

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinums par tematu “Pārmaiņas darba pasaulē un ilgdzīvošana / sabiedrības novecošana. Nosacījumi gados vecāku strādājošo aktivitātes saglabāšanai jaunajā darba pasaulē”

(izpētes atzinums pēc prezidentvalsts Somijas pieprasījuma)

(2020/C 14/08)

Ziņotājs: **Irinel Eduard FLORIA**

Līdzziņotājs: **Vladimír BÁLEŠ**

Padomes prezidentvalsts Somijas pieprasījums	Vēstule, 7.2.2019.
Juridiskais pamats	Līguma par Eiropas Savienības darbību 304. pants Izpētes atzinums
Biroja lēmums	19.2.2019.
Atbildīgā specializēta nodaļa	Nodarbinātības, sociālo lietu un pilsoniskuma specializētā nodaļa
Pieņemts specializētās nodaļas sanāksmē	10.9.2019.
Pieņemts plenārsesijā	25.9.2019.
Plenārsesija Nr.	546
Balsojuma rezultāts (par/pret/atturas)	131/0/3

1. Secinājumi un ieteikumi

1.1. Komiteja atzinīgi vērtē uzvaru, ko prezidentvalsts Somija likusi uz iedzīvotāju, tostarp vecāku cilvēku labbūtības ekonomiku, un ir pārliecināta, ka šis ir pozitīvs solis virzībā uz labāku līdzsvaru starp demogrāfiskajām tendencēm, darba tirgu un sabiedrību.

1.2. Dalībvalstis ir atzinušas iedzīvotāju novecošanas problēmu un beidzamo gadu laikā veikušas konkrētus pasākumus, tomēr tie ir vien izolēti pasākumi un to ietekme nav novērtēta. Turklāt tehnoloģiju attīstība un mainīgā darba vide šo jautājumu padara vēl sarežģītāku.

1.3. **Tieši sociālie partneri sadarbībā ar valdībām var vienkāršot pasākumu īstenošanu dažādos līmeņos. Pilsoniskajai sabiedrībai un Eiropas sociālajiem partneriem būtu jāuzņemas būtiska loma ilgāka darba mūža veicināšanā.**

1.4. **Politiski pasākumi un ES līmeņa finansējums** varētu palīdzēt pārvarēt šos šķēršļus, tomēr būs jāreķinās ar atšķirībām, kas starp dalībvalstīm pastāv demogrāfijas, ekonomikas, nodarbinātības un darba apstākļu ziņā. Dalībvalstīm pasākumu finansēšanai būtu jāizmanto Eiropas fondi, savukārt atbildība par darba mūža paildzināšanu kopīgi būtu jāuzņemas valdībām, uzņēmumiem un cilvēkiem pašiem.

1.5. Komisija ar dažādām iniciatīvām un programmām ⁽¹⁾ atbalsta dalībvalstu darbību, kuras mērķis ir efektīvi risināt novecošanas problēmu.

1.6. Ir nepieciešamas **visaptverošas stratēģijas**, kas vērstas uz valsts politikas veidošanu, jo demogrāfiskās un nodarbinātības problēmas iespējams atrisināt tikai tad, ja tās skata kā vienotu veselumu. Iesakām šādus konkrētus ar vecumdienām saistīto problēmu risinājumus:

(1) Eiropas gads aktīvai novecošanai un paaudžu solidaritātei (2012. gads) (novērtējuma ziņojums), Eiropas Komisija, 2014.

1.6.1. **sociālā dialoga stiprināšana un visu ieinteresēto personu iesaiste** uz aktīvām vecumdienām vērstu integrētu stratēģiju un valsts politikas veidošanā;

1.6.2. **nodarbinātības un prasmju pilnveide ar mūžizglītības palīdzību;**

1.6.3. **dinamiskas karjeras un dinamiska darba popularizēšana;**

1.6.4. **senioru uzņēmējdarbības veicināšana;**

1.6.5. **visu diskriminācijas veidu, īpaši ar vecumu un dzimumu saistītas diskriminācijas apkarošana;**

1.6.6. **zināšanu pārneses un apmaiņas īstenošana;**

1.6.7. **elastīga darba režīma un labāku darba apstākļu nodrošināšana;**

1.6.8. **paaudžu solidaritātes un attieksmes maiņas pret novecošanu veicināšana.**

1.7. **Visi pasākumi būtu pastāvīgi jāuzrauga, un rūpīgi būtu jāizvērtē strādājošu vecāka gadagājuma cilvēku dalība darba tirgū.** Skaidrs priekšstats par šādu pasākumu ietekmi vēl vairāk mudinātu dalībvalstis izplatīt ar aktīvām vecumdienām saistītas labas prakses piemērus un veikt to apmaiņu.

