



IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

ESF projekts „Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana”

4.2.aktivitāte „Normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze”

Ekspertīze par Sociālo jomu un darba tirgus attīstību

2010.gada oktobra un novembra ziņojuma
konsolidētā versija

Vecāku cilvēku nodarbinātības mērķu sasniegšana un to ietekmējošie faktori

Šis ziņojums ir veidots ar Eiropas Savienības Eiropas Sociālā fonda finansiālu atbalstu. Par ziņojuma saturu atbild Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība.

Ievads

Vairākus gadus Eiropā un arī Latvijā ir norisinājušās aktīvas diskusijas par demogrāfiskās situācijas attīstības tendencēm, to ietekmi uz valstu sociālo aizsardzības sistēmu ilgtspējību. Nozīmīgākais iemesls ir sabiedrības novecošanās jeb vecāka gadagājuma iedzīvotāju skaita palielināšanās iedzīvotāju kopskaitā, it sevišķi attiecībā pret darbaspējīgiem iedzīvotājiem. Šīs situācijas izveidošanos ietekmējuši vairāki faktori kā dzīves ilguma palielināšanās, veselības aprūpes kvalitātes un darba apstākļu uzlabošanās, dzimstības rādītāju samazināšanās, migrācijas procesi. Arī fakts, ka dzīves ilguma palielināšanās nav ietekmējusi darba dzīves ilgumu, pastiprina bažas, ka vecākā paaudze var kļūt par smagu nastu jaunākiem cilvēkiem darbaspējas vecumā, kas var radīt spiedi ne tikai uz valsts sociālo budžetu, bet arī var radīt paaudžu nesaskaņas.

Jau šobrīd sabiedrības novecošanās un vecāki cilvēki sabiedrībā vairumā gadījumu tiek uztverti negatīvi. Reti sabiedrībā tiek runāts par vecāka gadagājuma cilvēku pozitīvo ieguldījumu un devumu darbavietās, ģimenē un sabiedrībā kopumā. Autore atgādina, ka darba tirgū darbinieka iespējām ir jābūt atkarīgām no prasmēm un pieredzes nevis no vecuma. Daudzās ģimenēs vecāki cilvēki aprūpē gan pašus jaunākos, gan vecākos radniekus.

Tādēļ, lai risinātu sabiedrības novecošanās problēmu un saglabātu starppaaudžu solidaritāti, pirmkārt, ir nepieciešams mazināt aizspriedumus un diskrimināciju pret vecākiem cilvēkiem ne tikai darba tirgū, bet sabiedrībā kopumā, lai vecāka gadagājuma darbinieks netiktu stimulēts pamest darba tirgu, bet justos novērtēts un tādejādi ilgāk paliektu darba tirgū. Priekšlaicīgas pensionēšanas iespējām jābūt samērīgām, nevis tādām, kas stimulētu darbiniekus pārāgri pamest darba tirgu.

Šī ziņojuma mērķis ir analizēt vecāku cilvēku darba dzīves pagarināšanas iniciatīvas, aplūkojot Eiropas Savienības (turpmāk – ES), Latvijas politikas un to iniciatīvas, piemēram, pensionēšanās vecuma palielināšana, aktīvie nodarbinātības pasākumi vecākiem cilvēkiem, diskriminācijas novēršana, sociālo partneru iniciatīvas u.tml.

Šis ziņojums sastāvēs no divām daļām. Pirmajā daļā tiek aplūkoti ES politikas dokumentu vēsturiskā attīstība, tajos izvirzītās iniciatīvas un instrumenti vecāku cilvēku darba dzīves pagarināšanā, saistībā ar ekonomiskās izaugsmes nepieciešamību un demogrāfiskās situācijas izaicinājumiem. Otrajā daļā tiek aplūkota Latvijas politika, iniciatīvas un rezultāti (esošā

situācija) attiecībā uz vecāku cilvēku darba dzīves pagarināšanu, tiek izvirzīti ieteikumi gan indivīdiem, gan sociālajiem partneriem.

Eiropas politikas iniciatīvas

2000.gada 24.martā tika pieņemts viens no nozīmīgākajiem politikas dokumentiem tika - Lisabonas stratēģija - *programma, kas nosaka ES ekonomiskās attīstības virzienus desmit gadus (no 2000.gada līdz 2010.gadam)*. Tās pamatmērķis ir, ka „ES līdz 2010.gadam jāklūst par dinamiskāko un konkurētspējīgāko uz zināšanām balstīto ekonomiku pasaulē ar pastāvīgu ekonomisku izaugsmi un ar vairāk un labāk darbavietām, lielāku sociālo kohēziju un vides ilgtspējību”, un tika noteikts, ka līdz 2010.gadam Eiropai jāsasniedz 70% nodarbinātības līmenis.

Ņemot vērā nepieciešamību sasniegt augstākus nodarbinātības rādītājus, *2001.gadā Stokholmas Eiropas Padome* uzstādīja papildus mērķi attiecībā uz vecākiem cilvēkiem - *līdz 2010.gadam sasniegt 50% nodarbinātības līmeni vīriešiem un sievietēm vecumā no 55 līdz 64 gadiem*, vēršot Eiropas uzmanību uz vecāku cilvēku nodarbinātības rādītājiem.

Viens no veidiem kā „piespiest” vecākus cilvēkus ilgāk palikt darba tirgū - ir samazināt pensiju saņemšanas iespējas, pagarinot pensionēšanās vecumu, lai cilvēki būtu spiesti palikt darbā un pelnīt līdzekļus iztikai. Šī iniciatīva tika nodefinēta jau *2002.gadā, kad Barselonas Eiropas Padome izvirzīja mērķi – līdz 2010.gadam pagarināt darba mūžu, pārceļot pensijā došanās vecumu uz vēlāku laiku par aptuveni pieciem gadiem*.

Tādejādi vecāku cilvēku nodarbinātības mērķi ir definēti:

1) 2001.gada Stokholmas mērķi - līdz 2010.gadam sasniegt 50% nodarbinātības līmeni vīriešiem un sievietēm vecumā no 55 līdz 64 gadiem;

2) 2002.gada Barselonas mērķi - līdz 2010.gadam pagarināt darba mūžu, pārceļot pensijā došanās vecumu uz vēlāku laiku par aptuveni pieciem gadiem.

✓ Pēc Stokholmas Eiropas Padomes pieprasījuma, *2002.gada 26.februārī Eiropas Komisija (turpmāk – Komisija) publicēja kopējo ziņojumu „Darbspēka līdzdalības palielināšana un aktīvas novecošanās¹ veicināšana”*, kurā dalībvalstis tika aicinātas:

¹ **Aktīvas novecošanās jēdziens** gerontoloģijā (bioloģijas un medicīnas nozare, kas pēti dzīvo būtņu, arī cilvēka novecošanas likumsakarības) tiek lietots vairāk kā 20 gadus, apzīmējot centienus saglabāt vecāku cilvēku labklājību un aktivitāti pilsoniskā sabiedrībā, piemēram, nodrošinot atbilstošas veselības, līdzdalības un drošības iespējas.

- 1) *Veidot kopējas valdības un sociālo partneru iniciatīvas, lai veicinātu darbiniekus ilgāk palikt darbā, piemēram, uzņēmumos vecākiem darbiniekiem veicinot apmācību iespējas, uzlabojot darba kvalitāti, darba apstākļus un darba organizāciju, ieviešot elastīgākas darba formas, veicināt, lai priekšlaicīgas pensionēšanās iespējas neveicinātu cilvēkus pamest darbu;*
- 2) *Izvērtēt nodokļu un pabalstu sistēmas, liekot uzsvāru uz priekšlaicīgu pensionēšanās iespēju samazināšanu, esošo politiku, kas ietekmē līdzdalību darba tirgū, izvērtējumu.*

✓ *2004.gada 3.marta Eiropas Komisijas paziņojumā „Gados vecāku darbinieku nodarbinātības palielināšana un darba attiecību pārtraukšanas aizkavēšana darba tirgū” tika uzvērta nepieciešamību pēc vecāku cilvēku dalības pieauguma darba tirgū, lai uzturētu ekonomisko izaugsmi un sociālās aizsardzības sistēmas. Priekšlaicīga pensionēšanās rada pāragru un pastāvīgu cilvēkkapitāla zaudējumu, tādēļ ar politiku palīdzību ir jāaizkavē darba tirgus pamešana un jāuztur darbaspēka piedāvājums.*

Paziņojumā tika akcentēts, ka ne tikai valdībām, bet arī sociāliem partneriem ir nozīmīga loma, lai mudinātu uzņēmumus īstenot uz nākotni vērstu pieeju- labāka un ilgāka darba dzīve. Piemēram, sociālie partneri var izmantot koplīgumus, lai noturētu vecākus cilvēkus darbavietās, lai darbinieki ar lielāku darba stāžu saņemtu augstāku algu, lai apvienotu pakāpenisku pensionēšanos ar nepilnu darba laiku utt.

Komisija aicināja dalībvalstis izstrādāt aktīvas novecošanās stratēģijas, lai veicinātu vecāku cilvēku nodarbinātību. Tām ir jābalstās uz pensiju sistēmu reformēšanu, tuvojoties pensionēšanās vecumam, izglītošanos mūža garumā veicināšanu, nodarbinātības pakalpojumu uzlabošanu, darba kvalitātes (darba apstākļu, drošības un veselības) uzlabošanu un elastīgu darba organizāciju ieviešanu.

✓ *2005.gadā, apzinoties ierobežoto progresu Lisabonas un Stokholmas mērķu sasniegšanā, Eiropas Padome atjaunoja Lisabonas stratēģiju un tās prioritātes un izstrādāja Nodarbinātības pamatnostādnes 2005.-2008.gadam, atbilstoši kurām ES dalībvalstīm ir jāveido savas nodarbinātības politikas.*

✓ *Arī 2004.gada decembrī ETUC Izpildkomiteja pieņēma rezolūciju, kurā tika definētas sekojošas galvenās prasības saistībā ar Lisabonas stratēģijas vidējā termiņa izvērtēšanu un prioritāšu izvirzīšanu: lielāku investīciju darba tirgus politikās nepieciešamību, piemēram,*

Tomēr sabiedrības novecošanās kontekstā aktīva novecošanās mūsdienās vairs netiek saistīta tikai ar vecāku cilvēku dzīves kvalitāti, bet ar vecāku cilvēku aktivitāti un arvien biežāk - ar pensijas un nodarbinātības politikām. Aktīva novecošanās politika, kas veicina ilgāku palikšanu darba tirgū un ierobežo pāragru darba tirgus pamešanu (tai skaitā, priekšlaicīgu pensionēšanos), ir ES politiku reformu pamatā.

mūžizglītības pieejas uzlabošana; pabalstu sistēmas, kas atbalsta bezdarbniekus un to, kuri ir izslēgti no darba tirgus, pilnveidošana; politikas darba un privātās dzīves saskaņošanas uzlabošana; rīcības, lai novērstu diskrimināciju.

Eiropas Nodarbinātības pamatnostādņem viens no galvenajiem mērķiem ir „radīt vairāk un labākas darbavietas”, iesaistot pēc iespējas vairāk indivīdus darba tirgū no visām grupām, tai skaitā, arī vecākus cilvēkus. Viena no sastāvdaļām ir aktīvas novecošanās veicināšana, palielinot darbspēka līdzdalību un ilgāku palikšanu darbavietā.

Tajās uzsvērtas šādas prioritātes: iesaistīt un noturēt vairāk cilvēku darba tirgū, palielināt darbspēka piedāvājumu un modernizēt sociālās aizsardzības sistēmas; uzlabot darba ņēmēju un uzņēmumu pielāgošanās spējas; palielināt ieguldījumu cilvēkkapitālā, uzlabojot izglītību un prasmes.

