

**Eiropas sociālo partneru autonomais pamatnolīgums  
par aktīvu novecošanos un starppaaudžu sadarbību**

**1. Ievads**

Atbildot uz izaicinājumiem, kas saistīti ar demogrāfiskām izmaiņām, Eiropas sociālie partneri, BusinessEurope, UEAPME, CEEP un ETUC (un EUROCADRES/CEC sadarbības komiteja) savas 2015.–2017. g. darba programmas ietvaros vienojās par sarunu uzsākšanu saistībā ar autonomo pamatnolīgumu par aktīvu novecošanos un starppaaudžu sadarbību.

Eiropas sociālie partneri norāda, ka ir jāīsteno pasākumi, ja nepieciešams, nacionālajā, nozares un/vai uzņēmumu līmenī, lai atvieglotu gados vecākiem darbiniekiem iespēju aktīvi piedalīties un palikt darba tirgū līdz likumā noteiktajam pensijas vecumam, un vienlaicīgi nodrošināt, lai tiktu īstenoti pasākumi, kas atvieglotu starppaaudžu mobilitāti augsta jaunatnes bezdarba kontekstā.

Minētajiem pasākumiem vajadzētu būtiski uzlabot visu vecumu darbiniekiem spēju palikt darba tirgū, saglabāt veselību un aktivitāti līdz likumā noteiktajam pensijas vecumam, kā arī stiprināt atbildību, iesaistes un cieņas kultūru visās darba vietās, augstu vērtējot visus darbiniekus, neatkarīgi no to vecuma.

Šis pamatnolīgums ietver sociālo partneru ieguldījumu ES politikā (ieskaitot arī tiesību aktus par diskriminācijas novēršanu) un darbības, kas jau ir izstrādātas, lai atbalstītu aktīvu novecošanos un starppaaudžu pieeju. Līdz ar to tiek plānots, ka šis pamatnolīgums balstīsies uz un uzlabos esošo pasākumu sniegumu un īstenošanas pieejas, kas pastāv Eiropā dažādos kontekstos. Tas nosaka/paredz instrumentus/pasākumus, kas jāņem vērā sociālajiem partneriem un/vai personāla vadītājiem ņemot vērā valsts demogrāfijas un darba tirgus situāciju, kā arī nacionālo praksi un darba procesus/kārtību, kas raksturīgi darba devējiem un darba ņēmējiem.

Pamatnolīguma pamatā ir princips, ka aktīvas novecošanās un starppaaudžu sadarbībai ir nepieciešama kopēja darba devēju, darba ņēmēju un viņu pārstāvju iesaiste.

Sociālie partneri apzinās faktu, ka demogrāfisko izmaiņu radīto izaicinājumu veiksmīga pārvarēšana nav atkarīga tikai no sociālo partneru darbībām. ES un nacionālajām iestādēm, kā arī citiem dalībniekiem ir jāuzņemas atbildība, lai nodrošinātu ietvaru, kas veicina un sekmē aktīvu novecošanos un starppaaudžu sadarbību.

**2. Mērki**

Līdz ar šo pamatnolīgumu Eiropas sociālie partneri izveido vispārēju darbības ietvaru, kura mērķi ir:

- veicināt darba devēju, darba ņēmēju un viņu pārstāvju izpratni un apzināšanos par izaicinājumiem un iespējām, kas saistītas ar demogrāfiskajām izmaiņām;
- sniegt darba devējiem, darba ņēmējiem un viņu pārstāvjiem visos līmeņos praktiskas pieejas un/vai pasākumus, kas efektīvi veicina un pārvalda aktīvas novecošanās procesu;
- nodrošināt un uzturēt veselīgu, drošu un produktīvu darba vidi;
- veicināt inovatīvas dzīves cikla pieejas īstenošanu ar produktīvām un kvalitatīvām darba vietām, kas ļauj cilvēkiem turpināt strādāt līdz likumā noteiktajam pensijas vecumam;
- veicināt apmaiņu, savstarpēju sadarbību un sekmēt konkrētas darbības, lai darba vietā nodrošinātu zināšanu un pieredzes nodošanu paaudžu starpā.

### **3. Apraksts**

**Aktīva novecošanās** ļauj optimizēt iespējas visu vecumu darba ņēmējiem strādāt kvalitatīvā, produktīvā un veselīgā vidē līdz likumā noteiktajam pensijas vecumam, balstoties uz abpusēju darba devēju un darba ņēmēju iesaisti un motivāciju.