2. Konteksts

2.1. ES svarīgākais ieguldījums vecāku darba ņēmēju nodarbinātības jomā ir Vienlīdzīgas attieksmes direktīva⁽²⁾, ar kuru lielākajā daļā nodarbinātības jomu ir aizliegta ar vecumu saistīta diskriminācija. Tomēr minētā direktīva nav palīdzējusi darba tirgū efektīvi izskaust slēptu diskrimināciju uz vecuma pamata, kas daudzus vecākus cilvēkus attur pat no darba meklēšanas.

2.2. Eiropas līmenī stratēģijā "Eiropa 2020" spēcīgs uzsvars likts uz darbvietu radīšanu un izvirzīts mērķis līdz 2020. gadam panākt pilnīgu nodarbinātību. Lai gan šīs stratēģijas īstenošana tuvojas noslēgumam, tajā nav spēcīga uzsvāra uz strādājošiem vecākiem cilvēkiem kā īpašu kategoriju. Eiropas sociālo tiesību pilārs izmainīja pieeju pret aktīvām vecumdienām, jo tajā minēti daudzi aspekti, kas ir būtiski vecāku cilvēku nodarbinātības veicināšanai. Tomēr sociālo tiesību pilāram nav īstenošanas mehānisma.

2.3. Nākamajā ES ilgtermiņa budžetā Komisija ir ierosinājusi iekļaut programmu "Digitālā Eiropa" – ES programmu, kas būtu vērsta uz ES stratēģisko digitālo spēju veidošanu un digitālo tehnoloģiju plašas ieviešanas veicināšanu. Iecerēts, ka šī programma veidos un atbalstīs Eiropas sabiedrības un ekonomikas digitālo pārveidi, kā arī nodrošinās, lai Eiropas iedzīvotājiem būtu digitālajā pārveidē nepieciešamās prasmes.

2.4. **ES iedzīvotāju struktūra mainās un nākamajās desmitgadēs tā kļūs arvien sirmāka.** ES iedzīvotāju skaits palielināsies no 511 miljoniem 2016. gadā līdz 520 miljoniem 2070. gadā, bet auglības, paredzamā mūža ilguma un migrācijas plūsmu dinamikas dēļ darbaspējīgā vecuma iedzīvotāju (15–64) skaits⁽³⁾ samazināsies no 333 miljoniem 2016. gadā līdz 292 miljoniem 2070. gadā⁽⁴⁾. Paredzams, ka kopējais darbaspēka piedāvājums vecuma grupā no 20 līdz 64 gadiem būtiski samazināsies pēc 2070. gada un Eiropas Savienībā saruks par 9,6 %. Nebūtu jāizdara pārsteidzīgi secinājumi, ka šīs gados vecāku cilvēku skaita būtiskais pieaugums radīs arī tikpat lielu sloga kāpumu sociālās nodrošināšanas sistēmai un, piemēram, ka izveidotās pensiju sistēmas turpmāk nespēs darboties.

2.5. No sociālās nodrošināšanas sistēmu finansēšanas viedokļa izšķiroša nozīme ir nevis apgādājamo īpatsvara koeficientam, bet drīzāk ekonomiskās slodzes koeficientam. Vēl viens nozīmīgs faktors ir darba ražīguma paaugstināšana visā tautsaimniecībā, jo tā var palielināt "labumu", ko sadalīt ne tikai starp strādājošiem, bet arī starp strādājošiem un tiem, kuri nestrādā⁽⁵⁾.

2.6. Demogrāfiskās problēmas var arī skatīt kā iespēju uzlabot Eiropas ekonomikas konkurētspēju. Tā kā, sabiedrībai novecojot, radīsies jaunas preces un pakalpojumi, uzņēmumiem, izvirzot mērķi radīt inovatīvus pakalpojumus un produktus (senioru ekonomika), šis faktors būtu jāietver savās inovācijas stratēģijās.