Nodarbinātības pamatnostādņēs 2005.-2008.gadam ir vairāki indikatori un rīcības, kuras ir vērstas uz vecāku cilvēku iesaistīšanu un ilgāku paturēšanu darba tirgū:

- 17. pamatnostādne: īstenot tādu nodarbinātības politiku, kuras mērķis ir pilnīgas nodarbinātības sasniegšana, darba kvalitātes uzlabošana un darba ražīguma paaugstināšana, un sociālās un teritoriālās kohēzijas stiprināšana. Politikai jāveicina līdz 2010. gadam gados vecāku darba ņēmēju (55 līdz 64 gadi) nodarbinātības līmeņa sasniegšanu 50%.
- 18. pamatnostādne: veicināt "dzīves cikla" pieeju nodarbinātībai. Politikai jāatbalsta gados vecāku cilvēku ekonomiskā aktivitāte, tostarp radot piemērotus darba apstākļus, uzlabojot (profesionālo) veselības stāvokli un veicinot attiecīgu motivāciju turpināt strādāt, samazinot vēlmi priekšlaicīgi pensionēties, piedāvājot modernas sociālās aizsardzības sistēmas, lai atbalstītu līdzdalību nodarbinātībā un ilgāku nodarbinātā statusa saglabāšanu, un ilgāku darba mūžu.
- 20. pamatnostādne: uzlabot saskaņotību starp darba tirgus vajadzībām. Politikai jāatbalsta uzņēmēju iniciatīvas, kas atbilst novecojošai sabiedrībai.
- 23. pamatnostādne: palielināt un uzlabot ieguldījumu cilvēkkapitālā. Politikai jāatbalsta efektīvu mūžizglītības stratēģiju īstenošanu, veicinot līdzdalību pastāvīgās apmācībās un apmācībās darba vietā visa mūža garumā, īpaši zemas kvalifikācijas un gados vecākiem darba ņēmējiem.

Eiropas Nodarbinātības pamatnostādnes ir vadošais politikas plānošanas dokuments, kas vērstas uz Lisabonas stratēģijas, Stokholmas un Barselonas mērķu sasniegšanu. Atbilstoši tām, ES dalībvalstis izstrādā un īsteno savas nodarbinātības politikas. Katru gadu dalībvalstis Komisijai

iesniedz savu progresu ziņojumu par Lisabonas stratēģijas un Nodarbinātības pamatnostādņu īstenošanu, bet Komisija veic ikgadējo novērtējumu par katrā ES dalībvalstī īstenoto nacionālo reformu programmu un piedāvā savas rekomendācijas, kuras apstiprina Pavasara Eiropas Padome. Šīs rekomendācijas dalībvalstīm kalpo par nozīmīgu ieguldījumu nacionālās politikas prioritāšu noteikšanā un nepieciešamo reformu formulēšanā.

Attiecībā uz pirmo Nodarbinātības pamatnostādņu īstenošanas nacionālo ziņojumu novērtējumu 2006.gadā ETUC kā galvenos trūkumus norādīja, ka pārmērīgs uzsvars likts uz darba tirgus elastību un konkurētspēju, ignorējot sociālo dimensiju. Eiropas sociālā dimensija, kas ietver sociālo dialogu, kolektīvās pārrunas, darbinieku aizsardzību un līdzdalību, nevis bremzē konkurētspēju un ekonomisko izaugsmi, bet tieši pretēji – ir nozīmīgs inovāciju, produktivitātes un ilgtspējīgas attīstības stimuls. Lai ieviestu Lisabonas stratēģiju, sociālais modelis ir jāuzlūko kā produktivitātes veicināšanas faktors.

✓ Lai uzsvērtu demogrāfiskās situācijas tendences un pieņemtu atbilstošas politikas, *2005.gada 16.martā Komisija publicēja Zaļo grāmatu² „Jauna solidaritāte paaudžu starpā saistībā ar demogrāfiskām izmaiņām”*. Tajā tika uzsvērts, ka demogrāfiju Eiropā ietekmē pastāvīga mūža ilguma rādītāju paaugstināšanās, strādājošo skaita pieaugums vecuma grupā virs 60 gadiem laikā līdz 2030.gadam, nemainīgi zemi dzimstības rādītāji. *Tādēļ, lai kompensētu paredzamo darba spējīgā vecuma pieaugušo skaita samazināšanos, ES atbalsta lielāku nodarbinātību, jo īpaši sievietēm un gados vecākiem cilvēkiem, ieguldījumus cilvēkresursos un augstāku ražīgumu. To var sasniegt ar darba organizācijas modernizēšanu, mūžizglītības stratēģijām, darba vides kvalitātes uzlabošanu un „aktīvu novecošanos”, jo īpaši - vidējā pensionēšanās vecuma palielināšanu.*

✓ Īsi pēc tam, Komisija un Eiropadome saistībā ar Zaļo grāmatu par demogrāfiskām izmaiņām, publicēja kopējo ziņojumu *„Darbaspēka līdzdalības palielināšana un aktīvas novecošanās veicināšana”*, kurā *uzsvēra paaudžu solidaritātes un dzīves cikla pieejas nepieciešamību, lai veicinātu prasmju un pieredzes apmaiņu.*

✓ Saistībā ar augstākminēto Zaļo grāmatu, arī *ETUC Izpildkomiteja 2005.gada 14-15.jūnijā pieņēma rezolūciju par demogrāfiskajām izmaiņām: jauna solidaritāte starp paaudzēm*. Rezolūcijā tika kritizēts, ka zaļā grāmata pārlietu fokusējas uz sociālā budžeta izdevumu samazināšanu, sociālai aizsardzībai ir jābūt uztvertai arī kā produktīvām investīcijām. ETUC uzsvēra, ka jāfokusējas uz mūžizglītību, nodarbinātības kvalitātes veicināšanu, darba apstākļu

² **Zaļā grāmata** ir apspriešanai paredzēts dokuments, kura mērķis ir stimulēt diskusiju par kādu konkrētu tematu un sākt sabiedriskās apspriešanas procedūru.

uzlabošanu, bezdarba preventīvu apkarošanu, uzņēmumu restrukturēšanu, pārkvalifikācijas iespējām dzīves otrajā pusē sociālās sistēmas ietvaros, kas ir pielāgotas cilvēku vajadzībām un nesoda indivīdus. Norādot, ka šo mērķu sasniegšanā - darba kvalitātes uzlabošanai ir jābūt visa pamatā.

ETUC uzsvēra sociālā dialoga lomu, veicinot tālredzīgu uzņēmumu paaudžu vadības kultūru; nodrošināt vienlīdzīgu atalgojumu jau darba alga dzīves laikā; ieviešot pasākumus, kas palīdz savienot pensiju ar darbu; ieviešot inovatīvas darba organizācijas un personāla politikas, pilnveidojot darba un ģimenes dzīves saskaņošanu (lai nodrošinātu augstāku pensiju, īpaši sievietēm), darba apstākļu, darba aizsardzības un drošības uzlabošanā, veicinot sākotnējo vai mūžizglītību. Rezolūcijā ETUC aicināja uz sekojošām rīcībām - izvērtēt sociālās aizsardzības sistēmas un pilnveidot tās, lai veicinātu lielāku sociālo kohēziju, godīgāku ienākumu sadali un vienlīdzīgākas iespējas; un piešķirt papildu finansējumu jauno izaicinājumu risināšanai.

✓ Saistībā ar aizsāktajām diskusijām par demogrāfijas problēmām un tās risinājumiem, *2006.gada 12.oktobrī Komisija nāca klajā ar paziņojumu „Eiropas demogrāfiskā nākotne – kā pārvērst problēmu par iespēju”* norādot, ka pašreizējās stratēģijas nav noturīgas ilgtermiņā, jo tās nerisina sagaidāmo darbaspēka skaita samazināšanās un publisko finanšu lejupslīdes problēmu. *Problēma ir, ka Eiropa nespēj pielāgoties jaunajai demogrāfiskajai situācijai, kā arī uzņēmumu un iedzīvotāju nevēlēšanās mainīt savus ieradumus un uzvedību, īpaši saistībā ar darba tirgus modernizāciju.* Paziņojumā dalībvalstis ir aicinātas veikt konkrētus pasākumus demogrāfisko problēmu risināšanai, norādot piecas jomas - demogrāfiskas atjaunošanās veicināšana Eiropā, nodarbinātības prestiža celšana Eiropā – vairāk darbavietu un garāka kvalitatīva darba dzīve, produktīvāka un konkurētspējīgāka Eiropa, ieceļotāju uzņemšana un integrācija Eiropā, noturīgas publiskās finanses Eiropā – pienācīgas sociālās aizsardzības un paaudžu vienlīdzības garantija. Tomēr dalībvalstīm ir jārēķinās, ka demogrāfiskās problēmas risināšana ir ļoti ilgstošs uzdevums mums visiem.

Atbildot uz šiem izaicinājumiem, 2006.gadā Komisijas paziņojumā „Eiropas demogrāfisko nākotne - no izaicinājuma līdz iespējām”, tiek izvērtētas Eiropas iespējas saistībā ar demogrāfiskajiem izaicinājumiem un Lisabonas stratēģiju. Tajā tiek izvirzīti sekojoši izaicinājumi saistībā ar novecojošu sabiedrību: infrastruktūras pilnveide bērnu radīšanai, garākas un produktīvākas darba dzīves iespējamība saistībā ar veselības uzlabošanu, vecuma diskriminācijas apkarošana, mūžizglītības uzlabošana.

Dokumentā noteiktas pieci mērķi, kas nepieciešami kopīgajai perspektīvai – atgūt pārliecību:

- demogrāfiskas atjaunošanās veicināšana Eiropā,
- nodarbinātības prestiža celšana Eiropā – vairāk darbavietu un garāka kvalitatīva darba dzīve,
- produktīvāka un konkurētspējīgāka Eiropa,
- ieceļotāju uzņemšana un integrācija Eiropā,
- noturīgas publiskās finanses Eiropā – pienācīgas sociālās aizsardzības un paaudžu vienlīdzības garantija.

✓ *2006.gadā nogalē Eiropas Parlaments publicēja Rezolūciju par demogrāfiskām problēmām un paaudžu solidaritāti, kurā aicināja:*

- dalībvalstis it īpaši gados vecākiem darba ņēmējiem dot iespēju piedalīties profesionālo mācību programmās, lai nodrošinātu, ka viņi var aktīvi iesaistīties darba tirgū līdz pensijas vecuma sasniegšanai, mudinot izstrādāt īpašas vecākiem cilvēkiem paredzētas izglītības metodes;

- uzsvērt priekšrocības, kādas ir gados vecāku darba ņēmēju paturēšanai, pārliecinot darba devējus — tas ir abu pušu interesēs;

- dalībvalstis novērst visus šķēršļus, it īpaši ar nodokļiem un pensijām saistītos kavēkļus, kas vecākiem cilvēkiem traucē turpināt darbu, kā arī rosina apsvērt iespējas pensijas vecuma darba ņēmējiem saņemt daļu pensijas, kamēr viņi turpina gūt darba ienākumus;

- izvērtēt dalībvalstu pensiju sistēmu reformas ne tikai ekonomiski, bet arī sociāli, jo to galvenais mērķis nedrīkst būt tikai finansiālā ilgtspējība, bet tām arī ir jāpadara vecāka gadagājuma personu dzīve finansiāli stabilāka;

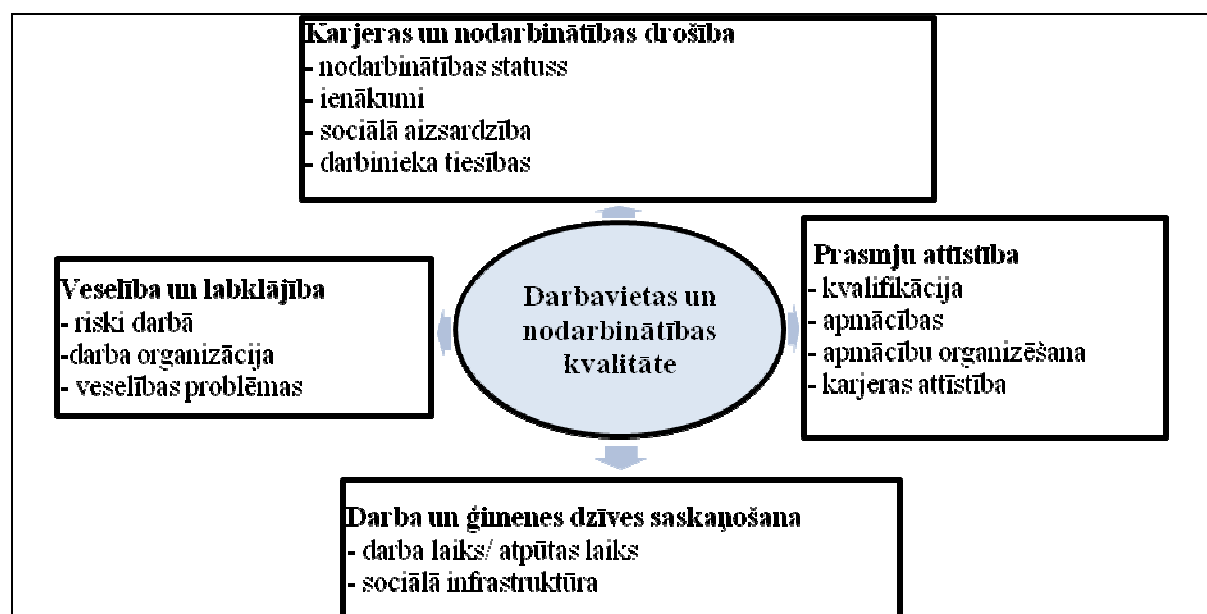
- dalībvalstis lielāka uzmanību pievērst, lai pilnveidotu atbilstīgas papildu pensiju sistēmas un veicinātu individuālus ieguldījumus, jo ienākumi no valsts fondētajām pensijām ir nepietiekami, lai apmierinātu cilvēku vajadzības pēc aiziešanas pensijā.