**Starppaaudžu sadarbība** ir saistīta ar visu paaudžu spēcīgo īpašību un objektīvo apstākļu izmantošanu, uzlabojot abpusējo izpratni un atbalstot sadarbību un solidaritāti paaudžu starpā darba vietā.

### **4. Sociālo partneru instrumenti, pasākumi un darbības**

#### **A – Darbaspēka demogrāfijas stratēģiskais novērtējums**

Sociālie partneri atzīst pievienoto vērtību, ko var sniegt darbaspēka demogrāfijas stratēģiskais novērtējums, kas tiek veikts un periodiski atjaunināts attiecīgajos sociālā dialoga līmeņos saskaņā ar nacionālo praksi un kārtību.

Šādos sociālo partneru / vadības veiktajā novērtējumā vajadzētu izmantot jau esošās darbības, tādējādi izvairoties no nevajadzīgām atskaitīšanās prasībām, un šāds novērtējums var ļaut izstrādāt instrumentus, kas ir labāk pielāgoti darba ņēmēju un uzņēmumu, jo īpaši MVU, vajadzībām.

Šāds stratēģiskais novērtējums, cita starpā, var ietvert:

- pašreizējo un prognozēto vecuma piramīdu, ņemot vērā arī dzimuma aspektus;
- prasmes, kvalifikāciju un pieredzi;
- darba apstākļus;
- darba vietai specifiskus veselības un darba drošības apsvērumus, jo īpaši profesijām, kas saistītas ar paaugstināta bīstamības riska darba apstākļiem;
- tendences, kas saistītas ar digitalizāciju un inovācijām.

Šie stratēģiskie novērtējumi sniegtu darba devējiem, darba ņēmējiem un/vai viņu pārstāvjiem pamatu – saskaņā ar nacionālo praksi un kārtību – kas ļautu novērtēt riskus un iespējas, kā arī veikt nepieciešamās darbības, lai pielāgotos mainīgajai demogrāfijai, kā tas noteikts šī pamatnolīguma

turpmākajās sadaļās. Tomēr daudzas šajā pamatnolīgumā paredzētās darbības var veikt arī bez šāda novērtējuma veikšanas.

Sociālajiem partneriem ir loma arī informācijas izplatīšanā starp saviem biedriem par efektīviem instrumentiem, tostarp balstoties uz citu Eiropas valstu praksi, un nepieciešamo zināšanu pārnēsē par šo instrumentu pielietošanu.

### **B – Veselība un drošība darba vietā**

Sociālo partneru mērķis ir attiecīgajos sociālā dialoga līmeņos veicināt un sekmēt aktivitātes darba vietā, balstoties uz piemērotu informāciju, piemēram, identificējot uzdevumus, kas ir saistīti ar īpašu fizisku un/vai garīgu slodzi. Tas ir jāveic, lai prognozētu, novērstu un novērtētu veselības un drošības riskus darba vietā saskaņā ar ES pamatdirektīvu par drošību un veselības aizsardzību darbā (89/391/EEK). Šo aktivitāšu rezultātā būtu jānorāda, vai ir nepieciešamas praktiskas izmaiņas darba vidē, lai novērstu vai samazinātu pārlieku fizisko vai garīgo slodzi darbiniekiem, ļaujot tiem strādāt droši un veselīgi līdz likumā noteiktajam pensijas vecumam.

Instrumenti/pasākumi, kas atbalsta veselību un drošību darba vietā, cita starpā var ietvert:

- darba procesu un darba vietu pielāgošanu;
- uzdevumu pārdali/nozīmēšanu darba ņēmēju starpā;
- efektīvas prevencijas stratēģijas un risku novērtējumu, ņemot vērā esošās likumdošanas prasības, iekļaujot arī visu darba ņēmēju apmācību par veselības un drošības noteikumiem darba vietā;
- brīvprātīgus veselības popularizēšanas pasākumus, ieskaitot, piemēram, izpratnes veicināšanas pasākumus;
- darba devēju zināšanu veidošanu attiecīgajos līmeņos, lai spētu pārvarēt izaicinājumus un atrast risinājumus šajā jomā;
- veselības un darba drošības pasākumus, ņemot vērā darba ņēmēju fizisko un garīgo veselību;
- veselības un darba drošības pasākumu izskatīšanu darba devēju un veselības un darba drošības speciālistu starpā saskaņā ar spēkā esošo tiesību aktu prasībām.

