

# ZIŅOJUMA kopsavilkums



dr inž. Zofia Pawłowska  
dr Małgorzata Pećiło  
dr Anna Skład

## Eiropas sociālo partneru autonomā pamatnolīguma par aktīvu novecošanos un starppaaudžu sadarbību īstenošanas pasākumu ierosināšana

Projekta Nr. VS/2019/0007

2021





**Eiropas sociālo partneru autonomā pamatnolīguma par aktīvu  
novecošanos un starppaaudžu sadarbību īstenošanas  
pasākumu ierosināšana**

**ZIŅOJUMA kopsavilkums**

**Autori:** Dr. inž. Zofja Pavlovska (poļu val. Zofia Pawłowska), Dr. Malgožata Pencilo (poļu val. Małgorzata Pęcillo) un Dr. Anna Sklada (poļu val. Anna Skład) (Galvenais darba aizsardzības institūts – Valsts pētniecības institūts (CIOP-PIB), Darba drošības un higiēnas vadības nodaļa)

**Izdevējs:**

NSZZ „Solidarność” Valsts komisija  
Wały Piastowskie 24, 80-855 Gdańsk

**Maketētājs:**

Przedsiębiorstwo Prywatne WiB, 80-216 Gdańsk, ul Sobieskiego 14  
e-mail: [wib1@wp.pl](mailto:wib1@wp.pl); tel.: +48 58 341 99 89

**Bezmaksas publikācija:**

Publikāciju finansē Eiropas Savienība projekta Nr. VS/2019/0007 „Eiropas sociālo partneru autonomā pamatnolīguma par aktīvu novecošanos un starppaaudžu sadarbību īstenošanas pasākumu ierosināšana ” ietvaros

Šī publikācija atspoguļo tikai tās autoru viedokli un Eiropas Komisija neuzņemas atbildību par šeit ietvertās informācijas saturu.

## Saturs

<b>Priekšvārds</b> .....	7
<b>Ievads</b> .....	9
<b>1. nodaļa</b> Labās prakses piemēri vecuma vadības jomā.....	11
<b>2. nodaļa</b> Apmācības materiālu, kas papildina šo kopsavilkumu, izstrādāšana un apmācību veikšana.....	15
<b>3. nodaļa</b> Uz AAIA <sup>1</sup> īstenošanu orientētu rīcības plānu izstrādāšana. Uz AAIA nolīguma īstenošanu orientētu rīcības plānu izstrādāšana .....	16
Polija.....	16
Latvija .....	16
Beļģija.....	17
Ziemeļmaķedonija.....	18
Itālija.....	18
Rumānija .....	19
<b>Secinājumi</b> .....	21

---

<sup>1</sup> Saīsinājums no *Active Ageing and Intergenerational Approach* (Aktīva novecošanās un starppaaudžu sadarbība).



## Priekšvārds

Šī publikācija ietver ziņojuma, kas ir sastādīts ar mērķi apkopot ekspertu paveikto 2019.-2020. gadā projekta “Eiropas sociālo partneru autonomā pamatnolīguma par aktīvu novecošanos un starppaaudžu sadarbību īstenošanas pasākumu ierosināšana” (VS/2019/0007) ietvaros, rezultātu kopsavilkumu.

Šajā apkopojumā īsumā tiek izklāstīti visi svarīgākie jautājumi, kas plašāk un precīzāk aprakstīti bezmaksas ziņojumā, kas pieejams poļu un angļu valodā.

**Kopsavilkuma 1. nodaļa** aptver vecuma vadības labās prakses piemērus, kas ir tikuši īstenoti uzņēmumos 6 Eiropas valstīs. Izmantojot vienotu anketas formu, to valstu eksperti, kam, aizpildot anketas, bija iespēja sazināties ar viņu izvēlēto uzņēmumu darba devējiem un darbiniekiem, aprakstīja šos labās prakses piemērus. **2. nodaļa** ir veltīta apmācībai, tai skaitā, apmācības materiālu izstrādāšanai, kas ir iztulkoti visu projekta partneru valodās. Apmācību materiāli (arī pieejami visu projekta partneru valodās) papildina šo kopsavilkumu. **3. nodaļā** īsumā ir aprakstīti 6 valstu sociālo partneru rīcības plāni, kuru mērķis ir īstenot Eiropas pamatnolīgumu par aktīvu novecošanos un starppaaudžu sadarbību.

Nozīmīgu ieguldījumu projekta izstrādē un īstenošanā ir snieguši Marija Žitko un Karols Nosals. Viņi bija atbildīgi par visa projekta vadīšanu un sekojošo darbību koordinēšanu: atsevišķu partneru sagatavoto materiālu savākšanu un atzinumu par viņu sastādītajiem apkopojumiem sniegšanu, kā arī apmācības un koordinācijas grupas tikšanos organizēšanu. Apkopojumu veidošanas procesu ir veicinājuši arī Barbara Surdikovska (projekta eksperts juridiskos jautājumos) un Ježijs Javorskis (NSZZ „Solidarność”).