✓ *2007.gada 14.jūnija Komisijas paziņojums „Pilnvērtīgas vecumdienas informācijas sabiedrībā. i2010 iniciatīva. Rīcības plāns par vecāka gadagājuma cilvēkiem domātām informācijas un komunikāciju tehnoloģijām”* Paziņojumā norādīts, ka informācijas un komunikāciju tehnoloģijas (IKT) var palīdzēt vecāka gadagājuma personām uzlabot dzīves kvalitāti, būt veselākām un dzīvot neatkarīgi ilgāku laiku. IKT arī sniedz iespēju vecāka gadagājuma cilvēkiem turpināt strādāt vai aktīvi iesaistīties vietējā sabiedrībā. Rīcības plānā risināti jautājumi par tirgus šķēršļiem IKT pakalpojumiem un rīkiem, un tā mērķis ir panākt, lai tiktu izmantotas īpaši tās iespējas, kas sniedz labumu šodienas un nākotnes vecākajai paaudzei, palielinot informētību, izstrādājot kopīgu plānu, likvidējot tehniskus un tiesiskā regulējuma traucēkļus, kā arī veicinot ieviešanu.

✓ *Komisijas 2007. gada ziņojumā „Nodarbinātība Eiropā”* sniegta vispārēji pozitīva informācija par tuvošanos Stokholmā noteiktā mērķa sasniegšanai, pievēršot uzmanību gados vecāku cilvēku nodarbinātības līmeņa paaugstināšanās tendencēm. Lai saglabātu šo izaugsmi, ir svarīgi izveidot vajadzīgos apstākļus, lai gados vecāki darbinieki savā darbā paliktu ilgāk, un piedāvāt izdevīgākas nodarbinātības iespējas. Viena būtiska problēma ir vecāku cilvēku līdzdalības palielināšana darba tirgū un tas, kā aizkavēt šo personu aizplūšanu no darbaspēka resursiem. *2007.gadā ES vairāk nekā puse personu vecumā no 55 līdz 64 gadiem nav ekonomiski aktīvi, un tam iemesls ir galvenokārt aiziešana pensijā, kā arī sliktā veselība, personiski vai ģimenes pienākumi, vai uzskats, ka darbs vairs nav pieejams.*

Viens no aspektiem, kas nosaka ilgāku vecāku cilvēku palikšanu darba tirgū ir darba kvalitāte. Darbavietas kvalitātes izvērtēšanai Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds (turpmāk – Eiropafonds) izveidoja ietvaru, kurš tika balstīts uz 2001.gadā Stokholmas Eiropadomes identificētajiem kritērijiem. Tie ir faktori, kuriem ir vislielākā ietekme uz darbavietas kvalitāti, skatoties no četrām dimensijām.

1.tabula. Darbavietas un nodarbinātības kvalitātes noteikšanas modelis



Avots: Eiropafonds, Darbavietas un nodarbinātības kvalitāte. Jautājumi un izaicinājumi (2002)

Eiropafonds 2008.gada pētījumā „Novecojoša darbaspēka darba apstākļi” novērtēja vecāku cilvēku darba apstākļus, analizējot četrus sekojošus darba kvalitāti nosakošos aspektus:

1) *karjeras attīstību un nodarbinātības drošību*, secinot, ka liela daļa zemas kvalifikācijas darbinieki ir vecāki darbinieki; vairākums darba līgumu ir beztermiņa (82%), bet salīdzinoši

daudz (37%) sievietes vecumā 55 gadi un vairāk gadi tiek nodarbinātas uz pusslodzi; ir augsta apmierinātība ar darba apstākļiem (83,5%), ar vecuma diskrimināciju darbavietā ir saskārušies 2,5% vīriešu un 2,8% sieviešu; vecākiem cilvēkiem zemāka samaksa ir izplatīta Austrumeiropas valstīs, Īrijā un Lielbritānijā; darba samaksu ietekmē dzimums, izglītība un darba pienākumi, uzņēmuma lielums.

2) *darbinieku veselības aizsardzību un labklājību*, secinot, ka vecākiem darbiniekiem ir zemāki darba riski (tomēr 45–55 gadu vecuma grupā ir novērota darba apstākļu pasliktināšanās); riskus ietekmē nozare un nodarbošanās; attiecībā uz darba organizāciju- vecākiem darbiniekiem ir lielāka autonomija darbā, izvēloties darba metodes, darba ātrumu, ņemot brīvās dienas, tomēr viņi mazāk strādā darbos, kur ir augstāka darba intensitāte, stingri noteikti termiņi, un viņi nav tik elastīgi.

3) *prasmju attīstību*, secinot, ka vecākiem darbiniekiem, it sevišķi sievietēm, ir mazākas iespējas būt iesaistītām apmācībās; lielai daļai vecāku darbinieku nav IKT prasmju.

4) *darba un ģimenes dzīves saskaņošanu*, secinot, ka vecāki darbinieki nedēļā strādā mazāk stundu nekā citas grupas (izņemot vecuma grupu 15-24 gadi); viņiem ir elastīgāki darba grafiki; ir visaugstākās iespējas darba laika nosacījumu izvēlē; ārpus darba velta laiku dažādām aktivitātēm līdzīgi kā citas darbinieku grupas, izņemot mazāk laika velta mācībām un savu bērnu aprūpei.

Dati parāda, ka liela daļa zemas kvalifikācijas darbinieku ir vecāki darbinieki, kas norāda uz darbinieku nepietiekošu izglītošanos mūža garumā, tai skaitā, nepieciešamību nepārtraukti apgūt jaunās tehnoloģijas – IKT, lai uzlabotu gan darba, gan dzīves kvalitāti kopumā. Šāds secinājums ir pausts arī 2007.gada 14.jūnija Komisijas paziņojumā „Pilnvērtīgas vecumdienas informācijas sabiedrībā. i2010 iniciatīva. Rīcības plāns par vecāka gadagājuma cilvēkiem domātām informācijas un komunikāciju tehnoloģijām”, kurā ir norādīts, ka IKT var palīdzēt vecāka gadagājuma personām uzlabot dzīves kvalitāti. Arī Reģionu komiteja atbalsta Komisijas viedokli, un savā 2008.gada sākumā publicētajā atzinumā “Pilnvērtīgas vecumdienas informācijas sabiedrībā”, uzsvērta, ka gados vecāku darba ņēmēju nodarbinātības līmeņa paaugstināšanai būtiski svarīgi ir veicināt elastīgāku darba laiku, ģimenes dzīves un darba saskaņošanu, atbilstošu drošību un veselības aizsardzību darbā un mūžizglītību. Inovatīvi IKT risinājumi, piemēram, tāldarba un tālmācības atbalstam ir būtiskākie līdzekļi, ar ko sasniegt mērķus saistībā ar minētajiem jaunajiem darba dzīves modeļiem.

✓ 2008. gada 13.-14. martā Eiropadome, atjaunojot un praktiski nemainot iepriekšējās Nodarbinātības pamatnostādnes, apstiprināja Integrētās pamatnostādnes izaugsmei un nodarbinātībai 2008.-2010. gadam un valstu specifiskās rekomendācijas, iezīmēja jaunā

Lisabonas stratēģijas cikla 2008.-2010. gadam sākšanos. Tas nozīmē, ka vecāku cilvēku iesaistīšanai darbā – paliek spēkā ziņojumā jau minētās Nodarbinātības pamatnostādnes, īpaši pamatnostādne Nr.17, 18, 20 un 23.

2009.gadā attiecībā uz vecāku cilvēku iesaistīšanu darba tirgū tika izstrādāti daudz dokumentu, kā nozīmīgāko un atziņām pilnvērtīgāko autore min - *2009.gada 25.marta Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas publicētais pašiniciatīvas atzinums par tematu "Gados vecāku darba ņēmēju stāvoklis rūpniecības pārmaiņu laikā: atbalsta sniegšana un vecuma struktūras dažādošana nozarēs un uzņēmumos"*, kurā Komisija tika aicināta īpašu uzmanību veltīt gados vecāku cilvēku stāvoklim darba tirgū, izstrādājot programmu un pamatnostādnes par gados vecāku cilvēku nodarbinātības atbalstīšanu. Ir nepieciešams kombinēt aktīvu vecumdienu atbalstīšanu, gan gados vecākiem darba ņēmējiem, gan viņu darba devējiem paredzētu stimulu iekļaušanu dalībvalstu politikas pasākumos, kas gados vecākus cilvēkus motivē palikt darba tirgū, labāku dzīves un darba (jo īpaši fiziskā darba) apstākļu radīšanu un tādu institucionālo risinājumu izmantošanu, kas sekmē darba tirgu elastīgumu attiecībā uz gados vecākus darba ņēmēju nodarbināšanu.

Atzinumā norādītas rīcības, kā uzņēmumi var veicināt gados vecāku cilvēku noturēšanu darbavietā:

- vadošam personālam jāanalizē šādi jautājumi: gados vecāku darba ņēmēju motivācijas un radošuma saglabāšana, pielāgošanās darba ritmam, lai pēc pāris gadiem nerastos profesionālās izdegšanas sindroms, darba attiecību veidošana ar dažāda vecuma kolēģiem;
- uzņēmuma vadības sistēmā ir svarīgi izveidot paredzēšanas mehānismu, tostarp jau karjeras vidusposmā sākot veikt sistemātisku novērtējumu, lai novērstu, ka darbinieks nokļūst riska grupā;
- elastīga pieeja attiecībā uz darba laiku, piemēram, darba nedēļas stundu samazināšana vai to kompensēšana ar papildu atvaļinājumu;
- gados vecāku darbinieku dalība visās uzņēmuma piedāvātajās mācību programmās un iesaistīšana mācību organizēšanā darba vietā;
- zināšanu atsvaidzināšanas kursi par darba vietā izmantojamām tehnoloģijām un IKT;
- darbaspēka struktūras dažādošana var uzlabot darbinieku grupai uzticēto uzdevumu veikšanu, jo tiek iesaistīts plašs informācijas, resursu un lēmuma pieņemšanas pieeju klāsts, tādējādi nodrošinot labākus rezultātus, kā arī paaugstinās darbaspēka vispārējais prasmju līmenis un tā tieksme uz inovāciju, uzlabojas preču un pakalpojumu kvalitāte un darba organizēšana, —

saglabājas vajadzīgais prasmju līmenis, profesionālās attīstības potenciāls un darbinieku pārgrupēšanas iespēja uzņēmumā.