⁽²⁾ Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīva 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (OV L 204, 26.7.2006., 23. lpp.).

⁽³⁾ <https://data.oecd.org/pop/working-age-population.htm>

⁽⁴⁾ 2018. gada ziņojums par novecošanu un ekonomikas un budžeta prognozes ES dalībvalstīm (2016.–2070. gads), Eiropas Komisija, 2018.

⁽⁵⁾ "Nodarbinātības nākotne: dzīves cikla pieeja", Eiropas Komisija, 2018.

2.7. Līdz 2070. gadam **paredzamais mūža ilgums ES kopumā varētu pagarināties** par 7,8 gadiem vīriešiem un par 6,6 gadiem sievietēm⁽⁶⁾. Pozitīvā attīstība cilvēku dzīves ilguma un veselības ziņā tomēr nav izraisījusi arī darba dzīves ilguma pieaugumu. Darbvieta un piemērotas aktīva darba tirgus politikas un pasākumu trūkums, veselības problēmas, vajadzīgo prasmju neesamība, kā arī nepietiekams darba un privātās dzīves līdzsvars ir būtiski iemesli priekšlaicīgai aiziešanai no darba tirgus. Arī saskaršanās ar diskrimināciju uz vecuma pamata vai ar negatīviem stereotipiem ietekmē lēmumus par priekšlaicīgu aiziešanu no darba tirgus.

2.8. Būtu jāapskata, kā dzimumu aspekts ietekmē vecāku darba ņēmēju nodarbinātību un darba apstākļus. Beidzamo desmit gadu laikā "puspensionēšanās" tendence ir turpinājusi izplatīties vairāk sieviešu nekā vīriešu vidū⁽⁷⁾.

2.9. Tā kā uz aktīvajiem indivīdiem tiek izdarīts liels spiediens, var veidoties vecāku cilvēku stigmatizācija, jo viņi var tikt uzskatīti par slogu. Tomēr stigmatizācija neskar vien sociālās grupas; tā raksturīga arī dažiem darba devējiem, kuri vecākus darba ņēmejus un pensionārus var uzskatīt par vārgiem, grūti apmācāmiem un darbam nederīgiem.

2.10. Gados vecāku darba ņēmēju diskriminācija un pret viņiem vērsti negatīvi aizspriedumi ir jāapkaro. Vecāki strādājošie var arī nebūt mazāk produktīvi par jaunākajiem, bet viņu spējas un prasmes ir atšķirīgas, turklāt viņiem ir profesionālās zināšanas un pieredze.

3. Vispārīgas piezīmes par tehnoloģiju izmantošanu vecāka gadagājuma cilvēku vidū

3.1. Ceturtā rūpniecības revolūcija un jaunu tehnoloģiju straujā attīstība un integrācija sabiedrībā un rūpniecībā pašlaik vēl nepieredzētā apmērā ietekmē darba vidi. Daudzus un dažādus fiziska un garīga darba uzdevumus arvien biežāk veic iekārtas un algoritmi, bet dažos gadījumos tie ir pilnībā automatizēti. Vienlaikus ar šo jauno tehnoloģiju iekļaušanu uzņēmējdarbības modeļos dažādās nozarēs rodas daudzas jaunas darbvietas, bet daudzi citi darba uzdevumi mainās. Šis pārmaiņas liecina, ka globālie un reģionālie darba tirgi tuvāko gadu laikā nenovēršami un būtiski mainīsies.

3.2. Tehnoloģiju progress būtiski ietekmē ekonomiku kopumā un rada ievērojamu spiedienu uz darba tirgu, jo darba devējiem būs iespēja daļu pašreizējā darbaspēka aizstāt ar tehnoloģijām (iespēju robežās), apmācīt cilvēkus jaunām profesijām un meklēt augsti kvalificētu darbaspēku, kas spēj ieviest, izmantot un pielāgot tehnoloģijas. Šajos apstākļos gados vecākais darbaspēks kļūs vēl neaizsargātāks.