Projektu izpilde nebūtu bijusi iespējama bez partnerorganizāciju ekspertiem, kuri ir savākuši materiālus, kas kalpoja par pamatu projekta ziņojuma sastādīšanai. Tie ir (alfabētiskā secībā pēc organizāciju atrašanās valsts):

Stefaan Peirman (Algemeen Christelijk Vakverbond – Confederation Syndcal Cretien, ACV-CSC, **Beļģija**),

Liene Liekna un Irina Semjonova (Free Trade Union Confederation of Latvia, LBAS [Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība], **Latvija**),

Angel Panev un Maja Stefkovska-Paneva (Confederation of Free Trade Unions of Macedonia, [Brīvo arodbiedrību konfederācija KSS], **Ziemeļmaķedonija**), Dona Dimov-Markovska (, Organization of Employers of Macedonia OEM, [Maķedonijas Darbadevēju organizācija], **Ziemeļmaķedonija**),

Barbara Surdikovska (poļu val. Barbara Surdykowska) (NSZZ “Solidarność”, **Polija**) un Roberts Lisickis (poļu val. Robert Lisicki) (Konfederācija “Lewiatan”, **Polija**),

Ioan Narosi un Agnieszka Ghinararu (Democratic Trade Union Confederation of Romania – CSDR, Demokrātiskā arodbiedrību konfederācija, **Rumānija**),

Ilaria Carlino un Francesco Lauria (Itālijas arodbiedrību konfederācija CISL, **Itālija**).

Turklāt ir jāuzsver, ka Eiropas līmenī projektu atbalstīja Eiropas Arodbiedrību konfederācija (European Trade Union Confederation ETUC) un Eiropas Vecāka gadagājuma cilvēku un pensionāru federācija (European Federation of Retired and Elderly People FERPA).



## Ievads

Eiropā notiekošie demogrāfiskie procesi, t. i. kopš 20. gs. 80. gadiem vērojama nozīmīga dzimstības samazināšanās un cilvēku mūža ilguma palielināšanās, ir veicinājuši gados vecāku cilvēku līdzdalību plašākā apmērā Eiropas valstu populācijās. Šie procesi līdz ar priekšlaicīgu pensionēšanās politiku, ko atbalstīja 70.-90. gados, ir izraisījuši pastāvīgu atšķirības palielināšanos starp strādājošo un pensionāru skaitu. Šis process ievērojami apgrūtina sociālās apdrošināšanas sistēmas, kam ir nepieciešami arvien lielāki naudas līdzekļi vecuma pensiju izmaksām.

Prognozes liecina, ka vērojamās demogrāfiskās tendences ir stabilas. Tātad ir nepieciešams veikt pasākumus ar mērķi pagarināt darbinieku darba dzīvi un uzturēt darba spēju visā darba dzīves garumā.

Kā atbilde uz problēmām ar darba piedāvājumu pietiekamību Eiropā ir tikusi attīstīta koncepcija, - tā sauktā vecuma vadība, kuras uzdevums ir sniegt iespēju darbiniekiem strādāt tādos apstākļos, kas nodrošina tiem drošību un veselīgu dzīvi gan līdz pensionēšanās vecuma sasniegšanai, gan vēlāk. Šīs programmas pamatuzdevums ir veikt dažādus pasākumus, kas ļaus lietderīgāk un efektīvāk izmantot cilvēkresursus, ņemot vērā dažāda vecuma darbinieku vajadzības un iespējas. Tas nenozīmē, ka šī programma dod kādu priekšrocību gados vecākiem darbiniekiem, jo attiecas uz visiem strādājošajiem.

Vecuma vadības programmas ieviešana uzņēmumos ir izaicinājums visai Eiropas Savienībai. Lai vecuma vadības programmas ietvaros nodrošinātu veikto pasākumu efektivitāti un lai tos veiktu, ievērojot darbinieku tiesības un ņemot vērā darba devēju intereses, ir nepieciešama visu sociālo partneru iesaistīšanās.

Šo sociālo partneru iesaistīšanās gatavību apstiprināja 2017. gada 8. martā noslēgtais "Eiropas sociālo partneru autonomais pamat nolīgums par aktīvu novecošanos un starppaaudžu sadarbību" (saīsinājumā – AAIA no angļu nosaukuma „European Social Partners' Autonomous Framework Agreement on Active Ageing and an Inter-generational Approach”).

AAIA pamat nolīguma parakstīšana rosināja sociālos partnerus uzsākt Eiropā iniciatīvas, kas atbalsta tā īstenošanu. Viena no tām ir projekts "Eiropas sociālo partneru autonomā pamat nolīguma par aktīvu novecošanos un starppaaudžu sadarbību īstenošanas pasākumu ierosināšana”.