Sociālie partneri, tai skaitā, arodbiedrības var īstenot šādu paraugpraksi:

- piedalās sarunās par uzņēmumu, nozaru vai starpnozaru kolektīvajiem nolīgumiem, kuros ir minēti noteikumi par gados vecākiem darbiniekiem;
- var izmantot arī sociālos paktus, prasības darba noteikumos un citus divpusējus vai daudzpusējus līgumus;
- motivē par 50 gadiem vecākus darba ņēmējus palikt darba tirgū, bet darba devējus — viņus paturēt uzņēmumā vai pieņemt darbā gados vecākus darbiniekus;
- kopīga rīcība, kas virzīta uz iemaņu un prasmju atzīšanu, mūžizglītību un pieaugušo apmācību, ir piemērots mehānisms šā mērķa sasniegšanai.

✓ 2009.gada 31.martā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja atzinumā par tematu “Vecāka gadagājuma cilvēku vajadzību ievērošana” iesaistītas puses lūdz veikt šādus pasākumus:

- paredzēt regulārus ziņojumus par stāvokli valstu un reģionālajā līmenī;
- apkopot un izplatīt dalībvalstu labas prakses piemērus;
- veidot jaunu priekšstatu par vecumdienām, lai politikā, tautsaimniecībā un sabiedrībā atzītu gados vecāku cilvēku (tostarp migrantu) sasniegumus un nodrošinātu cieņu pret vecumdienām;
- veikt plašsaziņas līdzekļu kampaņas “Aktīvas vecumdienas”;
- veikt pasākumus, pirmkārt šādās jomās: vispārējas nozīmes pakalpojumi, infrastruktūra, nodrošināšana ar precēm un pakalpojumiem, finanšu pakalpojumi, mājokļa jautājumi, veselības aprūpes pakalpojumi, dzīves noslēguma posma organizēšana, piedalīšanās sabiedrības dzīvē.

✓ 2009.gada 24.aprīlī Komisija, izvērtējot 2009.gada ziņojumu par novecošanu, paziņojumā „Kā risināt ES iedzīvotāju novecošanas ietekmi” pauda, ka nepieciešams rīkoties visās 2006.gadā Komisijas paziņojumā „Eiropas demogrāfisko nākotne - no izaicinājuma līdz iespējām” uzsvērtajās jomās un ka ar novecošanu saistītie izaicinājumi jārisina, balstoties uz esošajām, pēdējo gadu laikā radītajām politikas pamatnostādņēm, jo īpaši uz Lisabonas stratēģiju, *uzlabojot sociālo izdevumu (pensiju, veselības aprūpes un ilgtermiņa aprūpes jomā) efektivitāti un lietderīgumu, uzlabojot publisko finanšu kvalitāti un stabilitāti.*

Attiecībā uz Komisijas paziņojumu, 2010.gada 14.aprīlī Reģionu komiteja uzsvēra, ka vecāka gadagājuma cilvēkiem ir jānodrošina tiesības vecumdienās saņemt tādus ienākumus, kas pārsniedz nabadzības sliekšni un ļauj dzīvot cilvēka cienīgu dzīvi, norādot, ka līdzdalība darba

tirgū ir galvenais cienīgas dzīves priekšnosacījums. Tādēļ sociāliem partneriem un valdībai ir jānodrošina neierobežotas iespējas līdzdalībai darba tirgū, jāizstrādā pret diskrimināciju vērstu direktīvu.

✓ *Padome 2009. gada 20. novembrī pieņēma secinājumus „Veselīgas un cilvēciskas vecumdienas”*, kuros ES dalībvalstis tiek aicinātas turpināt prioritizēt veselīgas un cienīgas novecošanas jautājumus, akcentējot koncentrēšanos uz preventīviem pasākumiem kā stratēģiju dzīves kvalitātes uzlabošanai un hronisku saslimstību sloga samazināšanai, kā arī risinot draudošo darbaspēka trūkumu veselības un sociālās aprūpes nozarēs, sekmējot šī novecojošā personāla mūžizglītību, profesionālo prasmju attīstību un tādu darba metožu ieviešanu, kas aprūpes sektoru padarītu pievilcīgāku.

✓ *Padome 2010. gada 7. jūnijā pieņēma secinājumus „Aktīvas vecumdienas”*, kuros tā aicina Komisiju „sagatavot Eiropas gadu aktīvām vecumdienām 2012. gadā, kurā būtu iespējams uzsvērt aktīvu vecumdienu sniegto labumu un to devumu starppaaudžu solidaritātei un popularizēt daudzsološas iniciatīvas aktīvu vecumdienu atbalstam visos līmeņos”. *2010. gada 6. septembrī Eiropas Parlaments un Padome nolēma, ka 2012. gads tiek pasludināts par Eiropas gadu aktīvām vecumdienām* ar mērķi uzlabot sabiedrības informētību par aktīvu vecumdienu būtisko nozīmi, lai uzsvērtu lietderīgo devumu, ko vecāka gadagājuma cilvēki sniedz sabiedrībai un tautsaimniecībai, veicinātu aktīvu dzīvesveidu vecumdienās un pastiprinātu vecāka gadagājuma cilvēku potenciāla mobilizēšanas pasākumus, stimulējot diskusijas un pieredzes apmaiņu, lai veicinātu aktīvu vecumdienu politiku, noteiktu un izplatītu labu praksi.

2011. gadā valsts iestādes, sociālie partneri un pilsoniskās sabiedrības organizācijas visos līmeņos tiks aicinātas uzņemties konkrētus mērķus aktīvu vecumdienu jomā. Eiropas gada galvenā uzmanība 2012. gadā tiks pievērsta tam, lai sāktu īstenot 2011. gadā panāktās apņemšanās, uzlabotu sabiedrības informētību, popularizētu šīs iniciatīvas ar plašsaziņas līdzekļu starpniecību un iesaistītu citus informācijas izplatītājus.

✓ Aktīvas vecumdienas ir arī efektīvs instruments vecuma nabadzības problēmas risināšanai. *Komisijas paziņojumā „Eiropa 2020 — stratēģija gudrai, ilgtspējīgai un integrējošai izaugsmei”* ir uzsvērts, lai panāktu sociālo kohēziju un augstāku ražīgumu, Eiropas Savienībā ir svarīgi veicināt iedzīvotāju veselīgu un aktīvu novecošanu. Paziņojumā ierosināta pamatiniciatīva „Jaunu prasmju un darbavietu programma”, saskaņā ar kuru dalībvalstīm būtu jāveicina aktīvu vecumdienu politika. Komisija uzsver to, ka svarīgi veicināt novecojošās sabiedrības veselību un

aktivitāti, lai cita starpā palīdzētu sasniegt augstu nodarbinātības līmeni, veikt ieguldījumus prasmju uzlabošanā un samazināt nabadzību.

✓ 2010.gada 7.jūlijā Komisija publicēja zaļo grāmatu „Ceļā uz atbilstīgām, noturīgām un drošām Eiropas pensiju sistēmām”, kurā pausts viedoklis, ka nesenā finanšu un ekonomikas krīze ir pastiprinājusi un paplašinājusi demogrāfiskās novecošanas tendences spēcīgo ietekmi uz sociālo/pensiju sistēmu ilgtspēju. Dokumentā uzsvērtā nepieciešamība veidot atbilstošas (darba dzīves ilgums samērojams ar pensijas saņemšanas ilgumu) pensiju sistēmas, pagarinot pensionēšanās vecumu. Tai pat laikā tiek runāts par cilvēku nabadzības neveicināšanu, nodrošinot pietiekami daudz iespēju attiecībā uz papildu tiesībām, piemēram, sekmējot ilgāku darba dzīvi un palielinot papildu pensiju shēmu pieejamību.

2010.gada 7.jūlijā ETUC ES pensiju zaļo grāmatu nosauca par nereālu. Džons Monks, ETUC ģenerālsekretārs sacīja: Vai ir pierādījumi, ka darba devēji vēlas paturēt vecākus darbiniekus? ETUC uzsvēra, ka dzīves ilgums palielinās, bet joprojām nav pierādījumu, ka augstāks pensionēšanās vecums uzrunā arī darba devējus, kas veidotu darbavietas, lai piesaistītu vecākus darbiniekus palikt darbā. Tiešām, darba devējiem dominē uzskats, ka vecākiem darbiniekiem ir grūtības pieņemt ātrās izmaiņas darba vietās un tādēļ ir jāveicina aiziet ātrāk, jau pirms esošā pensionēšanas vecuma. Tādēļ arī Komisijas ideja par pensionēšanās vecuma palielināšanu ir nereāla. Komisija varētu veicināt, ka vecāki darbinieki paliek darbā līdz likuma noteiktajam pensionēšanās vecumam.

Galvenie secinājumi par Eiropas politikas iniciatīvām

Izvērtējot ES politikas dokumentus attiecībā uz 55 līdz 64 gadus vecu cilvēku līdzdalības darba tirgū jeb nodarbinātības palielināšanu, tiek secināts, ka iniciatīvas ir vērstas trīs galvenos virzienos:

- 1) Demogrāfisko izaicinājumu uzsvēršana - vecāku cilvēku skaita pieaugums un ar to saistīto aktīvas novecošanās politikas nepieciešamība;
- 2) Pāragra darba tirgus pamešanas ierobežošana ar pensiju sistēmu reformām, samazinot priekšlaicīgas pensionēšanās iespējas un palielinot pensionēšanās vecumu;
- 3) Vecāku darbinieku ilgāka noturēšana darba tirgū, uzlabojot darba kvalitāti (darba apstākļus, drošību un veselību), izglītošanās iespējas visa mūža garumā, nodarbinātības pakalpojumu kvalitāti un pieejamību, ieviešot elastīgu darba organizāciju visas dzīves laikā, lai darbinieks nepamestu darba tirgu veselības vai ģimenes apstākļu dēļ.

Vairākos dokumentos uzsvēta sociālo partneru loma vecāku darbinieku nodarbinātības veicināšanā: piemēram, sociālie partneri var izmantot koplīgumus, lai noturētu vecākus cilvēkus darbavietās, lai darbinieki ar lielāku darba stāžu saņemtu augstāku algu, lai apvienotu pakāpenisku pensionēšanos ar nepilnu darba laiku, uzņēmumos veicināt mūžizglītību un pieaugušo apmācību u.tml.

Liela loma ir darba devējiem - saglabājot gados vecāku darba ņēmēju motivāciju; sistemātiski novērtējot darbinieka prasmes, lai darbinieks nenokļūtu riska grupā; iesaistot gados vecāku darbiniekus uzņēmuma piedāvātajās mācību programmās; ieviešot elastīgāku darba laiku, piemēram, samazinot darba nedēļas stundu skaitu; izskaužot diskrimināciju un saņemot pozitīvus ieguvumus, ko vecāks darbinieks var sniegt uzņēmumā, gan kolektīvā.

Ir nepieciešams veidot jaunu priekšstatu par vecumdienām, lai politikā, tautsaimniecībā un sabiedrībā atzītu gados vecāku cilvēku sasniegumus un nodrošinātu cieņu pret vecumdienām, tādēļ autore pozitīvi vērtē 2012. gada pasludināšanu par Eiropas gadu aktīvām vecumdienām. 2011.gadā aicinot valsts iestādes, sociālos partnerus un pilsoniskās sabiedrības organizācijas uzņemties konkrētus mērķus aktīvu vecumdienu jomā, var tikt pozitīvi ietekmēta sabiedrības attieksme pret vecāka gadagājuma cilvēku devumu sabiedrībā un tautsaimniecībā.

Neskatoties uz neskaitāmām politiku iniciatīvām- pensionēšanās vecuma palielināšanu daudzās valstīs, uz visaptverošu Nodarbinātības pamatnostādņu īstenošanu, vecāku cilvēku nodarbinātības līmenis 2009.gadā bija 46%, kas ir zemāks nekā noteikts Stokholmas mērķī, kas paredz līdz 2010. gadam sasniegt 50 % šādu cilvēku nodarbinātību, un darba pamešanas vecums vidēji ES ir palielinājies tikai par 1,1 gadu laika posmā no 2001.-2008.gadam.