3.3. Pieņemot tehnoloģijas, seniori var iekļauties tiešsaistes laikmetā un izmantot to sniegtās priekšrocības. Eiropas Savienībā 87 % cilvēku, kas sasnieguši un pārsnieguši 75 gadu sliekšni, nekad nav bijuši tiešsaistē⁽⁸⁾. Vecākiem cilvēkiem var būt sveši ar digitālajiem medijiem saistītie termini un jēdzieni, turklāt dažiem no viņiem bieži vien ir fiziskas problēmas, piemēram, redzes vai dzirdes traucējumi, kā arī trūkst izpratnes par tehnoloģijām vai arī viņi tās nepārzina. E-atstumība var būt viens no lielākajiem šķēršļiem, kas apgrūtina vecāku cilvēku nodarbinātības rādītāju palielināšanu, un šo cilvēku IKT prasmju uzlabošanas nolūkā būtu jāsteno īpašas iniciatīvas⁽⁹⁾.

4. Dalībvalstu īstenotie aktīvu vecumdienu veicināšanas pasākumi

4.1. Vairākas Eiropas valstis ir izstrādājušas stratēģijas, kas ietver politikas pasākumus ilgākas darba dzīves veicināšanai⁽¹⁰⁾. Tā kā šīs valstu iniciatīvas parasti tiek izstrādātas, apspriežoties ar sociālajiem partneriem, un tās paredz daudzgadu sistēmas, kuru mērķis ir sagatavoties demogrāfiskai novecošanai un to pārvaldīt, tās varētu izmantot, lai izstrādātu un īstenotu integrētu pieeju aktīvām vecumdienu.

4.2. *Eurofound*⁽¹¹⁾ īstenotais pētījums atklāj, ka nacionālās aktīvu vecumdienu stratēģijas pastāv vairākās valstīs un ka tās uzlabo demogrāfisko problēmu izpratni. Pārskatā par valstu ziņojumiem norādīts, ka valstu aktīva darba tirgus politika ir veicinājusi vecāku cilvēku prasmju veidošanu un viņu nodarbinātību, tomēr par šo darbvieta kvalitāti un ilgtspējību informācijas ir maz vai arī tā nav sniegta. Iniciatīvas galvenokārt vērstas uz stāvokļa uzlabošanu, piemēram, uz algu subsidēšanu vecāku darbinieku pieņemšanai darbā, uz pensionēšanās vecuma paaugstināšanu un priekšlaicīgas pensionēšanās ierobežošanu. Šādi individuāli pasākumi ir rūpīgi jāapsver un jāanalizē no ekonomiskās un sociālās ietekmes viedokļa un ar tiem var nepietikt, lai vecāki strādājošie cilvēki varētu veiksmīgi pagarināt savu karjeru.

⁽⁶⁾ 2018. gada ziņojums par novecošanu un ekonomikas un budžeta prognozes ES dalībvalstīm (2016.–2070. gads), Eiropas Komisija, 2018.

⁽⁷⁾ *A gender perspective on older workers' employment and working conditions* (Dzimumu aspekta ietekme uz vecāku cilvēku nodarbinātību un darba apstākļiem), *Patricia Vendramin un Gerard Valencuc*, 2014.

⁽⁸⁾ Digitālās ekonomikas un sabiedrības statistika – mājsaimniecības un fiziskas personas, *Eurostat*, 2018.

⁽⁹⁾ OV C 228, 22.9.2009., 24. lpp.

⁽¹⁰⁾ <https://www.oecd.org/els/emp/ageingandemploymentpolicies.htm>

⁽¹¹⁾ *Role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market* (Valdības un sociālo partneru ietekme uz vecāku strādājošo saglabāšanu darba tirgū), *Eurofound*, 2013.

4.3. Lai gan parasti šie pasākumi un programmas tiek uzskatītas par veiksmīgām, oficiāli to efektivitāte nav vērtēta. Šajā kontekstā **Komiteja uzsver, ka ir svarīgi analizēt un novērtēt šo pasākumu ietekmi uz vecāka gadagājuma cilvēku dalību darba tirgū.**

5. Īpaši ieteikumi aktīvu vecumdienu problēmu risināšanai

5.1. Šeit uzskaitīti pasākumi, kas nodrošinātu atbalstu aktīvu vecumdienu programmai Eiropas Savienībā:

5.2. **sociālā dialoga stiprināšana un visu ieinteresēto personu iesaiste uz aktīvām vecumdienu vērstu integrētu stratēģiju un valsts politikas veidošanā.** Valdībām, darba devējiem, NVO, arodbiedrībām un pašiem strādājošiem ir kopīgi jāuzņemas atbildība un vienotiem spēkiem jāveicina aktīvas darba dzīves pagarināšana. Visu līmeņu dalībniekiem ir jāpiedalās pasākumu veidošanā, apspriešanā, īstenošanā un vērtēšanā ar mērķi pielāgot darba vidi tā, lai vecāki cilvēki varētu ilgāk saglabāt aktivitāti darba tirgū. Tomēr tas nedrīkst palielināt spiedienu uz vecākiem cilvēkiem vai radīt stresu tiem, kuri vairs nespēj strādāt.