Tajā piedalās sekojošas strādājošo un darbadevēju organizācijas:

- Neatkarīgas pašpārvaldes arodbiedrības "Solidarność" valsts komiteja (Polija) – projekta līderis,
- Konfederācija "Lewiatan" (Polija),

- Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība – Free Trade Union Confederation of Latvia (Latvija),
- Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, CISL (Itālija),
- Maķedonijas Brīvo arodbiedrību konfederācija – Confederation of Free Trade Unions of Macedonia, KSS (Ziemeļmaķedonija),
- Maķedonijas Darba devēju organizācija – Organization of Employers of Macedonia, OEK (Ziemeļmaķedonija),
- Algemeen Christelijk Vakverbond – Confederation Syndcal Cretien, ACV-CSC (Beļģija),
- Rumānijas Demokrātiskā arodbiedrību konfederācija – Democratic Trade Union Confederation of Romania, CSDR (Rumānija),
- Eiropas Arodbiedrību konfederācija – European Trade Union Confederation, ETUC,
- Eiropas Vecāka gadagājuma cilvēku un pensionāru federācija – European Federation of Retired and Elderly People; FERPA.

Izpildot projektu, aktīvu un profesionālu atbalstu sniedz Galvenais darba aizsardzības institūts – Valsts pētniecības institūts (CIOP-PIB) (Polija).

Projekts tika uzsākts 2019. gada martā. Sākotnēji tika plānots to pabeigt 2020. gada decembrī, taču, ņemot vērā COVID-19 izraisīto pandēmiju, projekts tika pagarināts līdz 2021. gada oktobrim.

Galvenie projekta ietvaros veicamie pasākumi aptver:

1. 36 labās prakses piemērus un to aprakstus vecuma vadības jomā;
2. Apmācības materiālu izstrādi un apmācību veikšanu;
3. Uz AAIA nolīguma īstenošanu orientētu rīcības plānu izstrādāšanu.

## 1. nodaļa Labās prakses piemēri vecuma vadības jomā

Labās prakses piemērs – risinājums, kas ir ticis ieviests atsevišķā uzņēmumā, kam ir inovatīvais raksturs un kuras ieviešana ir devusi mērāmu labumu uzņēmumam, turklāt – var tikt veiksmīgi ieviests citos uzņēmumos.

Projekta ietvaros tika veiktas 36 intervijas ar uzņēmumu pārstāvjiem, kas īsteno dažāda veida prakses vecuma vadības jomā; 6 anketas katrā valstī, kuru pārstāvji ir piedalījušies projektā. Vairums intervijās konstatēto labās prakses piemēru attiecas uz pasākumiem, kas veikti vairākās vecuma vadības jomās (tabula Nr. 1).

**1. tabula** Atsevišķās valstīs konstatēto labās prakses piemēru skaits, kuru ietvaros tiek veikti pasākumi, kas attiecas uz atsevišķām vecuma vadības jomām

Joma	Beļģija	Latvija	Makedonija	Polija	Itālija	Rumānija
Procesu un darba vietu pielāgošana darbinieku vajadzībām, ņemot vērā psihofiziskās iespējas, kas ir saistītas ar vecumu un veselības stāvokli	5	1	1	3	4	6
Atbilstoša pienākumu un uzdevumu sadales nodrošināšana darbinieku vidū, ņemot vērā psihofiziskās iespējas, kas ir saistītas ar vecumu un veselības stāvokli	4	1	2	-	2	4
Ar darbinieku vecumu saistītu jautājumu vērā ņemšana, vedot sarunās un īstenojot koplīgumus	5	4	1	1	1	2
Darbā pieņemšanas process	2	1	2	-	1	1
Profesionālā apmācība un mužizglītība	5	3	3	5	6	3
Speciālo zināšanu/ prasmju un zināšanu, ko darbinieki ir ieguvuši, strādājot darba vietā, vākšana un nodošana jauniem darbiniekiem	3	2	3	5	1	6
Ar vecumu saistītu stereotipu pārvarēšana	-	1	1	2	1	2
Darbinieku karjeras plānošana un tās attīstība	4	-	1	4	1	3
Elastīgs, darbinieku vajadzībām pielāgots darba laiks	4	1	-	5	2	5
Veselības veicināšana darba vietā	5	3	1	6	4	6
Atbalsts darbiniekiem darba attiecību izbeigšanas un pensionēšanās posmā	5	5	-	3	1	5
Citi					1	1

Gandrīz visi labās prakses piemēri, kurus īstenoja Beļģijas uzņēmumi, aptvēra pasākumus, kas attiecas uz apmācību veikšanu, veselības veicināšanu, procesu un darba vietu pielāgošanu darbinieku vajadzībām, veicot pārrunas vai īstenojot koplīgumus, ar vecumu

saistīto jautājumu ievērošanai. Savukārt nav konstatēti labās prakses piemēri, kas attiecas uz ar vecumu saistītu stereotipu pārvarēšanu.