Jāpiekrīt, ka problēma ir tā, ka Eiropa nespēj pielāgoties jaunajai demogrāfiskajai situācijai, kā arī uzņēmumu un iedzīvotāju nevēlēšanās mainīt savus ieradumus un uzvedību, īpaši saistībā ar darba tirgus modernizāciju.

Tādēļ iniciatīvām palielināt pensionēšanās vecumu ir jābūt saistītām ar iespējām atrast darbu, ar sabiedrības, tai skaitā, uzņēmēju attieksmes maiņu par vecāku darbinieku ilgāku paturēšanu darbā. Jo, neraugoties uz dažādām politikas iniciatīvām, kas vērstas uz vecāku darbinieku nodarbinātības veicināšanu, krīzes ietekmē daudzi vecāki darbinieki ir zaudējuši darbavietas un nespēj atrast jaunas. Tas liecina par sabiedrības, tai skaitā arī uzņēmumu, izpratnes trūkumu par vecāku darbinieku nodarbināšanu.

Kā arī, iespēja palikt darba tirgū līdz oficiālajam pensijas vecumam vai ilgāk lielā mērā ir atkarīga no darbinieka veselības stāvokļa, labklājības un darba vides. Tādēļ darbavieta jāpiemēro

novecojoša darbaspēka vajadzībām (piemēram, ieviešot darba laika plānojumu, kas atbilst gados vecāku darbinieku prasībām), jāuzlabo veselības aprūpes u.c. pakalpojumu kvalitāte.

Arodbiedrības uzskata, ka būtiskākais aspekts vecāku cilvēku darba dzīves paildzināšanā ir cienīga darba veicināšana – cienīga darba alga, cienīgi darba apstākļi, mūžizglītības iespējas, labāka darba organizēšana visas profesionālās dzīves garumā, ne tikai vecumdienās.

Latvijas politikas iniciatīvas

✓ **Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030. gadam** (turpmāk - Stratēģija 2030) tika apstiprināta 2010.gada jūnijā. Stratēģija 2030 kļuva par hierarhiski augstāko ilgtermiņa attīstības plānošanas dokumentu, iezīmējot Latvijas ilgtspējīgas attīstības mērķus un galvenos rīcības virzienus tuvākajiem 20 gadiem. *Viena no stratēģijas prioritātēm ir ilgtermiņa ieguldījums cilvēkkapitālā, nesamazinot cilvēkkapitāla bāzes vērtību un palielinot tā produktivitāti, ņemot vērā, ka Latvijā samazinās cilvēku skaits un noveco sabiedrība.*

Latvijā, līdzīgi kā visā Eiropā, sabiedrība kļūst aizvien vecāka. Sabiedrības novecošanās nozīmē, ka pieaug vecāka gadagājuma cilvēku skaits, t.i., palielinās iedzīvotāju vidējais mūža ilgums, līdz ar to palielinās vecāka gadagājuma cilvēku īpatsvars. Zemie dzimstības rādītāji Latvijā un darbaspēka pieaugošā emigrācija nozīmē, ka nākotnē samazināsies darbaspējīgo skaits.

Stratēģijā uzsvērts, ka līdz 2030.gadam Latvijā dzīvos mazāk kā 2 miljoni iedzīvotāju un vairums būs vecāki par 45 gadiem, bet jau 2020.gadā pensijas vecuma cilvēku būs vairāk nekā bērnu un jauniešu vecuma līdz 18 gadiem. Tā rezultātā samazināsies atbalsts no darbaspējīgo puses, kas norāda uz to, ka gados vecākiem cilvēkiem ir nepieciešams iespējami ilgi saglabāt ekonomisko aktivitāti. Diemžēl sabiedrības novecošanās saistās ar darba produktivitātes zudumu un izmaiņām darbaspēka struktūrā. Tādēļ *Latvijas būtiskāka attīstības iespēja ir darbaspēka līdzdalības un ekonomiskas aktivitātes veicināšana, un ieguldījumi visu vecuma grupu cilvēku izglītībā un cilvēkkapitāla produktivitātes kāpināšanā- ceļot indivīdu spējas efektīvi strādāt un izkopt savas kompetences un iemaņas, tā palielinot viņu darba ražīgumu, karjeras iespējas un nodarbinātības potenciālu.*

Arodbiedrības piekrīt, ka ir jākāpina cilvēkkapitāla vērtība un jāmaina sabiedrības attieksmi pret vecumu un apmācībām, lai indivīdi būtu gatavi iet mācīties no jauna arī 40–50 gados, būt ražīgiem ekonomikā – kā darbiniekiem arī pēc 60 gadiem, lai viņi būtu gatavi mainīt profesiju, mainoties darba tirgus/kompetenču prasībām, uzskatīt un izmantot savu fizisko un garīgo veselību kā savu pamatkapitālu un vairākkārt apgūt jaunas zināšanas un profesionālās iemaņas.

Stratēģijā 2030 uzvērts, ka novecošanas būtiski ietekmēs pakalpojumu sektoru, it īpaši veselības aprūpi, tādēļ nepieciešams veselības aprūpes iestāžu restrukturizācija un specializācija vecāka gadagājuma cilvēkiem raksturīgo slimību ārstēšanā.

Viens no stratēģijā piedāvātajiem risinājumiem ir izstrādāt vecuma diskriminācijas novēršanas programmu, iekļaujot to sociālas atbildības vērtējumos un uzņēmumu auditos. Papildus tiek piedāvāti šādi ilgtermiņa risinājumi - attālinātā un nepilna darba laika shēmu izmantošana un elastīgas nodarbinātības sistēmas, kam ir būtiska loma gados vecāku cilvēku iesaistīšanai darba tirgū, ieviešana uzņēmumos un organizācijās; sociālo uzņēmumu izveidošana un atbalsts sociālā biznesa attīstībai; atbalsts uzņēmumiem, kas īsteno diskriminācijas novēršanas pasākumus; sociālās programmas nabadzības un sociālās atstumtības riskam pakļautajām iedzīvotāju grupām, jo viena no viskritiskākajām nabadzības riska grupām šobrīd ir un tuvākajā nākotnē būs pensionāri (īpaši vientuļie pensionāri); apmācības un socializācijas programmas pensijas un pirmspensijas vecuma cilvēkiem, kas novērstu gados vecāku cilvēku sociālo izolāciju un veicinātu viņu iekļaušanos darba tirgū, orientējoties uz mūžizglītību un profesionālās kvalifikācijas celšanu. Svarīgi piedāvāt iespējas apgūt prasmes, kas ir īpaši aktuālas – informācijas un komunikācijas tehnoloģiju lietošanas iemaņas un valodu prasmes.

Arodbiedrības atzinīgi novērtē Stratēģijā 2030 sniegtos ierosinājumus novecošanās kontekstā, jo šis ir viens no retajiem politikas plānošanas dokumentiem Latvijā, kurš ir tieši vērsts uz vecāka gadagājuma iedzīvotāju iesaistīšanu darba tirgū nevis sabiedrības novecošanos saistot tikai ar sociālās apdrošināšanas sistēmas ilgtspēju, kas nerisina ne esošās, ne plānotās (saistībā ar pensionēšanās vecuma paaugstināšanu, veselības aprūpes pieejamības samazināšanos) vecāka gadagājuma iedzīvotāju problēmas iesaistīties darba tirgū.

Nacionālais attīstības plāns 2007. - 2013.gadam (turpmāk - NAP) ir valsts vidēja termiņa attīstības plānošanas dokuments. Kā galvenās iniciatīvas attiecībā uz vecāka gadagājuma iedzīvotāju nodarbinātības veicināšanai uzsvērti preventīvie pasākumi pirmspensijas vecuma iedzīvotājiem iespējamai bezdarba novēršanai, kā arī runāts par ilgtspējīgas sociālās drošības sistēmas saglabāšanas nepieciešamību, par galvenajiem risinājumiem izvirzot šādus uzdevumus - uzturēt sociālas apdrošināšanas sistēmas finansiālo stabilitāti un veicināt sistēmas attīstību, *sekmēt virzību uz pietiekamu pensiju nodrošinājumu*, attīstīt sociālas palīdzības un valsts un pašvaldību sociālo pakalpojumu sistēmu, uzlabot piekļuvi sociālas palīdzības pakalpojumiem, tos tuvinot personas dzīvesvietai, un attīstīt jaunus sociālo pakalpojumu veidus, pilnveidojot sociālo dialogu starp valsti un sociāli mazaizsargāto grupu pārstāvjiem.

Nodarbinātības politika

Latvijā nodarbinātības politiku regulē vairāki dokumenti, tai skaitā, arī augstākminētā Stratēģija 2030 un NAP, gan arī Latvijas nacionālā Lisabonas programma 2005.-2010.gadam (tai skaitā - atjaunotais Lisabonas stratēģijas cikls 2008.-2010. gadam) u.c. Tomēr vecāku cilvēku nodarbinātību un nodarbināmību ietekmē vairāku saistītu politiku kopums, piemēram, pensiju politika, veselības aprūpes kvalitāte, atalgojums, pieaugušo izglītības piedāvājums, darba apstākļi u.c. faktori.

✓ **Latvijas nacionālā Lisabonas programma 2005.-2008.gadam un tās atjaunotais cikls 2008.-2010.gadam** ir viens no nozīmīgākajiem darba tirgus politikas plānošanas dokumentiem nodarbinātības veicināšanas jomā. Latvijai tāpat kā citām ES dalībvalstīm ir saistoši Eiropas Nodarbinātības stratēģijā noteiktie mērķi un kritēriji, kā arī Lisabonas stratēģijas mērķi, kuros noteikts - līdz 2010.gadam sasniegt 50% gados vecāku cilvēku nodarbinātības līmeni.

Līdz 2005.gadam Latvijas nodarbinātības politikas veidošanā tika ievērotas ES Padomes 2003.gada 22.jūlijā pieņemtās *Nodarbinātības pamatnostādnes laika posmam no 2003.gada līdz 2005.gadam*, ar mērķi nodrošināt ciešāku ekonomikas un sociālo politiku koordināciju. Šim nolūkam Latvijā ik gadu tika izstrādāti Nacionālie nodarbinātības plāni.

2005.gadā ES Lisabonas stratēģijas pārskatīšanas procesa rezultātā tika izstrādātas jaunas un savstarpēji *Integrētas nodarbinātības politikas pamatnostādnes*, lai dalībvalstu nodarbinātības politika līdzsvarotā veidā veicinātu pilnīgas nodarbinātības sasniegšanu, darba kvalitātes uzlabošanu, kā arī darba ražīguma paaugstināšanu un sociālās un teritoriālās kohēzijas stiprināšanu. 2005.gada 19.oktobrī Ministru kabinets apstiprināja Latvijas nacionālo Lisabonas programmu 2005. - 2008.gadam. 2008. gada 13.-14. martā Eiropadome, atjaunoja esošās *Integrētās pamatnostādnes izaugsmei un nodarbinātībai* un valstu specifiskās rekomendācijas, iezīmēja *jaunā Lisabonas stratēģijas cikla 2008.-2010. gadam* sākšanos, kurā Latvija izvirzīja augstāku mērķi - 2010.gadā sasniegt vecāku cilvēku nodarbinātību – 55% līmenī.

Nodarbinātības veicināšanas galvenie uzdevumi Latvijā 2008.-2010.gadam ir: veicināt iekļaujošu darba tirgu; veicināt sociālo dialogu, elastdrošības principu ieviešanu, drošu darba vidi; veicināt darbaspēka reģionālo mobilitāti un ekonomiskās aktivitātes vāji attīstītajās valsts teritorijās; samazināt nedeklarēto nodarbinātību.