5.3. **Nodarbināmības un prasmju attīstīšanas uzlabošana ar mūžizglītības palīdzību** ir galvenais politikas instruments vecāku strādājošo saglabāšanai darba tirgū, jo, palielinoties vecumam, strādājošie mazāk piedalās apmācībā un, zaudējot darbu lielākā vecumā, viņiem ir grūtāk atrast jaunu darbu. Ir pierādījies, ka mūžizglītība un pieaugušo izglītība ne vien uzlabo ekonomisko līdzdalību, bet arī dzīves kvalitāti, veselību un spēju pielāgoties. Mūžizglītības un aktīvu vecumdienu pasākumiem nevajadzētu būt vēršiem tikai uz pašreizējo vecāko strādājošo paaudzi; īpašas iniciatīvas ar mērķi veidot izpratni par darba vides nākotni un par to, ka ieinteresētība mūžizglītībā ir svarīga, būtu jāparedz arī jauniešiem, studentiem un pat bērniem.

5.3.1. Nodarbināmības un prasmju attīstīšanas uzlabošanu ar mūžizglītības palīdzību varētu īstenot:

5.3.1.1. saglabājot publisko finansējumu un piešķirot līdzekļus proaktīvai darba tirgus politikai ar mērķi panākt vecāka gadagājuma bezdarbnieku reintegrāciju darba tirgū, kā arī sniedzot padomus un atbalstu darba meklētājiem un samazinot ilgtermiņa bezdarba risku;

5.3.1.2. stiprinot publisko nodarbinātības dienestu lomu ar mērķi sniegt pilnu konsultatīvo un atbalsta pakalpojumu klāstu darba meklētājiem, kā arī īpaši pielāgotu darbā iekārtošanas atbalstu (piemēram, valsts subsidētas darbvietas, pārejas atbalstu un orientāciju un bezpeļņas sociālos projektus) un preventīvos un rehabilitācijas pakalpojumus ilgtermiņa reintegrācijas atbalstam;

5.3.1.3. mudinot uzņēmumus ar kopīgumu vai tiesību aktu palīdzību īstenot pasākumus ar mērķi palielināt gados vecāku cilvēku iesaistīšanos mūžizglītības pasākumos (stimuli, kas, jo īpaši darbinieku ar zemu kvalifikāciju vidū, mazinātu nepietiekamo līdzdalību uzņēmuma organizētajos apmācības pasākumos, nepieciešamā finansējuma nodrošināšana par 45 gadiem vecāku cilvēku prasmju uzlabošanai un mācību atvaļinājuma tiesiskā satvara pilnveide);

5.3.1.4. stiprinot NVO lomu pieaugušo izglītības programmu atbalstā un dodot šīm organizācijām iespēju kļūt par valdību partnerēm un īstenot plaša mēroga izglītības iniciatīvas vecāka gadagājuma cilvēkiem;

5.3.1.5. uzlabojot vecāku cilvēku piekļuvi digitālajām tehnoloģijām, tostarp pielāgojot aprīkojumu un programmatūru viņu īpašajām vajadzībām (piemēram, vairākvalodu programmatūra), kā arī uz pieejamības kritērija pamata nodrošinot piekļuvi internetam universālā pakalpojuma tiesību ietvaros;

5.3.1.6. vecuma grupai virs 45 gadiem ar Eiropas Sociālā fonda palīdzību piedāvājot vairāk apmācības iespēju un uzmanību vēršot uz transversālo prasmju veidošanu, mācīšanos mācīties spējām un IKT prasmēm;

5.3.1.7. ar apliecībām un kvalifikācijas apliecinājumiem atzīstot jaunās prasmes, neraugoties uz to, vai tās iegūtas formālās vai ikdienējās mācīšanās ceļā;