Gandrīz visi (izņemot vienu) aptaujātie Latvijas uzņēmumi īstenoja labās prakses piemērus, kas attiecas uz pensionēšanos. Četros no tiem, veicot pārrunas vai īstenojot koplīgumus, ņēma vērā ar darbinieku vecumu saistītus jautājumus. Trijos no tiem īstenoja labās prakses piemērus, kas attiecas uz apmācību veikšanu un veselības veicināšanu. Nav konstatēts neviens labās prakses piemērs karjeras attīstības jomā.

Analizējot Polijā veikto interviju rezultātus, konstatēja labās prakses piemērus veselības veicināšanas jomā un 5 labās prakses piemērus – apmācības, zināšanu nodošanas un elastīga darba laika jomās. Neviens no labās prakses piemēriem neattiecas uz atbilstošas pienākumu un uzdevumu sadales nodrošināšanu darbinieku vidū, ņemot vērā viņu psihofiziskās iespējas, kas ir saistītas ar vecumu un veselības stāvokli, kā arī darbā pieņemšanas procesu; attiecībā uz koplīgumiem tika konstatēts tikai viens labās prakses piemērs.

Labās prakses piemēri, ko īstenoja Ziemeļmaķedonijas uzņēmumi, lielā mērā balstās uz gados vecāku darbinieku, kas vairs nespēj ilgāk veikt smagu fizisko darbu un kam ir nopietnas, ar darbu saistītas veselības problēmas, aizvietošanu ar jaunajiem darbiniekiem. Šie labās prakses piemēri, no vienas puses, ir saistīti ar darbinieku starppaaudžu pieredzes apmaiņu, bet no otras puses, pievērš uzmanību gados vecāku darbinieku gūtajam iespaidam, ka, daloties ar pieredzi, viņi tiek izmantoti un pēc tam atstumti malā. Līdz ar to, tiek uzsvērtā vajadzība nodrošināt mehānismus, kas ļauj viņiem labprātīgi un priekšlaicīgi pensionēties.

Analizējot Rumānijā veikto interviju rezultātus, konstatēja labās prakses piemērus attiecībā uz veselības veicināšanu, zināšanu nodošanu, kā arī procesu un darba vietu pielāgošanu darbinieku vajadzībām, 5 no tiem – labās prakses piemēri elastīga darba laika un pensionēšanās jomā.

Itālijā dominēja labās prakses piemēri apmācību jomā. Četri no pārbaudāmajiem uzņēmumiem uzsāka īstenot labās prakses piemērus, kas attiecas uz procesu un darba vietu pielāgošanu darbinieku vajadzībām un veselības veicināšanu. Pa vienam labās prakses piemēram konstatēja sekojošajās jomās – ar darbinieku vecumu saistīto jautājumu vērā ņemšana, veicot pārrunas vai īstenojot koplīgumus, darbā pieņemšanas process, stereotipu pārvarēšana un karjeras attīstība.

Kopumā, visi labās prakses piemēri, kas ir apkopoti projekta ietvaros, attiecas uz plašu pasākumu klāstu un to pamatmērķis ir uzturēt darbaspēju, it īpaši uzlabot visu darbinieku veselības stāvokli un labklājību. Šie prakses piemēri aptver pasākumus, kas attiecas gan uz vecāka gadagājuma grupām, gan uz visiem darbiniekiem, neatkarīgi no to vecuma. Šie pasākumi attiecas gan uz darba drošības un higiēnas jomu (piemērām, procesu un darba vietu pielāgošana darbinieku vajadzībām, veselības veicināšana), gan uz cilvēku resursiem (piemēram, apmācība, zināšanu nodošana).

Tika minēti sekojoši šo pasākumu veikšanas pamatiemesli:

- novērotas izmaiņas darbinieku vecumstruktūrā (personāla novecošanās);
- gados vecāku darbinieku darbaspēju samazināšanās (veselības problēmas ar asinsriti, muskuļu un kaulu sistēmas traucējumi, fiziskā spēka zudums, redzes un tās asuma pasliktināšanās);
- problēmas saistītas ar jauno darbinieku pieņemšanu darbā;
- darba devēju bažas saistītas ar gados vecāku darbinieku zināšanu un pieredzes zaudēšanas iespējamību saistībā ar viņu pensionēšanos;
- uzņēmuma organizācijas kultūra, balstīta uz sabiedrības atbildību;
- darba devēja vēlme būt uztvertam kā pievilcīgam darba tirgū, kā darba devējam, kas rada darba vietas, kurās darbiniekiem patīk strādāt;
- vēlme attīstīt ilgtermiņa sadarbību ar darbiniekiem, izpildīt to vēlmes un sekot līdzi tirgus standartiem.