### **C – Prasmju un kompetences pārvaldība (vadība)**

Pareizā pieeja būtu atbalstīt prasmju attīstību un mūžizglītību, tādējādi sekmējot darba ņēmēju piemērotību darba tirgum un maksimāli palielinot uzņēmuma cilvēkkapitālu kompetenču un zināšanu jomā.

Sociālajiem partneriem jāveicina, lai darba ņēmējiem – neatkarīgi no vecuma – būtu taisnīgi nodrošināta piekļuve pietiekami plašam mācību piedāvājumam saskaņā ar nacionālo praksi un kārtību, vienlaicīgi mudinot visus darba ņēmējus piedalīties šādās mācībās.

Instrumenti/pasākumi, kas atbalsta prasmju un kompetences pārvaldību, cita starpā var ietvert:

- darba devēju un darba ņēmēju pārstāvju informēšanu un izpratnes veicināšanu par nepieciešamajām prasmēm vecuma perspektīvā;

- visu vecumu darba ņēmēju mācības ar mērķi uzturēt un tālāk attīstīt nepieciešamās zināšanas un kompetenci visas karjeras garumā, ļaujot turpināt strādāt līdz likumā noteiktajam pensijas vecumam;
- profesionālās izaugsmes un mobilitātes veicināšanu un atbalstīšanu;
- dalības mācībās sekmēšanu un motivēšanu ar mērķi nodrošināt mūsdienīgas prasmes, it īpaši digitālās prasmes;
- vecuma aspektu un pielāgošanās tiem iekļaušanu plašākā prasmju attīstības procesā;
- darba ņēmēju darba dzīvē apgūto formālo un neformālu kompetenču identificēšanu.

#### **D – Darba organizēšana veselīgai un produktīvai darba dzīvei**

Sociālie partneri plāno attiecīgajos sociālā dialoga līmeņos atbalstīt un mudināt uzņēmumus pielāgot savu darba organizāciju gan uzņēmumu, gan darba ņēmēju vajadzībām. Mērķis ir sekmēt veselīgu un produktīvu darba dzīvi visā dzīves garumā.

Sociālajiem partneriem un/vai darba devējiem vajadzētu sekmēt, atbalstīt un veicināt elastīgas darba organizācijas īstenošanu visas dzīves gaitā. To vajadzētu veikt kolektīvi un/vai individuāli, saskaņā ar sociālā dialoga praksi darba vietā.

Uzņēmumu vadības loma ir identificēt iespējamus uzlabojumus attiecībā uz pienākumu pārdali, kā arī uzturēt un uzlabot darba veselību un drošību, un viņu vadībā esošo darba ņēmēju produktivitāti.

Instrumenti/pasākumi darba organizēšanai, lai nodrošinātu veselīgu un produktīvu darba dzīvi cita starpā var ietvert:

- gan jauno, gan vecāko darbinieku spēju veicināšanu, ļaujot labāk prognozēt un pielāgoties izmaiņām darba organizācijā, lai palielinātu cilvēkresursu potenciālu;
- darba organizācijas pasākumus, tostarp attiecībā uz darba laiku;
- pienākumu sadalījuma starp darbiniekiem pielāgošanu;
- nepieciešamo resursu nodrošināšanu vadītājiem jautājumos, kas saistīti ar darbinieku vecumu;
- ar vecumu saistīto stereotipu izskaušanu, piemēram, izveidojot komandas ar dažāda vecuma darbiniekiem;
- pārejas pasākumus vecākiem darbiniekiem, kas gatavojas pārtraukt strādāt;
- jaunu darbinieku atlasī.

#### **E – Starppaaudžu sadarbība**

Sociālie partneri attiecīgajos sociālā dialoga līmeņos vēlas nodrošināt tādu darba vidi, kas ļauj visu paaudžu un vecumu darbiniekiem strādāt kopā, veicinot sadarbību un solidaritāti dažādu paaudžu starpā. Viens no veidiem, kā to sasniegt, ir abpusēja zināšanu un pieredzes nodošana starp dažādām darbinieku vecuma grupām.

Lai to panāktu, vajadzētu novērtēt katra darbinieka spējas, prasmes un zināšanas, neatkarīgi no to vecuma, izvairoties no stereotipiem un pārvarot jebkādas barjeras starp dažādām vecuma grupām.

