rāda, ka Latvija izstrādā starpnozaru pieeju politikai.

Attiecībā uz cilvēku ar hroniskām slimībām vai BKAS paturēšanu nodarbinātībā, “*Fit for Work Latvia*” min, ka pašlaik Latvijas veselības aprūpes sistēma pamatā ir koncentrēta uz atveseļošanu, ārstējot pacientus tikai tad, kad viņiem jau ir samazinātas spējas, un pietiekami nenodrošina agrīnu diagnosticēšanu un agrīnu ārstēšanu. Tomēr zināmā mērā to apzinās par problēmu. “*Fit for work Latvia*” 2012. gadā uzsāka iniciatīvu ar mērķi sniegt ieteikumus valsts BKAS pārvaldības plānam, kas cita starpā paredz izstrādāt modeli artrīta agrīnai diagnosticēšanai un ārstēšanai. Tomēr pašreiz trūkst saskaņotas universālas pieejas rehabilitācijai.

Vispārējie secinājumi

2000.–2010. gada desmitgadē novecojošs darbaspēks nebija politikas prioritāte Latvijā, jo īpaši tāpēc, ka 55 līdz 64 gadus vecu cilvēku nodarbinātības līmenis Latvijā ievērojami pieauga laikā no 2000. gada līdz 2008. gadam un 2008. gadā bija ievērojami augstāks nekā ES vidējais līmenis šai grupai (59 % Latvijā un 46 % vidēji ES).

Pēc 2008. gada šis līmenis saglabājās augstāks nekā ES vidējais līmenis, lai gan tas ievērojami nokritās līdz 53 % 2012. gadā. Ar ekonomiskās krīzes sākšanos strauji pieauga bezdarbs, bet augstais bezdarba līmenis gados vecāku darbinieku vidū radīja vajadzību pēc lielāka politikas atbalsta gados vecākiem darbiniekiem, kuri meklē darbu. Tāpēc novecojoša darbaspēka problēmas risināja tikai no nodarbinātības perspektīvas, no jauna viņus iekļaujot darbaspēkā.

⁷⁸ Eiropas Nodarbinātības observatorija, *ENO pārskats*: Nodarbinātības politikas aktīvās novecošanas sekmēšanai: Latvija, 2012. gads.

Nesen Latvija ir īstenojusi aktīvā darba tirgus politikas, cita starpā mērķējot tās uz gados vecākiem darbiniekiem. Lai gan konkrētu pasākumu nebija, DDVA stratēģija līdz 2008. gadam iekļāva mērķi saglabāt darbību ilgākam darba mūžam. Tomēr vecuma pārvaldības un ilgtspējīga darba jēdzieni vēl aizvien nav neatņemama nodarbinātības un rehabilitācijas politikas sastāvdaļa Latvijā. Turklāt nepastāv visaptverošs rehabilitācijas ietvars visiem darbiniekiem. Neskatoties uz to, ir potenciāls izveidot visaptverošu pieeju, tostarp, pamatojoties uz 2014.–2016. gada projekta “Latvijas visaptverošas aktīvās novecošanās stratēģijas izstrāde iedzīvotāju darba mūža pagarināšanai un uzlabošanai” rezultātiem.

5 Atsauces un papildu informācija

Eiropas un starptautiskie avoti

Kārdifas universitāte, *NERCLIS projekts: 2. sējums — I pielikums (2011. gads)*

EU-OSHA — Eiropas darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, *OSH WIKI*, “DDVA sistēma valsts līmenī — Latvija”. Pieejams šeit: http://oshwiki.eu/wiki/OSH_system_at_national_level_-_Latvia

Eiropas Komisija, *Jūsu sociālā nodrošinājuma tiesības Latvijā*, 2013. gads.

ENO — Eiropas Nodarbinātības observatorija, *ENO pārskats: Nodarbinātības politikas aktīvās novecošanas sekmēšanai: Latvija*, 2012. gads.

Eurofound — Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds, *Ilgspējīgs darbs un novecojošs darbaspēks, Ziņojums, kas pamatots uz piekto Eiropas darba apstākļu apsekojumu*, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga, 2012. gads

Eurofound — Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds, *Valdības un sociālo partneru nozīme gados vecāku darbinieku paturēšanai darba tirgū*, Dublinā, 2013. gads

Eurofound — Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds, *Ekonomikas lejupslīdes ietekme uz vecuma pārvaldības politikām: Latvija*, Dublinā, 2012. gads.

Eurostat, *Aktīvā novecošana un paaudžu solidaritāte, Eiropas Savienības statistikas portrets, 2012. gads*, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga, 2011. gads.

“Fit for Work Europe”, *Piemērots darbam? Balsta un kustību aparāta slimības un Latvijas darba tirgus*, 2012. gads.

Kadefors, R., Weiske, J., “Labāko novecotāju Baltijas jūras reģionā uztvertā nodarbinātības situācija: intervijas pētījums”, projekts “Labākie novecotāji”, 2012. gads

Valsts avoti

SIA “TNS Latvia” un RSU DDVVI, *Darba apstākļi un riski Latvijā 2012.–2013. gadā*, Rīga, 2013. gads.

Latvijas Labklājības ministrija, “*Darba aizsardzības jomas attīstības pamatnostādnes 2008.–2013. gadam*”, 2008. gads.

Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (EU-OSHA) palīdz veidot Eiropas darba vidi drošāku, veselībai nekaitīgāku un produktīvāku. Aģentūra veic pētījumus, izstrādā un izplata uzticamu, līdzsvarotu un objektīvu informāciju par darba drošību un veselības aizsardzību, kā arī organizē informatīvas Eiropas līmeņa kampaņas. Aģentūra, ko Eiropas Savienība izveidoja 1994. gadā ar mītni Bilbao, Spānijā, apvieno pārstāvjus no Eiropas Komisijas, dalībvalstu valdībām, darba devēju un darbinieku organizācijām, kā arī vadošos ekspertus no ES 28 dalībvalstīm un ārpus tām.

Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra

*Santiago de Compostela, 12 (Edificio Miribilla)
E-48003 - Bilbao*

E-pasts: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Publications Office