Pie pasākumu veikšanas rezultātu ieguvumiem var pieskaitīt:

- darba efektivitātes uzlabošanu;
- slimošanas un nelaimes gadījumu dēļ kavēto darba dienu indikatora samazinājumu, stresa līmeņa pazemināšanos darbinieku vidū;
- personāla mainības samazināšanos;
- drošības sajūtas un komforta veidošanu gan darba vietā, gan personīgajā dzīvē;
- darbinieku iesaistes, apmierinātības ar darbu un lojalitāte pret uzņēmumu, kā arī darba motivācijas paaugstināšanos;
- daudzveidības akceptēšanas veicināšanu;
- darbinieku informētības par veselīgu dzīvesveidu un veselības problēmu novēršanas veidiem līmeņa celšanos;
- gados vecāku un jaunāku cilvēku attiecību uzlabošanu, starppaaudžu sadarbības pastiprināšanos, darba pozitīvas atmosfēras un labāku attiecību starp darbiniekiem veidošanos;
- darbinieku tehnisko iemaņu un datorprasmju uzlabošanos.

Veikto pasākumu efektivitāte bija atkarīga no vairākiem faktoriem, kas veicina gaidāmo rezultātu sasniegšanu un nodrošina to ilgtspējību. Pie galvenajiem pasākumu faktoriem pieder:

- mērķtiecīga un sistemātiska pasākumu ierosināšana un īstenošana vecuma vadības jomā uzņēmuma ierastās darbības ietvaros;
- veicamo pasākumu pielāgošana darbinieku vajadzībām un ar vecumu saistītu problēmu, ar kurām tie saskaras, ņemšana vērā pilnā apjomā;
- darbinieku un/ vai viņu pārstāvju līdzdalība pasākumu plānošanā un veikšanā.

Būtiski panākumu sasniegšanai ir arī:

- saskaņotu rīcības (tai skaitā, ilgtermiņa) plānu izstrāde vecuma vadības ietvaros;
- brīvprātīga darbinieku iesaistīšanās pasākumos un viņiem paredzēto piedāvājumu elastīgums;
- vadītāju pozitīva un atbalstoša attieksme pret darbiniekiem;
- darbinieku izpratne un uzticība darba devēju veiktajiem pasākumiem, kā arī viņu gatavība sadarbībai;
- kopējo interešu izjūta un visu iesaistīto pušu (vadītāju, arodbiedrības un darbinieku) saziņa;
- sasniegto rezultātu uzraudzība un nepārtraukta pasākumu pilnveidošana, un to pielāgošana mainīgajām vajadzībām un vēlmēm.

Pie galvenajiem šķēršļiem, kas apgrūtināja labās prakses piemēru rosināšanu un īstenošanu, un – atsevišķos gadījumos – neļāva tos turpināt, var pieskaitīt:

- finanšu līdzekļu trūkumu;
- skeptiskas darbinieku un vadītāju nostājas, zemu apziņas līmeni, nevelēšanos un neticību izmaiņām;
- ieviesto izmaiņu iemeslu nesaprašanu un bažas, ka gados jaunāki darbinieki pārņems gados vecāku darbinieku darba vietas;
- jaunāko darbinieku neapmierinātību, kas saistīta ar mazāk prasīga darba uzticēšanu gados vecākiem darbiniekiem un nepieciešamību tos aizvietot, veicot fiziski un/ vai psihiski smagākus darbus;
- augstāka līmeņa vadības izpratnes trūkumu, ka darbaudzināšana ir īsts darbs un tas jāņem vērā, pieņemot lēmumu par darba slodzes sadali;
- atrašanās vietu un darba vietu daudzveidību un no tās izrietošu vajadzību ievērojami dažādēt darbiniekiem paredzētus rīcības piedāvājumus vecuma vadības ietvaros.

## **2. nodaļa Apmācības materiālu, kas papildina šo kopsavilkumu, izstrādāšana un apmācību veikšana**

CIOP-PIB darbinieki ir izstrādājuši apmācību materiālus par vecuma vadības programmas ieviešanas praktiskajiem aspektiem uzņēmumos un kopā ar NSZZ "Solidarność" valsts komitejas speciālistu ir īstenojuši apmācību kursu ciklu. Šie materiāli ietver daudz informācijas, kas papildina šo apkopojumu un attiecas uz ergonomikas principiem un potenciālo risku identificēšanu un to ierobežošanas piedāvājumiem atsevišķos amatos, kuros strādā gados vecāki darbinieki.

Atsevišķas apmācības ilga trīs dienas un to temati attiecas uz sekojošajām jomām:

- AAIA nolīgums kā sociālā dialoga instruments darba vietā;
- Problēmu identificēšana un rīcības plānu izstrādāšana uzņēmumā vecuma vadības programmas ietvaros;
- administratīvā darba organizēšana, ņemot vērā gados vecāku cilvēku problēmas;
- arodapdraudējumi saistīti ar ražošanas procesiem, kas ietekmē gados vecāku cilvēku darbaspēju un to ierobežošanas metodes;
- labās prakses piemēri vecuma vadības ietvaros uzņēmumā.

Apmācību dalībnieki bija arodbiedrību un darba devēju pārstāvji.