5.3.1.8. īstenojot uz jauniešiem, studentiem un bērniem vērsta izpratnes veidošanas kampaņas par mūžizglītības nozīmību saistībā ar darba vides nākotnes kontekstu un domājot par aktīvām vecumdienu;

5.3.1.9. veidojot ES dalībvalstu spēju apkopot, analizēt un interpretēt statistikas datus par darba tirgus tendencēm, vecāku strādājošo nodarbinātības līmeni un cilvēku prasmju trūkumu, kā arī par citām pārmaiņām sabiedrībā;

5.4. **Dinamisku karjeru un dinamiska darba popularizēšanai** vajadzētu būt vēl vienai prioritārai jomai. Mūžizglītība un garāks paredzamā mūža ilgums nozīmēs to, ka cilvēkiem dzīves gaitā būs vairāk par vienu karjeru. Gaidāms, ka cilvēkiem darba mūžā būs vairāki pārtraukumi un mācībām, pārkvalifikācijai un ceļošanai veltīti gadi.

5.4.1. Šajā saistībā galvenajām iniciatīvām, kas vērstas uz dinamisku karjeru un dinamiska darba veicināšanu, jāietver:

5.4.1.1. gatavošanās jaunajām profesijām un karjerām, uz kurām cilvēki varētu pāriet dzīves laikā;

5.4.1.2. uzlaboti valsts nodarbinātības dienestu sniegti karjeras konsultāciju pakalpojumi ar mērķi dot strādājošajiem cilvēkiem ievirzes grūtajā pastāvīgās kvalifikācijas celšanas un pārkvalificēšanās procesā;

5.4.1.3. nodokļu atvieglojumu piešķiršana uzņēmumiem ar mērķi ieguldīt darbinieku mūžizglītības un pilnveides programmās, kā arī vecāku darba ņēmēju piesaistīšanai un pieņemšanai darbā;

5.4.1.4. darba un karjeras gadatirgu rīkošana, diskusiju grupas "tiem kam pāri 50" un vecākiem cilvēkiem paredzētu nodarbinātības centru izveide;

5.4.1.5. vecāku strādājošo darba grupu veidošana ar mērķi izstrādāt stratēģijas pieredzes bagātu vecāku cilvēku iesaistīšanai un noturēšanai darba tirgū.

5.5. vecāku cilvēku uzņēmējdarbības veicināšana, jo tas ir efektīvs veids darba dzīves pagarināšanai, bezdarba mazināšanai vecāku cilvēku vidū un viņu sociālās iekļautības uzlabošanai. Daudzi vecāki cilvēki varētu vēlēties saglabāt ekonomisko aktivitāti un organizētas nodarbinātības vietā izvēlēties pašnodarbinātību. Senioru uzņēmējdarbība realitātē pastāvīgi ir Eiropas Komisijas uzmanības lokā, un tai šajā jomā ir vairākas iniciatīvas ⁽¹²⁾.

5.5.1. Šādu uzņēmējdarbību varētu stimulēt ar politiku, kuras uzmanības centrā būtu šādi aspekti:

5.5.1.1. apmācības, mentorēšanas un konsultāciju nodrošināšana ar mērķi veidot uzņēmējdarbības prasmes un iedrošināt tos vecāka gadagājuma cilvēkus, kuri vēlas sākt uzņēmējdarbību, un atbalstīt tos, kuri jau darbojas šajā jomā;

5.5.1.2. atbalsts uzņēmējdarbības tīklu veidošanai, šajā nolūkā nodrošinot gan reālu, gan virtuālu telpu, kur tikties gados vecākiem uzņēmējiem, iestādēm un jauniem uzņēmējiem, meklēt iespējamus sadarbības veidus un veicināt paaudžu kontaktus;

5.5.1.3. uzņēmējdarbības sākšanai paredzēto finansēšanas shēmu pieejamības nodrošināšana un aizdevumu garantēšana ar zemākām procentu likmēm uzņēmumu veidošanai;

5.5.1.4. Eiropas atbalsta programmu veidošana ar mērķi veicināt senioru uzņēmējdarbību;

5.5.1.5. izpratnes veicināšanas kampaņas par senioru uzņēmējdarbības pozitīvo ietekmi uz sabiedrību un ekonomiku kopumā, kā arī uz pašiem vecāka gadagājuma cilvēkiem.