Instrumenti/pasākumi, kas atbalsta starppaudžu solidaritāti, var ietvert:

- pienākumu sadali saskaņā ar spējām/prasmēm/zināšanām;
- koučinga/mentoringa/apmācības shēmas, kas ļauj jauniem darbiniekiem iekļauties darba vidē, sniedzot tiem iespējas īstenot savu potenciālu;
- zināšanu/prasmju pārneses programmas gan virzienā no jaunākajiem uz vecākajiem darbiniekiem, gan otrādi, tostarp attiecībā uz IT un digitālajām prasmēm, starpnozaru prasmēm un prasmēm attiecībās ar klientiem;
- zināšanu banku radīšanu ar mērķi saglabāt specifiskas zināšanas un profesionālo pieredzi, kas izstrādāta uzņēmuma iekšienē, un nodot tās jaunpienācējiem;
- informētības veicināšanu par pozitīvas attieksmes nozīmi attiecībā uz vecumu un vecuma daudzveidības veicināšanu, tostarp ņemot vērā dažādās iespējas saistībā ar darbinieku vecumu līdzsvarošanu komandu ietvaros;
- sadarbību ar izglītības iestādēm vai valsts nodarbinātības dienestiem, lai atvieglotu ienākšanu darba tirgū.

## **5. Īstenošana un turpmākie pasākumi**

Šis pamatnolīgums ir autonoma iniciatīva, un tas ir rezultāts sarunām Eiropas sociālo partneru starpā to piektās daudzgadu darba programmas 2015.–2017. g. „Partnerība integrējošai izaugsmei un nodarbinātībai” ietvaros.

Līguma 155. panta kontekstā šis autonomais Eiropas pamatnolīgums nosaka BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP un ETUC biedriem (un EUROCADRES/CEC sadarbības komitejai) pienākumu veicināt un ieviest instrumentus un pasākumus, ja nepieciešams, nacionālajā, nozares un/vai uzņēmumu līmenī, saskaņā ar specifiskajām darba devēju un darba ņēmēju kārtību/procesiem un praksi Dalībvalstīs un Eiropas Ekonomiskās zonas dalībvalstīs.

Pamatnolīguma parakstītāji tāpat aicina savas dalīborganizācijas kandidātu valstīs īstenot šo pamatnolīgumu.

Šī pamatnolīguma īstenošana tiks veikta trīs gadu laikā no pamatnolīguma parakstīšanas dienas.

Dalīborganizācijas ziņos par šī pamatnolīguma īstenošanu sociālā dialoga komitejai. Pirmo trīs gadu laikā pēc šī pamatnolīguma parakstīšanas dienas sociālā dialoga komiteja sagatavos un pieņems ikgadēju progresa novērtējuma tabulu, kurā tiks apkopota pamatnolīguma izpildes gaita. Ceturtajā gadā sociālā dialoga komiteja sagatavos un Eiropas sociālie partneri pieņems pilnu ziņojumu par nolīguma īstenošanu. Ja pēc četriem gadiem nebūs veikta ziņošana un/vai īstenošana, pēc novērtējuma veikšanas un apstiprinājuma saņemšanas no sociālā dialoga komitejas, Eiropas sociālie partneri īsteno pasākumus kopā ar attiecīgo valstu nacionālajiem sociālajiem partneriem, lai identificētu optimālo veidu, kā virzīties tālāk šī pamatnolīguma īstenošanā nacionālajā kontekstā.

Pamat nolīguma parakstītāji var izvērtēt un pārskatīt pamat nolīgumu jebkurā laikā, kad būs pagājuši pieci gadi no nolīguma parakstīšanas dienas, ja to pieprasa kāda no pusēm.

Ja rodas jautājumi par šī pamat nolīguma saturu, iesaistītās dalīborganizācijas var kopīgi vai individuāli vērsties pie pamat nolīguma parakstītājiem, kuri kopīgi vai individuāli sniegs atbildi.

Īstenojot šo pamat nolīgumu, pamat nolīguma parakstītāju biedri izvairās no nevajadzīgu šķēršļu radīšanas MVU.

Šī pamat nolīguma īstenošana būt par pamatu, lai samazinātu vispārējo darba ņēmēju aizsardzības līmeni šī pamat nolīguma darbības jomā.

Šis pamat nolīgums neietekmē sociālo partneru tiesības atbilstošā līmenī, tostarp Eiropas līmenī, slēgt vienošanās, kuras pielāgo un/vai papildina šā pamat nolīguma noteikumus tādā veidā, kas ņem vērā /ievēro ieinteresēto sociālo partneru specifiskas vajadzības.