### **3. nodaļa Uz AAIA nolīguma īstenošanu orientētu rīcības plānu izstrādāšana**

Projekta dalībnieki savās valstīs identificēja tiesiskos risinājumus, kas var atbalstīt vecuma vadības programmu uzņēmumos. Pēc tam noorganizēja divus seminārus, kuru mērķis bija izstrādāt rīcības plānus AAIA nolīguma noteikumu īstenošanai.

#### **Polija**

Noteikumos, kuru piemērošana atbalsta vecuma vadības programmu, ir jāmin tie, kas attiecas uz profesionālā riska novērtēšanu, darba amata ergonomiku, kā arī monotona darba un darba iepriekš noteiktajā tempā samazināšanu. Spēkā ir arī regulējums, saskaņā ar kuru darbadevējs nevar uzteikt darba līgumu darbiniekam, kuram līdz pensionēšanās vecuma sasniegšanai ir palikuši ne vairāk kā 4 gadi.

Projekta ietvaros organizētajos semināros sociālie partneri ir vienojušies, ka, lai īstenotu AAIA nolīgumu, veiks pasākumus ar mērķi uzlabot nodarbinātības apstākļus (piem. papildu darba pārtraukumi, darba amatu līdzfinansēšana atbilstoši gados vecāku cilvēku vajadzībām, pasākumu īstenošana, kas sniedz iespēju nodrošināt to darba laika elastīgumu). Piedāvāja arī atbalstīt gados vecāku cilvēku nodarbinātību, ieviešot nodokļu atvieglojumus un pirmspensijas vecuma sasniegušo cilvēku aizsardzības mehānismus, piešķirot valsts subsīdijas. Sociālie partneri atzina nepieciešamību pastiprināt pasākumus iemaņu un kompetenču vadības jomā, veidojot tam mērķim speciālos fondus un nokārtojot tā saucamo „darbaudzinātāju līgumu”. Par lietderīgu uzskatīja efektīvāku veselības veicināšanu darba vietā, kā arī darbinieku un darba devēju izpratnes par izaicinājumiem, kas izriet no sabiedrības novecošanās, palielināšanu.

#### **Latvija**

Kā būtiskas prasības AAIA nolīguma īstenošanai Latvijā norāda vispirms darba devēja pienākumus, saistītus ar darba vides uzraudzību, tai skaitā, profesionālā riska vadību, darbinieku apmācības un medicīniskās pārbaudes, kā arī regulējumus, kas attiecas uz atvaļinājumiem kvalifikācijas celšanai un noteikumiem, kas aizsargā darbiniekus no atlaišanas, kuriem līdz pensionēšanās vecuma sasniegšanai ir palikuši mazāk kā 5 gadi.

Semināru laikā notikušās diskusijas par vecuma vadību atbalstošiem rīcības plāniem rezultātā sociālie partneri nolēma ierosināt sekojošas izmaiņas spēkā esošo tiesību aktu ietvaros:

- slimošanas dēļ darba devēja un valsts obligātās sociālās apdrošināšanas kompensēto kavēto darba dienu skaits;
- no darba devēja darbinieka izglītošanai (mācību maksa) veicamā maksājuma summas peļņas nodokļa atskaitīšanas un valsts obligātās sociālās apdrošināšanas iemaksu veikšanas pienākuma atcelšana;



- maksājuma par sniegtajiem pakalpojumiem gados vecākiem cilvēkiem, kuru gadījumā sociālās palīdzības iestādes konstatē nepieciešamību nodrošināt aprūpi iestādēs, maiņa;
- darba vides iekšējās uzraudzības uzlabošana;
- obligāto medicīnisko pārbažu sistēmas optimizēšana;
- attālinātā darba/ risku vadības uzlabošana;
- arodslimību savlaicīgas atklāšanas optimizēšana;
- elastīga darba laika ņemšana vērā likumdošanā.

## **Beļģija**

Jau daudzus gadus pastāv vairāki sistēmas risinājumi vecuma vadības jomā. Viens no šiem risinājumiem ir valsts līmenī noslēgts darba koplīgums (Collective Agreement - CA 104), saskaņā ar kuru privātajā sektorā visiem uzņēmumiem, kas nodarbina vairāk nekā 20 darbiniekus, ir pienākums ik gadu sastādīt nodarbinātības plānus tiem, kas ir sasnieguši 45 gadus un vairāk. Demogrāfisko tendenču darba vietā vērtēšanai plaši lietojams līdzeklis ir tā saucamā "vecuma piramīda", kas jāņem vērā, it īpaši kolektīvo atlaišanu gadījumā.

Darbinieki var arī izmantot tā saucamo „time credit”, - periodiski nestrādāt vai saīsināt darba laiku, lai īstenotu individuālos mērķus. Turklāt darbiniekiem ir tiesības saņemt vienotas likmes maksājumus.