5.6. Darba devēji vecākus strādājošos arvien vairāk uztver kā pieredzējušus, uzticamus un savam darbam ļoti piekērušos cilvēkus. Tomēr **joprojām pastāv aizspriedumi, ka vecāki strādājošie nav ieinteresēti prasmju attīstīšanā un nelabvēlīgi uztver pārmaiņas**. Uzskats, ka vecāki cilvēki strādā mazāk efektīvi nekā jaunāki cilvēki ir atzīts par nepatiesu un tajos gadījumos, kad viņu darba efektivitāte ir zemāka, parasti viņiem nav piedāvāta apmācība. Pat ja vecāku strādājošo fiziskās un kognitīvās spējas ir sliktākas, viņi to var atsvērt ar gadu gaitā gūto pieredzi. Līdzīgi pētījumi ir atklājuši, ka diskriminācija uz vecuma pamata mazliet vairāk skar sievietes nekā vīriešus.

5.6.1. Uz vecumu un dzimumu balstītas diskriminācijas apkarošanā būtu jāietver šādi aspekti:

5.6.1.1. stingrāku tiesību aktu pieņemšana visu veidu diskriminācijas apkarošanai;

5.6.1.2. pētījumu veikšana, lai noteiktu, vai gados vecāku cilvēku zemais nodarbinātības līmenis ir darba tirgū notiekošās diskriminācijas sekas;

⁽¹²⁾ https://ec.europa.eu/growth/smes/promoting-entrepreneurship/we-work-for/seniors_en

5.6.1.3. iniciatīvu un kampaņu plānošana sieviešu kvalifikācijas celšanai ar mērķi palīdzēt viņām atgriezties darbā pēc pārtraukuma;

5.6.1.4. darbā pieņemšanas veicināšana, pamatojoties uz vajadzīgajām prasmēm un nopelniem;

5.6.1.5. štatu samazināšanas lēmumu balstīšana uz objektīviem, ar darbu saistītiem kritērijiem tā, lai saglabātos vajadzīgās prasmes, un pensiju shēmu taisnīgas piemērošanas nodrošināšana.

5.7. Prioritārai jomai vajadzētu būt arī **zināšanu apmaiņas un pārneses iniciatīvu īstenošanai**. Demogrāfisko pārmaiņu kontekstā vēl viens svarīgs uzdevums ir atrast efektīvus veidus zinātnības un pieredzes pārnesi starp paaudzēm. No vienas puses, zināšanu pārnese no jaunākajām paaudzēm uz vecākajām ir būtiska paaudžu sapratnes stiprināšanai un vecāka gadagājuma strādājošo pārkvalificēšanai. No otras puses, pārnese no vecākajām uz jaunākajām paaudzēm var saglabāt vecāko strādājošo prasmes, palīdzēt šiem strādājošajiem un pensionāriem saglabāt motivāciju un tādējādi novērst viņu sociālu atstumtību.

5.7.1. Zināšanu apmaiņas un pārneses iniciatīvām būtu jāaptver šādi aspekti:

5.7.1.1. pašreizējas mentorēšanas un atgriezeniskās mentorēšanas attiecību veicināšana vecāku un jaunāku strādājošo vidū, uzmanību vēršot attiecīgi uz IT un digitālajām prasmēm, transversālajām prasmēm un klientu attiecību prasmēm;

5.7.1.2. tādu apmācības programmu veidošana, kurās apmācību vadītu vecāki strādājošie, piemēram, apmācība darbvietā, mācības klasē, simulatori un e-mācības, un kuras papildinātu jaunāko strādājošo prasmju nostiprināšana praksē un atsauksmes;

5.7.1.3. zināšanu tīklu un prakses kopienu veidošana;

5.7.1.4. zināšanu pārvaldības sistēmu izmantošana ar mērķi dokumentēt un saglabāt vecāka gadagājuma strādājošo zināšanas;

5.7.1.5. informētības palielināšanas pasākumu īstenošana ar mērķi atzīt vecāku strādājošo pieredzi un veicināt darba dzīves laikā uzkrātās darba pieredzes pārnesi jaunākiem strādājošiem, tostarp dažādas iespējas, kas saistītas ar grupās pastāvošo vecumu līdzsvaru;

5.7.1.6. sadarbība ar izglītības iestādēm un valsts nodarbinātības dienestiem ar mērķi atvieglot pāreju uz darba tirgu un tā iekšienē.