Attiecībā uz vecākiem cilvēkiem Latvija īsteno Integrētās nodarbinātības politikas pamatnostādņēs noteikto (*sīkāk skatīt sadaļu Eiropas politikas iniciatīvas - Nodarbinātības pamatnostādnes 2005.-2008.gadam, Ziņojuma 5.lpp*).

Ņemot vērā 2008. gada Pavasara Eiropadomes Latvijai rekomendācijas, dzīves cikla pieeja nodarbinātībai, aktīvo nodarbinātības pasākumu uzlabošana un dažādošana līdz ar darba tirgus institūciju, nodarbinātības partnerības un sociālā dialoga attīstību un elastdrošības principu ieviešanu ir pamatelementi, kas veido Latvijas nodarbinātības politikas pasākumu kopumu. Vairākkārt ārvalstu eksperti norādījuši uz darba tirgus prognozēšanas nepieciešamību, lai savlaicīgi reaģētu uz darba tirgus pieprasījumu un piedāvājumu. Ņemot vērā, ka Latvija bija sasniegusi 50% nodarbinātības līmeni vecākiem cilvēkiem, tā 2008.gadā paaugstināja mērķi – līdz 2010.gadam sasniegt 55% vecāku iedzīvotāju nodarbinātības līmeni. *Diemžēl šis mērķis vairāk tika balstīts uz esošās ekonomiskās situācijas attīstības tempiem, kad Latvijā bija darbaspēka deficīts, un darba devēji sāka samazināt savas prasības un aktīvāk darbā pieņēma pirmspensijas un pensijas vecuma iedzīvotājus, nevis produktivitātes kāpināšanu.*

Kā viena no pozitīvām – saistītām aktivitātēm ir Labklājības ministrijas 2008.gadā Vadlīnijās ES fondu projektu iesniedzējiem 2007.-2013.gada plānošanas periodā iekļautā **horizontālā prioritāte - „vienlīdzīgas iespējas neatkarīgi no vecuma”** norādot, ka vecāku gadagājuma cilvēku iesaistīšanas darba tirgū šķēršļu mazināšanai noder pielāgotas nodarbinātības un mūžizglītības formu veicināšana šīs vecuma grupas vajadzībām un interesēm. Šis ir viens no veidiem, kā palielināt vecāka gadagājuma cilvēku (55-64 gadi) iesaistīšanu darba tirgū. Vadlīnijās tika norādīta aktīvas novecošanās nozīme, sniedzot skaidrojumu, ka vārds "*aktīvs*" attiecas uz *iespēju turpināt piedalīties sociālajā, ekonomiskajā, kultūras, garīgajā un sabiedriskajā dzīvē. Tas nenozīmē tikai būt fiziski veselam un piedalīties darba tirgū.* Efektīvs līdzeklis aktīvas novecošanās darba tirgū veicināšanai ir, piemēram, atbilstoša finansiālā motivācija, laba veselība un drošības apstākļi darbā, elastīgas darba organizācijas formas, pastāvīgas apmācības iespējas, efektīvas aktivitāti veicinošas nostādnes darba vietā un darba kvalitātes uzlabošana; veicina vecāka gadagājuma cilvēku piekļuvi darba tirgum u.c. pasākumus. *Arodbiedrības uzskata, ka šī ir ļoti vērtīga iniciatīva, lai projekta iesniedzēji vecāka gadagājuma iedzīvotājiem radītu iespēju ne tikai piedalīties projektu īstenošanā, bet arī veicinātu sabiedrības izpratni par aktīvas novecošanās iespējām un nepieciešamību.*

✓ Latvijā sociālās iekļaušanas politika tiek īstenota atbilstoši „**Nacionālajam sociālās iekļaušanas plānam 2008.-2010.gadam**” izvirzītajiem uzdevumiem, kas ietver visus trīs aktīvās

iekļaušanas pamatprincipus – adekvātu ienākumu atbalstu, iekļaujošu darba tirgu un pieeju kvalitatīviem pakalpojumiem. *Šajā plānā ir noteikti vairāki pasākumi, kas vērsti uz vecāka gadagājuma cilvēku dzīves kvalitātes uzlabošanu, tai skaitā attiecībā uz dažādu pakalpojumu pieejamību un ienākumu palielināšanu.*

Latvijas situācija

Jau vairākus gadus demogrāfiskā situācija Latvijā vērtējama kā negatīva, jo turpinās sabiedrības novecošanās, ko raksturo zema dzimstība un vidējā mūža ilguma pieaugums. Ja pagājušā gadsimta deviņdesmito gadu sākumā bērnu un jauniešu skaits pārsniedza pensijas vecuma iedzīvotāju skaitu, tad kopš 1993.gada proporcija ir mainījusies un pašlaik uz 1000 darbspējīgiem iedzīvotājiem ir 303 pensijas vecuma iedzīvotāji un tikai 207 bērni un jaunieši. Atbilstoši Eurostat veikto iedzīvotāju skaita prognožu aprēķiniem, iedzīvotāju skaits Latvijā samazināsies, prognozes liecina, ka Latvijā drīz sāks samazināties arī darbspējas vecuma iedzīvotāju skaits, visai strauji palielinoties iedzīvotāju vidējam vecumam.

Nodarbinātības un bezdarba rādītāji

Saskaņā ar Eurostat datiem, 2009.gadā nodarbinātības līmenis 55-64 gadus veciem iedzīvotājiem Latvijā bija 53,2%, kas ir par 7,2% lielāks par ES dalībvalstu vidējo. Salīdzinājumā ar 2008.gadu šo cilvēku nodarbinātības līmenis Latvijā ir samazinājies par 6,2 procentpunktiem. Tas nozīmē, ka 2009.gadā ekonomikas krīzes ietekmē un strādājošo pensionāru pretlikumīgas pensiju samazināšanas rezultātā - šie rādītāji ir krietni samazinājušies. Tomēr, neskatoties uz kopējo nelabvēlīgo situāciju - vecāku cilvēku nodarbinātības rādītāji Latvijā ir vērtējami pozitīvi. *Kā galvenais iemesls vidēji augstiem rādītājiem ir Latvijā esošās zemās vecuma pensijas un iedzīvotāju uzkrājumi, kas „piespiež” vecāka gadagājuma darbiniekus turpināt darba gaitas arī pēc pensijas vecuma sasniegšanas. To apliecina fakts, ka Latvijā krasi pieaug nabadzības risks tieši sasniedzot pensionēšanās vecumu, kas arī nosaka iedzīvotāju vēlmi ilgāk palikt darba tirgū.* 2004.-2008.gadu periodā nabadzības risks ir pieaudzis pensijas vecuma personām (65+, 75+), attiecīgi 2008.gadā nabadzības riska indekss iedzīvotājiem 65+ bija 48% un 75+ bija 54%.

Diemžēl bezdarba līmenis cilvēkiem vecumā 55-64 gadi Latvijā 2009.gadā saskaņā ar Eurostat datiem bija 13,4% (16,7% vīriešiem un 10,7% sievietēm), kas ir par 7,1 procentpunktiem lielāks par ES dalībvalstu vidējo rādītāju (6,3%). Salīdzinājumā ar 2007.gadu, kad šis rādītājs bija viszemākais, šo cilvēku bezdarba līmenis Latvijā ir pieaudzis par 9 procentpunktiem. Tas ir ne tikai ekonomiskās situācijas rezultāts, bet liecina par nodarbinātības dienestu aktīvas darbības un sabiedrības informēšanas nepieciešamību.

2.tabula. Nodarbināto iedzīvotāju īpatsvars iedzīvotāju kopskaitā, 2009.gads, %

Vecuma grupa, gadi	Pavisam	Vīrieši	Sievietes
15 - 19	5.6	7.0	4.3
20 - 24	46.6	49.0	44.2
25 - 29	69.2	73.1	65.1
30 - 34	75.5	76.6	74.3
35 - 39	78.0	76.6	79.4
40 - 44	77.3	76.7	77.9
45 - 49	76.0	72.2	79.4
50 - 54	73.4	72.6	74.0
55 - 59	67.3	64.9	69.2
60 - 64	36.2	38.4	34.7
>= 65	14.9	20.0	11.9

Avots: Centrālā statistikas pārvalde.

Dati rāda, ka visaugstākais nodarbināto iedzīvotāju īpatsvars ir vecuma grupā 35-39 gadi un tad tas sāk pakāpeniski samazināties, visstraujāk sarūkot 60-64 gadu vecuma grupā, ko var izskaidrot ar pensijas vecuma sasniegšanu un darba tirgus pamešanu, kas 2008.gadā Latvijā bija 62,7 gadu vecumā, kamēr vidēji ES dalībvalstīs jau 61,4 gadu vecumā.

Reģistrētā bezdarba līmenis 2010.gada septembra beigās sastādīja 14,6% (165 386 bezdarbnieki). *Dalījumā pa vecuma grupām 2010.gada septembra beigās lielāko reģistrēto bezdarbnieku skaitu sastādīja bezdarbnieki vecumā no 45 līdz 54 gadiem – 44 786 bezdarbnieki, kas ir 27,1% no kopējā reģistrēto bezdarbnieku skaita, bet grupā virs 55 gadiem bezdarbnieku īpatsvars kopējā reģistrēto bezdarbnieku skaitā bija 16%. Arodbiedrības atkārtoti norāda, ka Nodarbinātības valsts aģentūrai, papildus pirmspensijas vecuma bezdarbniekiem (virs 55gadi) ir jāiekļauj arī 45-54 gadi vecuma grupas bezdarbniekus bezdarba riskam pakļauto sarakstā un prioritāri jāsniedz atbalstu tieši šai grupai, kurai darba tirgū pavadāmais laiks ir no 17 līdz 8 gadiem. Arī apmācībās ieguldītie līdzekļi nestu lielāku atdevi, ņemot vērā paredzamo darba mūža ilgumu. Gados vecākiem cilvēkiem vajadzētu nodrošināt tādas pašas apmācības iespējas kā gados jauniem darbiniekiem, kā arī gādāt, lai to pieredze tiktu saglabāta un nodota tālāk gados jauniem kolēģiem. Arī gados vecākiem cilvēkiem ir darba devējam jāizrāda lielāka vēlme izglītoties.*

2010.gada 1.pusgadā pasākumā noteiktām personu grupām iesaistīti dalījumā pēc vecuma lielāko īpatsvaru sastāda cilvēki vecumā no 55 līdz 59 gadiem – 14,3% (no tiem 51% sievietes un 49% vīrieši) un no 50 līdz 54 gadiem – 11,2%. Vecāka gada gājuma cilvēki var tikt iesaistīti aktīvajos nodarbinātības pasākumos atkarībā no viņu profesionālajām zināšanām un vajadzībām, kā arī vēlmēm, piemēram: profesionālajā apmācībā, pārkvalifikācijā, kvalifikācijas

paaugstināšanā un neformālās izglītības ieguvē 2010.gada 1.pusgadā no visiem šī pasākuma dalībniekiem vecuma grupa virs 55 gadiem bija 8,5%; konkurētspējas paaugstināšanas pasākumos 2010.gada 1.pusgadā no visiem šī pasākuma dalībniekiem vecuma grupa virs 55 gadiem bija 10,1%, bet visvairāk – 17,1% iesaistījās darba praktizēšanā ar stipendiju pašvaldībās. Šāda vislielākā interese un aktivitāte pasākumā – darba praktizēšana ar 100Ls stipendiju, liecina par šīs grupas zemākām prasībām attiecībā gan uz atalgojumu, gan uz veicamo darbu.

Situācija attiecībā uz Nodarbinātības valsts aģentūras pakalpojumu izmantošanu tikai apliecina, ka Latvijā vecāka gadagājuma darbiniekiem ir zemāks pašnovērtējums un viņi piekrīt strādāt zemākas kvalifikācijas un zemāk atmaksātu darbu. To ir ietekmējoši sekojoši iemesli - darba devēju diezgan augstās prasības - viņi pieprasa, lai darbinieki būtu universāli, lai viņiem būtu labas profesionālās iemaņas, viņi pārzinātu svešvalodas, jaunās tehnoloģijas (datorus), bet lielai daļai vecāka gadagājuma darbinieku šīs prasmes mēdz būt nepietiekamā līmenī. Pārāk zemas prasmes jeb prasmju trūkums daudziem ir radies prasmju novecošanās rezultātā, kas rodas, ja esošās prasmes kļūst mazāk vērtīgas vai nav vairs pieprasītas darba tirgū, kas jo īpaši attiecas uz gados vecākiem darba ņēmējiem. Kopumā šī situācija ir ietekmējusi, ka vecāka gadagājuma iedzīvotājiem ir zemāks pašnovērtējums un arī prasības pret veicamo darbu un samaksu, ko savā labā izmanto darba devēji, piedāvājot darbu.