Uzņēmumos, kas nodarbina vismaz 50 darbiniekus, darba vietā ir nepieciešams izveidot aizsardzības komiteju. Uzņēmumos, kas nodarbina vismaz 100 darbiniekus, var izveidot uzņēmuma padomi, ar kuru darba devējam ir pienākums pamatot lēmumus, kas attiecas uz darba organizēšanu, nodarbināšanas apstākļiem, profesionālajām apmācībām, pārkvalifikāciju vai došanos priekšlaicīgā pensijā.

Turklāt Beļģijā tiek piemērotas dažāda veida apmācību iniciatīvas, piemēram, apmācības atvaļinājumi vai apmācības izmaksu segšana.

Ņemot vērā Beļģijā esošo sistēmas risinājumu dažādību vecuma vadības ietvaros, turpmākie pasākumi, kuru mērķis ir nodrošināt aktīvu novecošanos un starppaaudžu sadarbību, paredz pastāvošo risinājumu attīstību un pilnveidošanu. Būtisks diskusijas priekšmets ir nodrošināt darbiniekiem iespēju mainīt profesionālo profilu, lai tādā veidā ļautu tiem palikt darba tirgū gadījumā, ja tie vairs nespēj līdz pensionēšanās vecuma sasniegšanai turpināt darbu pašreizējā amatā.

Tiek uzsvērts, ka, lai darbiniekiem būtu iespējams mainīt darba vietu, ir nepieciešams uzturēt to darbaspēju (workability) un darba vietā nodrošināt kompetenču iegūšanu citiem darba devējiem skaidrā un pieņemamā veidā.

## **Ziemeļmaķedonija**

Likums par darba tiesiskajām attiecībām nodrošina īpašu aizsardzību sievietēm, kas ir sasniegušas vairāk kā 57 gadus, un vīriešiem, kas ir sasnieguši vairāk kā 59 gadus. Tomēr ne likums, ne koplīgumi nenosaka, uz ko ir jāattiecas šai īpašajai darbinieka aizsardzībai. Likums nosaka ierobežojumus, kuru ietvaros gados vecāks darbinieks var strādāt virsstundas un nakts stundas ar tā piekrišanu.

Valsts līmenī tika izstrādātas programmas, kuru mērķis ir uzlabot gados vecāku cilvēku, tai skaitā darbinieku, situāciju, ņemot vērā to veselības vajadzības. Šīs programmas ir saskaņotas ar pasaules un Eiropas programmām ilgtspējīgai attīstībai, it īpaši, veselības, sociālās integrācijas stratēģiju, starppaaudžu solidaritātes, gados vecāku cilvēku aktivitātes un cieņpilnas novecošanās ietvaros. Tomēr praksē šo programmu īstenošana ir apšaubāma.

Lielā mērā šo programmu īstenošanas problēmu iemesls ir sociālo partneru atstumtība gados vecāku cilvēku jautājumu risināšanā. Arodbiedrības un darba devēju organizācijas atzīst, ka tām trūkst pietiekamu zināšanu šajā jomā, ka tās nav iesaistītas risinājumu, kuru mērķis ir nodrošināt aktīvu novecošanos un starppaaudžu sadarbību, meklēšanas procesā, kā arī nav iesaistītas minētajai jomai atbilstošo ministriju sociālās politikas īstenošanā.

Lai atbalstītu praktiskus risinājumus šo programmu īstenošanas ietvaros un tajā nodrošinātu sociālo partneru aktīvu dalību, organizēto semināru rezultātā tika izstrādāts rīcības plāns, nolūkā atbalstīt sociālos partnerus un citas ieinteresētās puses, lai veiktu pasākumus, kas atvieglo gados vecāku darbinieku aktīvu dalību darba tirgū līdz to pensionēšanās vecuma sasniegšanai.

## **Itālija**

Itālijas tiesību akti norāda uz nepieciešamību ņemt vērā darbinieka vecumu un veselības stāvokli, vērtējot profesionālo risku, kā arī tā prasmes un veselības stāvokli, nosakot pienākumus un piešķirot uzdevumus. Darbiniekiem, kas kādu laiku nespēj pildīt savus pienākumus, pēc iespējas jābūt norīkoti citu darbu veikšanai, saglabājot līdzšinējo darba samaksu.

Uzņēmuma līmenī sociālais dialogs netiek regulēts ar tiesību aktiem, taču tas tiek definēts trīspusējās vienošanās ietvaros un starpnozaru līmenī. Noteikumi paredz, ka uzņēmumiem ir jāveic konsultācijas ar arodbiedrībām lēmuma par kolektīvo atlaišanu un darbinieku atlaišanas fondu gadījumā, tomēr nepietiekamā veidā nosaka pienākumu informēt darbiniekus.