5.8. **Mudināt vecākus strādājošos saglabāt aktivitāti darba tirgū arī iespējams, darba un privātās dzīves līdzsvara veicināšanas nolūkā nodrošinot elastīgu darba režīmu un labākus darba apstākļus.** Tomēr, ieviešot elastīgus darba režīmus, ir jāsaglabā modrība, lai novērstu iespējamu ļaunprātīgu izmantošanu.

5.8.1. Minētie jautājumi būtu jārisina, izmantojot sociālo dialogu un koplīgumus tādā līmenī, kas visvairāk atbilst attiecīgajai situācijai. Būtu jāsaglabā tiesības atgriezties pie sākotnējā darba modeļa un šādos darba režīmos būtu jāņem vērā gan darba devēju, gan darba ņēmēju vajadzības⁽¹³⁾.

5.8.2. Ja ir paredzēts palielināt vecāku cilvēku līdzdalību, nepieciešams nodrošināt, lai šie cilvēki varētu strādāt ilgāk. Gados vecāku cilvēku nodarbinātības līmeni nevar paaugstināt, tikai rūpējoties par to, lai viņi būtu veseli, darbspējīgi un noderīgi darba devējiem. Vecākiem cilvēkiem pašreiz pieejamās darba vietas ir jāpadara pievilcīgākas. Tādējādi darba vietas kvalitātei ir izšķiroša ietekme uz to, vai vecāka gadagājuma cilvēks atgriezīsies darba tirgū vai tajā paliks.

5.8.3. Elastīgu darba režīmu un labākus darba apstākļus iespējams nodrošināt ar šādiem līdzekļiem:

5.8.3.1. veicinot tādu veselību veicinošu darba laika modeļu veidošanu, kas būtu apspriesti ar nozares sociālajiem partneriem nozares un uzņēmumu līmenī, un darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanas nolūkā tos izmantojot visā karjeras laikā (piemēram, darba pārtraukumi, mācību atvaļinājums);

5.8.3.2. ieviešot elastīgus darba režīmus vecākiem strādājošiem, piemēram, elastīgu darblaiku, īsākas darba nedēļas, tāldarbu, nepilnas slodzes darbu un programmu pakāpeniskai darba pārtraukšanai;

⁽¹³⁾ OV C 129, 11.4.2018., 44. lpp.

5.8.3.3. izveidojot Eiropas atbalsta programmu, lai mudinātu darba devējus vecāka gadagājuma strādājošiem piemērot elastīgu darba režīmu;

5.8.3.4. nodrošinot, ka tie darba devēji, kas vecākiem darba ņēmējiem noteiktās darba vietās izmanto elastīgu darba režīmu, var paust viedokli politikas veidošanas procesā;

5.8.3.5. pielāgojot pašreizējās veselības aizsardzības un aprūpes sistēmas turpmākajām prasībām. Valstu politikas nostādnes un sociālo partneru iniciatīvas ir koncentrētas uz "darba spējas" koncepcijas veicināšanu;

5.8.3.6. pielāgojot darba vietas, darba apstākļus un darba vidi dažādu vecumu strādājošiem (īpaši bīstama darba gadījumā) un vienlaikus neaizmirstot, ka darba prasību dēļ var būt nepieciešami ierobežojumi un ka šie ierobežojumi ir pienācīgi jāuzrauga un jāpārvalda;

5.8.3.7. ieviešot efektīvas preventīvās stratēģijas un riska novērtēšanu, ņemot vērā spēkā esošajos tiesību aktos noteiktos pienākumus.

5.9. **Paaudžu solidaritāti un attieksmes maiņu pret novecošanu** iespējams panākt ar šādiem līdzekļiem:

5.9.1. veidojot informācijas un izpratnes veicināšanas kampaņas par demogrāfiskajām pārmaiņām un diskriminācijas novēršanas paņēmieniem ar mērķi veicināt attieksmes maiņu pret vecākiem strādājošiem un pret to, ka ir svarīgi strādāt ilgāk. Šīs kampaņas būtu jāatbalsta visām ieinteresētajām personām, tostarp uzņēmumiem, valstu iestādēm, NVO u. c.;

5.9.2. popularizējot "senioru ekonomikas" koncepciju un ar to saistītās iespējas un ieguvumus.

Briselē, 2019. gada 25. septembrī

*Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas
priekšsēdētājs
Luca JAHIER*