Arodbiedrības uzskata, ka, lai pagarinātu darbinieku darba mūžu, ir svarīgi izstrādāt veidus, kā sekmēt gados vecāku darbinieku biežāku iesaistīšanos augstākas kvalifikācijas darbavietās, kurās darbiniekam regulāri jāgūst jaunas prasmes un zināšanas, jaunākās tehnoloģijas.

Lai pāreja uz vecāko vecuma grupu noritētu nesāpīgi, pašam indivīdam nepārtraukti ir jābūt aktīvam, visu laiku jāstrādā, pastāvīgi jāmacās, jātiecas uz sava līmeņa paaugstināšanu. Šeit ir runa nevis par prasmju celšanu tikai pirmspensijas vecumā, bet patstāvīgi- izglītošanos visa mūža garumā.

2007.gada pētījuma Sociālās atstumtības aspektu analīze pirmspensijas vecuma iedzīvotāju veiksmīgai integrācijai darba tirgū” vairāk kā puse (64,2%) pirmspensijas vecuma cilvēki akcentēja vecuma diskrimināciju. *Tas liecina, ka Latvijā valda izteikta vecuma diskriminācija-vecāka gadagājuma cilvēki saņem zemāku darba algu un tiek nodarbināti zemākas kvalifikācijas darbos, ko ir veicinājuši sabiedrībā, kā arī pašos vecāka gadagājuma cilvēkos valdošie stereotipi. Tādēļ arodbiedrības aicina īstenot Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģijā līdz 2030.gadam noteikto un Eiropas aktīvas novecošanas 2012.gada ietvaros izstrādāt vecuma diskriminācijas novēršanas programmu, lai mazinātu sabiedrības, uzņēmēju stereotipus un celtu pašu vecāka*

gadagājuma cilvēku pašapziņu, tādejādi veicinot šo cilvēku vēlmi un iespējas iesaistīties darba tirgū.

Šāda plāna izstrāde mudinātu sociālos partnerus izvirzīt iniciatīvas, kas ļautu uzņemties lielāku atbildību par demogrāfisko situāciju un vecāku cilvēku lomu darbavietās. Tas veicinātu arodbiedrības koplīgumos iekļaut vairāk pasākumus, kas vērsti uz vecāku cilvēku ilgāku paturēšanu darbavietās gan tuvojoties pensijas vecumam, gan sasniedzot to. Piemēram, iespēja palikt darba tirgū līdz oficiālajam pensijas vecumam vai pēc tā lielā mērā ir atkarīga no darbinieka veselības stāvokļa, labklājības un darba vides. Tādēļ darbavietas ir jāpielāgo novecojoša darbaspēka vajadzībām. *Sociāli atbildīgi būtu ieviest tādu darba organizāciju, kas ņemtu vērā darbinieka vēlmes un iespējas pēc noteikta vecuma sasniegšanas, piemēram, pāriet uz amatu ar elastīgāku vai mazāku darba grafiku, slodzi, lai vecāka gadagājuma darbiniekam būtu iespēja strādāt samērīgi to spēkiem, veselībai un iespējām.*

2009.gadā apkopotajā informācijā par koplīgumiem LBAS dalīborganizācijās no 1712 koplīgumiem, 12,8% ir noteikti tādi labumi kā medicīnas pakalpojumi, veselības apdrošināšana, papildpensija, 5,8% ir iekļauti nosacījumi darba un ģimenes dzīves saskaņošanai (vecāki cilvēki bieži rūpējas par saviem vecākiem vai mazbērniem), piemēram, e-darba vai teledarba iespējas, elastīgs darba laiks, papildu atvaļinājums, kā arī 12,9% ir uzsvērtā dzimumu līdztiesības un vienādu iespēju principa ievērošana. Dati liecina, ka jau šobrīd koplīgumos ir iekļauti vairāki nosacījumi, kas veicina gan vecāka gadagājuma darbinieka ilgāku palikšanu darbavietā, gan uzlabo viņa veselības un darba apstākļus, kā arī darba organizāciju.

Iesaistīšanās pieaugušo izglītībā

2007.gadā veiktā Centrālās Statistikas pārvaldes aptauja liecināja, ka 20,4% iedzīvotāju vecuma grupā 55-64gadi iesaistās neformālā izglītībā, kamēr tikai 1,4% formālā, attiecīgi vecuma grupa 25-34 gadi iesaistās 35,2% neformālā un 10,8% formālā. Tas nozīmē, ka vecāka gadagājuma iedzīvotāji retāk izmanto mācību iespējas, tomēr pozitīvi, ka neformālā izglītībā iedzīvotāji vecuma grupā 55-64 gadi iesaistās gandrīz 15 reizes biežāk kā formālajā izglītībā. *Tas nozīmē, ka neformālā izglītība ir saistoša vecāka gājuma iedzīvotājiem. Šis fakts būtu jāizmanto plānojot vecāku iedzīvotāju izglītošanu.*

Vecāku iedzīvotāju darba apstākļi un darba drošība

Atbilstoši Valsts darba inspekcijas datiem, 2009.gadā reģistrēti 59 nelaimes gadījumi, kas notikuši ar nodarbinātajiem vecuma grupā virs 65 gadiem (2008.g. – 84), vecuma grupā 55-64 gadiem reģistrēti 195 gadījumi (2008.gadā-279), kas ir diezgan augsts rādītājs. Bieži vien vecāka

gada gājuma cilvēki cieš nelaimes gadījumos, jo jūtas pārāk pārlicināti, zinoši un pietiekoši pieredzējuši, un tādējādi rīkojas pārdroši un neievēro darba drošības prasības. Otrs faktors, kas ietekmē šos rādītājus ir, ka vecāka gadagājuma darbinieki bieži netiek instruēti par darba drošību, īpaši darbā ar jaunajām tehnoloģijām un šeit atbildība ir jāuzņemas darba devējam.

Turklāt, 2009.gadā reģistrēti 30 dabīgās nāves gadījumi darba vietās (2008.gadā – 37), *kas nav tieši saistīti ar darba vides apstākļu ietekmi. Šādi gadījumi norāda, ka ir nepieciešams savlaicīgi nodrošināt un veicināt nodarbināto veselību, sociālo labklājību, kā arī drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus.* Arodslimību analīze parāda, ka vislielākā arodslimnieku grupa ir vecumā no 55-64 gadiem (2009.gads – 463; 2008.gads – 463). Vecuma grupā virs 65 gadiem reģistrēti 2009.gadā 91 arodslimnieks (2008.-82). Tādējādi ir redzama tendence, ka *vecāka gadagājuma cilvēki sastāda lielāko reģistrēto arodslimnieku daļu, turklāt, šiem cilvēkiem bieži vien ir arī ar darbu nesaistītas slimības, kas liecina par viņu sliktu veselības stāvokli un bieži vien nespēju pilnvērtīgi iekļauties darba tirgū.* Ir pierādīts, ka darba apstākļu uzlabošana rada labāku darba ilgtspējību visā dzīves ciklā, kas, savukārt, var novērst agrīnu darba tirgus pamešanu un veicināt gados vecāku darbinieku lielāku līdzdalību.

Veselības aprūpe

Veselības aprūpes sistēma spēcīgi ietekmē ne tikai vecāka gadagājuma iedzīvotāju, bet arī visas sabiedrības darba un privātās dzīves kvalitāti, mūža ilgumu. Pēc Pasaules Veselības organizācijas datiem 2007.gadā paredzamais mūža ilgums Latvijas iedzīvotājiem ir viens no īsākajiem Eiropā - 71,2 gadi. Galvenie nāves cēloņi ir asinsrites saslimšanas, audzēji, ievainojumi. Atšķirības mirstībā starp dzimumiem parādās, sākot jau no 15 gadu vecuma, pusmūžā (45-49 gadu vecumā) sasniedzot pat 5 reizes lielāku vīriešu mirstību. 2008.gadā Centrālās statistikas pārvaldes veiktajā Eiropas iedzīvotāju veselības apsekojumā, vērtējot savu veselības stāvokli, *tikai 15% respondentu vecumā 65-74 gadi novērtējuši savu veselību kā ļoti labu vai labu, bet kā sliktu vai ļoti sliktu – 34% respondentu, savukārt 77% iedzīvotāju, kuri vecāki par 65 gadiem, norādīja, ka viņiem ir kāda ilgstoša slimība.*

Sociālie pakalpojumi vecāka gadagājuma iedzīvotājiem

Pašvaldības nodrošina sociālos pakalpojumus institūcijās pensijas vecuma personām un institūcijām alternatīvos pakalpojumus – aprūpe mājās, dienas aprūpes centri, servisa dzīvokļi u.tml. 2006. – 2008. gadā strauji pieauga pieprasījums pēc pašvaldību sociālajiem pakalpojumiem. No pašvaldību līdzekļiem uzturēto institūciju skaits 2008.gadā pieauga līdz 82 institūcijām, un to pakalpojumus saņēma 5729 personas. 2009.gada nogalē pieprasījums pēc

jebkura veida sociālajiem pakalpojumiem strauji samazinājās. Daļa pašvaldību sociālās aprūpes centros esošo klientu atgriezās ģimenē, jo ģimenes locekļi, nespēja samaksāt par pakalpojumu un izšķīrās par aprūpes nodrošināšanu pašu spēkiem, taču ģimenes locekļi ne vienmēr ir pietiekoši zinoši un apmācīti, lai nodrošinātu vecam cilvēkam adekvātu aprūpi. Demogrāfiskās situācijas maiņas rezultātā, kad īpaši lauku apvidos palielinās vecu un vientuļu ļaužu skaits sakarā ar darbaspējīgo iedzīvotāju migrāciju uz ekonomiski aktīvajām teritorijām, pieaug to personu skaits, kuri saņem aprūpi mājās. Tā 2008.gadā pakalpojumus saņēma 10 633 personas. Kopumā veco ļaužu aprūpes institūcijās, mājās aprūpes pakalpojumu saņēmēji ir gadiem nemainīgs un izteikts sieviešu pārsvars par vīriešiem.

Pensiju sistēma

Viens no vecāka gadagājuma iedzīvotāju nodarbinātību tieši ietekmējošiem faktoriem ir pensionēšanās iespējas, jo liela daļa iedzīvotāju, sasniedzot šo vecumu, izvēlas pamest darba tirgu un saņemt vecuma pensiju.

Latvijā jau kopš 1996.gada ir veikta nozīmīga sociālās apdrošināšanas sistēmas reforma. Reformas ietvaros Latvijā ir ieviesta un šobrīd darbojas trīs līmeņu pensiju sistēma. Lai nodrošinātu sociālās apdrošināšanas sistēmas ilgtspēju un iedzīvotāju ilgāku palikšanu darba tirgū, reforma noteica pakāpenisku minimālā pensionēšanās vecuma paaugstināšana kā vīriešiem, tā sievietēm līdz 62 gadiem. Vīriešiem šis vecums tika sasniegts jau 2003.gadā, sievietēm vecuma paaugstināšana pakāpeniski turpinājās līdz 2008.gada 1.jūlijam. 1995.gadā Saeimas apstiprinātajā Pensiju reformas koncepcijā bija paredzēta pakāpeniska pensionēšanās vecuma paaugstināšana līdz 65 gadiem vīriešiem un sievietēm no 2015.gada.