Ņemot vērā demogrāfiskās situācijas pasliktināšanos darba tirgū un nepieciešamību nodrošināt atbilstošus darba apstākļus ar mērķi uzlabot gados vecāku darbinieku veselību un

dzīvi, CISL ir sagatavojis Nolīguma projektu un nosūtījis to CGIL un UIL (Itālijas reprezentatīvākajām arodbiedrību konfederācijām) ar mērķi saņemt šo organizāciju atzinumu. Projekts ietver sekojošās uzdevumus:

- atbalstīt dzīves cikla pieeju sarunās par aktīvas novecošanās politiku valsts, uzņēmuma un teritoriālā līmenī, kā arī par “otrās labklājības” politiku;
- veicināt Itālijas darbaspēka demogrāfijas kopīgus stratēģiskos novērtējumus un analīzes;
- rosināt resursu *ad hoc* izmantošanu, it īpaši sociālās apdrošināšanas sistēmas un divpusējās sadarbības fondus ar mērķi veicināt nolīgumus par aktīvu novecošanos un vecāka gadagājuma darbinieku pārkvalificēšanu;
- veicināt integrācijas digitālo platformu veidošanu un izmantošanu ar mērķi atbalstīt vecāka gadagājuma darbinieku pieredzes un zināšanu nodošanu;
- sasaistīt aktīvu vecumdienu politiku ar mūžizglītības veicināšanu plašākā kontekstā;
- veicināt sociālo partneru izpratnes un zināšanu uzlabošanu par aktīvas novecošanās un starppaaudžu sadarbības ietvaros piedāvātajām iespējām;
- uzsākt diskusijas ar mērķi atrast valsts un privāto finansējumu (arī no atjaunošanas fonda), lai palīdzētu uzņēmumiem, it īpaši maziem un vidējiem uzņēmumiem, īstenot aktīvas novecošanās politiku;
- uzraudzīt nolīgumus par aktīvu novecošanos, kurus parakstīs sociālie partneri uzņēmumu līmenī, it īpaši pievēršot uzmanību maziem un vidējiem uzņēmumiem, ar mērķi izveidot labās prakses piemēru sarakstu;
- atzīt šo nolīgumu par “Eiropas sociālo partneru autonomā pamatnolīguma par aktīvu novecošanos un starppaaudžu sadarbību īstenošanas pasākumu ierosināšanu” pamatnolīguma īstenošanas Itālijā elementu, kas tiks iekļauts Eiropas Sociālā dialoga komitejas pieprasītajā īstenošanas ziņojumā un ieviešanā.

## Rumānija

Sociālā dialoga principus regulē likums par sociālo dialogu. Saskaņā ar arodbiedrību pārstāvju viedokli esošās tiesību normas nodrošina vajadzībām atbilstošu darbinieku līdzdalību darbībās darbaspējas uzturēšanas labā, kā arī piekļuvi informācijai un līdzekļiem, kas ir nepieciešami līdzdalībai darba organizēšanai un starppaaudžu sadarbībai veiktajos pasākumos. Šajā jomā par būtisku uzskata 2014-2020 valsts nodarbinātības stratēģiju, kas jāīsteno Darba un sociālā taisnīguma ministrijai, Valsts nodarbinātības aģentūrai (ANOFM) un uzņēmumiem. Šajā jomā papildu norādījumus var izstrādāt tādas institūcijas kā Darba un sociālā taisnīguma ministrija, Izglītības ministrija un Valsts nodarbinātības aģentūra (ANOFM).

Lai īstenotu AAIA nolīgumu, sociālie partneri papildus piedāvā izstrādāt veselības programmu gados vecākiem cilvēkiem, personām, kurām ir vairāk kā 50 gadi, nodrošināt papildu līdzfinansējumu ārstēšanai atpūtas kūrortpilsētās, vecāka gadagājuma cilvēkiem – ekskursijas, kultūras pasākumus, brīvprātīgo atbalstu.

## Secinājumi

Visi sociālie partneri norāda uz nepieciešamību pēc tiesību aktu regulējuma, kas varētu atbalstīt Nolīguma īstenošanu. Darba drošības un higiēnas jomā runa ir vispirms par darbinieka vecuma un veselības stāvokļa aspekta ņemšanu vērā, vērtējot profesionālo risku, procesu un uzdevumu pielāgošanu darbinieka vajadzībām un iespējām, kā arī arodmedicīnas veiktajiem pasākumiem, tai skaitā periodisko medicīnisko izmeklējumu biežumu. Norāda arī, ka ar darba un personīgās dzīves līdzsvara nodrošināšanu saistās arī nepieciešamība pilnveidot darba laika režīmu. Par būtisku AAIA nolīguma īstenošanu uzskata atbilstoši mainīgām darba tirgus vajadzībām noteikumu, kas attiecas uz apmācību procesu pilnveidošanu un darbinieku kvalifikācijas celšanu, ieviešanu.

Līdztekus sociālie partneri norāda nepieciešamību stingrāk ievērot spēkā esošos tiesību aktus un atzīst vajadzību noslēgt nolīgumus, kas var regulēt AAIA nolīgumā ietvertos jautājumus gan valsts, gan uzņēmuma līmenī.