Sociālās apdrošināšanas sistēmas darbības princips ir pašfinansēšanās – pašreizējās izmaksas pensiju un pabalstu saņēmējiem tiek segtas no šobrīd strādājošo veiktajām sociālajām iemaksām, t.i., speciālā budžeta ieņēmumiem. Tādēļ 2009.gadā strauji pasliktinoties valsts ekonomiskajai situācijai, pieaugot bezdarbam un samazinoties iedzīvotāju darba ienākumiem, samazinājās arī ieņēmumi speciālajā budžetā, kā rezultātā ieņēmumi nesedza budžeta izdevumus. Arī 2010.-2012.gadā tiek prognozēts izdevumu pārsniegums pār ieņēmumiem. Tādēļ ir aktuāls jautājums - kā turpmāk mazskaitlīgajam nodarbināto skaitam nodrošināt pensiju izmaksu daudzskaitlīgajam pensionāru skaitam, sākot jau no 2012.gada.

Lai atbildētu uz šo jautājumu Labklājības ministrija 2010.gadā izstrādāja Koncepciju par sociālās apdrošināšanas sistēmas stabilitāti ilgtermiņā (turpmāk – Koncepcija), kuras uzdevums ir

sniegt priekšlikumus izmaiņām pensiju sistēmā, kā arī sociālās apdrošināšanas sistēmā, lai nodrošinātu tās ilgtspēju.

Garantētā (minimālā) vecuma pensija

Piemēram, valstī no 1996.gada ir noteikts minimālais vecuma pensijas apmērs, t.i., ja nopelnītais pensijas apmērs ir zems, valsts piemaksā līdz noteiktam līmenim. Šobrīd minimālā vecuma pensija tiek noteikta atkarībā no valsts sociālā nodrošinājuma pabalsta (45 lati), tam piemērojot koeficientus atkarībā no apdrošināšanas stāža. Tām personām, kuru apdrošināšanas stāžs nav sasniedzis nepieciešamo kvalifikācijas periodu tiesību noteikšanai uz valsts vecuma pensiju (10 gadi), ir tiesības saņemt valsts sociālā nodrošinājuma pabalstu (45 lati), sākot ar vecumu, kas par 5 gadiem pārsniedz likumdošanā noteikto pensionēšanās vecumu, t.i., 67 gadus. 2009.gadā bija 473,3 tūkst. vecuma pensijas saņēmēji, no kuriem 11,5% bija valsts garantētās jeb minimālās pensijas saņēmēji.

Šobrīd kvalifikācijas periods tiesību noteikšanai uz valsts vecuma pensiju nav liels – 10 gadu, kas ir viens no zemākajiem rādītājiem ES. Konceptijā tiek piedāvāts priekšlikums - ar 2016.gadu palielināt minimālo apdrošināšanas stāžu līdz 15 gadiem, ar 2021.gadu – 20 gadi, kas nosaka tiesības uz valsts garantēto (minimālo) pensijas apmēru. Arodbiedrības uzskata, ka šāds priekšlikums ir atbalstāms.

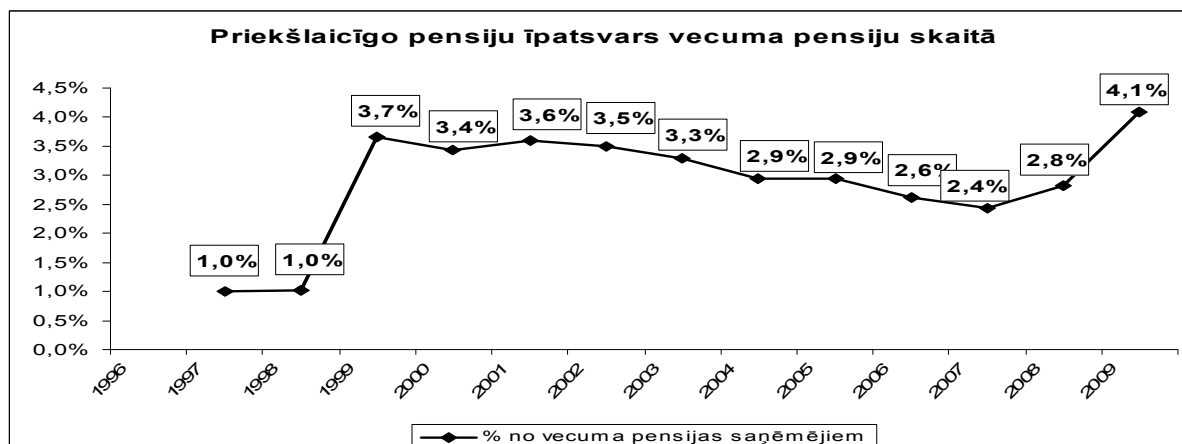
Priekšlaicīga pensionēšanās

Papildus pensionēšanās iespējai, jau 2002.gada 1.janvāra likumā „Par valsts pensijām” tika ietverta norma, kas paredzēja noteiktu termiņu priekšlaicīgo pensiju³ piešķiršanai - līdz 2005.gada 15.jūnijam. 2005.gada 16.jūnijā spēkā stājās grozījumi likumā „Par valsts pensijām”, saskaņā ar kuriem priekšlaicīgās pensionēšanās termiņš tika pagarināts līdz 2008.gada 1.jūlijam. 2008.gada 19.jūnijā grozījumos likumā „Par valsts pensijām” (stājās spēkā 01.07.2008.) priekšlaicīgās pensionēšanās vecuma termiņš tika atkārtoti pagarināts līdz 2011.gada 31.decembrim.

2009.gadā salīdzinājumā ar iepriekšējiem trim gadiem bija pieaudzis pensionāru skaits, kuri devās pensijā divus gadus ātrāk, pat neskatoties uz to, ka no 2009.gada 1.jūlija priekšlaicīgās pensijas apmērs bija 50% apmērā no piešķirtās pensijas apmēra un to skaits sasniedza 10,7 tūkst. jeb 21,1% no jaunpiešķirtajām pensijām. Dziļā ekonomiskā krīze valstī un neskaidrais nākotnes redzējums ir veicinājis pensionāru skaita pieaugumu, t.sk. arī priekšlaicīgās pensionēšanās

³ **Priekšlaicīgas pensionēšanās** iespēja ir personām, kuru apdrošināšanas stāžs nav mazāks par 30 gadiem 2 gadus pirms pensionēšanās vecuma, šobrīd - 60 gadu vecumā.

pieaugumu. 2009.gadā, salīdzinot ar 2007.gadu, jaunpiešķirto vecuma pensiju skaits ir pieaudzis vairāk kā 2 reizes, tai skaitā priekšlaicīgo pensiju skaits - gandrīz 3 reizes.



Avots: Labklājības ministrija.

Ņemot vērā Konceptijas priekšlikumus, arodbiedrības atbalsta no 2016.gada ik gadu paaugstināt pensionēšanās vecumu par trim mēnešiem un 2026.gadā sasniedzot 65 gadus pie nosacījumā, ja tiks saglabātās priekšlaicīgās pensionēšanās iespējas pēc 2012.gada. Ņemot vērā, ka šobrīd ir augsts bezdarbs un zems brīvo vakanču skaits, kā arī prognozēto nodarbinātības līmeņa uzlabošanas tikai ap 2015.gadu, personai pirmspensijas vecumā jānodrošina tiesības saņemt sociālās apdrošināšanas pakalpojumu, kurš jau šobrīd ir paredzēts ar vairākiem būtiskajiem ierobežojumiem (50% apmērs). Pensionēšanās vecuma paaugstināšana šajos apstākļos nedos vēlamo ietekmi uz nodarbinātības rādītājiem, jo ir pārāk maz brīvu darba vakanču, jo darba tirgū ir pieprasītas augsti kvalificētas profesijas, kuras diemžēl nespēj piedāvāt lielākā daļa vecākā gadagājuma iedzīvotāju, pārāk sliktā veselība, ko apliecina īsais paredzamais mūža ilgums.

Neskatoties, ka pēdējā laikā lielākajā daļā ES dokumentos ir norādīts - paaugstināt pensionēšanās vecumu un atteikties no priekšlaicīgajām (īpaši Zaļā grāmata), arodbiedrības uzskata, ka priekšlaicīgā pensionēšanās ir jāsaglabā visā ekonomiskās krīzes laikā, ko cilvēks var izmanto bezizejas situācijā, un šī pakalpojuma atcelšana tikai vairo trūcīgo personu skaitu valstī, kas šobrīd jau ir rekordaugstā līmenī. Kā arī statistikas dati liecina, ka tikai 4,1% iedzīvotāju ir izmantojuši šādas iespējas, kas liecina, ka šis pakalpojums ir aktuāls nevis lielākajai sabiedrības daļai, bet tiem, kuri nespēj atrast darbu.

Pensijas apmēri un nabadzības riskam pakļautie iedzīvotāji

Pensijas vecuma cilvēki ir viena no iedzīvotāju grupām, kura ir visvairāk pakļauta nabadzības un sociālās atstumtības riskam. 2008.gadā nabadzības riska indekss iedzīvotājiem 65+ bija 48%

2008.gadā vidējais pensijas apmērs sastādīja 136,19 Ls, no tām vecuma pensijām - 143,11 Ls, invaliditātes pensijām - 104,63 Ls, savukārt vidējais pensijas apmērs 2009.gada augustā sastādīja 168,99 Ls, no tām vecuma pensijām - 178,62 Ls, invaliditātes pensijām- 126,53 Ls. 2009.gada augustā vidējais jaunpiešķirtās pensijas apmērs bija 193,42 Ls (sievietēm - 170,70 Ls, vīriešiem - 200,81 Ls) (vecuma pensijām - 209,87 Ls, invaliditātes - 115,15 Ls).

3.tabula. Vecuma pensijas saņēmēju skaits un vidējais vecuma pensijas apmērs, LVL

Vidējā vecuma pensija, LVL	2008	2009	2010 janvāris-jūnijs
Mazāk kā 100,01	40 701	11 025	15 522
100,00-120,00	95 238	12 109	11 688
120,01-140,00	135 276	29 918	27 422
140,01-160,00	93 671	113 704	110 614
160,01-200,00	74 863	225 231	220 070
200,01-250,00	19 113	47 667	51 728
250,01 -300,00	5 574	20 244	22 066
Lielāka kā 300,00	5 396	12 129	16 719
Kopā	469 832	472 027	475 829

Avots: Labklājības ministrija.

Ņemot vērā, ka 2010.gada oktobrī iztikas minimums Latvijā pieauga līdz 169,41 latam, zemās pensijas ir viens no galvenajiem iemesliem vecāka gadagājuma iedzīvotājiem turpināt darba gaitas. Kā arī pētījumā „Sociālās atstumtības aspektu analīze pirmspensijas vecuma iedzīvotāju veiksmīgai integrācijai darba tirgū” norādīts, *ka pensionāri, kuri turpina strādāt, pēc medicīniskās palīdzības griežas 10 reizes retāk nekā tie, kas pārtraukuši strādāt sakarā ar pensijas vecuma iestāšanos. Tas nozīmē, ka darbs vecākiem cilvēkiem sniedz ne tikai nepieciešamo materiālo ieguvumu, bet arī uzlabo veselību, neļauj zaudēt pašapziņu un dzīvesprieku.*

Neskatoties uz darba pozitīvajām iezīmēm, pensionēšanās vecuma paaugstināšanai, pirmkārt, tam jābūt saistītai ar brīvo darbavietu pieejamību tautsaimniecībā un, otrkārt, ar cilvēka individuālajām iespējām atrast darbu.

Izmantotā literatūra

Eiropas Arodbiedrību konfederācijas materiāli, mājas lapa - www.etuc.org

Eiropas Savienības tiesību aktu datu bāze - <http://eur-lex.europa.eu/lv/index.htm>

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Working conditions of an ageing workforce, 2008, pp.70.

Labklājības ministrijas materiāli, mājas lapa - www.lm.gov.lv

Labklājības ministrija. Vadlīnijas ES fondu projektu iesniegumu iesniedzējiem par horizontālās prioritātes „Vienlīdzīgas iespējas” ievērošanu ES fondu projektos. 06.03.2008.

Ruta Porniece, 30.11.2010.