



# Valdības un sociālo partneru nozīme gados vecāku darbinieku paturēšanai darba tirgū

## Kopsavilkums

### Ievads

Vidējam iedzīvotāju vecumam pieaugot, 55-64 gadus veci cilvēki veido aizvien lielāku daļu no darbiniekiem Eiropā. Kaut arī šīs vecuma grupas darbinieku nodarbinātības rādītājs ir pieaudzis pēdējo desmit gadu laikā, pieaugošais gados vecāku darbinieku skaits un izrietošā spriedze nacionālajai labklājības noturībai un pensiju sistēmām ir palielinājusi spiedienu īstenot reformas ilgāku karjeru veidošanas rosināšanai. Daudzu dalībvalstu valdības ir centušās paaugstināt spēkā esošo vecuma robežu aiziešanai no darba, palielinot likumā noteikto pensionēšanās vecumu un vai nu ierobežojot agrīnu pensionēšanos, vai padarot to finansiāli neizdevīgāku. Tomēr šādi atsevišķi pasākumi var nebūt pietiekami gados vecāku darbinieku rosināšanai turpināt dalību darba tirgū. Ilgākas nodarbinātības veicināšanai ir nepieciešama visaptverošāka pieeja darba apstākļu uzlabošanai visā dzīves ciklā, īpaši tiem cilvēkiem, kam ir fiziski smagāks darbs.

Šajā ziņojumā tiek pārbaudītas valdību un sociālo partneru uzsāktās nacionāla un sektoru līmeņa iniciatīvas gados vecāku darbinieku paturēšanai darba tirgū. Tas galvenokārt balstās uz Eiropas Darba attiecību novērošanas centra (EIRO) 28 valstu korespondentu darbu un plašāku literatūras un Eurostat datu pārskatu.

### Politikas pamatojums

Saskaņā ar Eiropas Komisijas 2012. gada Balto grāmatu „Atbilstīgu, drošu un noturīgu pensiju programma”, darbā pavadīto laiku ir jālīdzsvaro ar pensijā pavadīto un jāpalielina iesaistīšanās darba tirgū vispār un gados vecākiem darbiniekiem īpaši, lai padarītu pensiju sistēmas noturīgas. Viens no šā mērķa sasniegšanas veidiem ir atbalsts ilgācai nodarbinātībai:

- darba vietu pielāgošana gados vecāku darbinieku fiziskajām un garīgajām spējām;

- pastāvīgas izglītības un darbinieku mērķtiecīgu mācību nodrošināšana;
- sociālā nodrošinājuma sistēmu koriģēšana ar stimuliem ilgācai nodarbinātībai.

### Būtiskākie secinājumi

Sabiedrības novecošanās un gados vecāku darbinieku iesaistīšanās darbā krasi atšķiras dažādās Eiropas valstīs.

Sociālajiem partneriem ir būtiska nozīme, jo viņu loma darba apstākļu pilnveidošanā un uzlabošanā ir ļoti nozīmīga. Arodbiedrības un darba devēju asociācijas vienoti uzskata, ka darba apstākļu uzlabošanai ir liela nozīme gados vecāku darbinieku paturēšanai darba tirgū. Arodbiedrībām ir tendence vairāk uzsvērt darba kvalitātes uzlabošanu, bet darba devēji cenšas uzsvērt tos jautājumus, kas ietekmē gados vecāku darbinieku nodarbinātības iespējas, piemēram, ka stingri nodarbinātības aizsardzības likumi apgrūtina izmaiņu ieviešanu darba tirgū.

Vairākas Eiropas valstis ir izstrādājušas visaptverošas stratēģijas ar politikas pasākumiem, kuru mērķis ir veicināt ilgāku nodarbinātību un labāku darba kvalitāti. Vairākas programmas ir ieviestas nesen, kas pierāda, ka politikas praksei šajā jomā dažās Eiropas daļās trūkst ilgstošu tradīciju (īpaši centrālās, austrumu un dienvidu Eiropas valstīs). Dažās rietumu un ziemeļu Eiropas valstīs sociālie partneri aktīvi piedalās šajā darbā, iesaistoties trīspusējā dialogā vai sociālo partneru līgumos.

Nodarbinātības uzlabošana un prasmju attīstīšana ir vissvarīgākais politikas instruments gados vecāku darbinieku paturēšanai darba tirgū. Ja mācības ir plaši pieejamas neaizsargātajām grupām, tad vecākiem darbiniekiem ir pieejamas tikai nedaudzas programmas. Darbinieku iesaistīšanās mācībās

samazinās, pieaugot viņu vecumam, un grūtāk ir tiem gados vecākajiem darbiniekiem, kuri ir pametuši iepriekšējo darba vietu, lai atrastu jaunu. Vairumā valstu aktīvā darba tirgus politika koncentrējas uz atbalsta sniegšanu gados vecāku darbinieku atgriešanai darba tirgū tā vietā, lai rosinātu esošos darbiniekus palikt darbā ilgāk. ES15 valstīs pieejas agrīnas pensionēšanās novēršanai ir biežāk izplatītas nekā tajās dalībvalstīs, kuras ir pievienojušās Eiropas Savienībai kopš 2004. gada.

Arodbiedrības un darba devēji atzīst, ka veselības aprūpe un darba vide ir vēl viens darba apstākļu aspekts, kas ievērojami ietekmē darbinieka vēlēšanos strādāt ilgāk. Valstu politika un sociālo partneru iniciatīvas koncentrējas uz „darba spējas” veicināšanu, kas apvieno spēju turpināt strādāt, pateicoties uzlabotai veselības aprūpei un pastāvīgas prasmju attīstīšanas rezultātā labākai nodarbināmībai, kā arī darba koplīgumu ieviešanai valstu līmenī. Nozaru līmenī konstatēti vien nedaudzi šādu pasākumu līmenī.

Daudzās valstīs uz visiem darbiniekiem attiecas noteikumi par veselību un drošību vai smagiem darba apstākļiem neatkarīgi no viņu vecuma. Tomēr vairākās valstīs, īpaši Ziemeļeiropā, tiek izstrādāti novēršanas pasākumi, kuri vērsti uz dzīves ciklu un darba spēju. Iniciatīvas, kuras ir izstrādātas gados vecāku darbinieku veselības un darba vides uzlabošanai, kopumā ir ierobežotas, neraugoties uz to nozīmi nodarbinātības paildzināšanā. Viens iemesls tam varētu būt tāds, ka ar gados vecāku cilvēku smagajiem darba apstākļiem saistītā politika bieži saistās ar agrīnu pensionēšanos vai invaliditātes pabalstiem, nevis darba vides uzlabošanu.

Gados vecāku darbinieku darba spējā noteicoša loma ir arī elastīgam darba laikam. Dažās valstīs ir programmas, kuras veicina nepilna laika nodarbinātību pēc pensionēšanās vecuma sasniegšanas vai daļējas pensionēšanās iespējas gados vecākiem darbiniekiem. Darba koplīgumu slēgšana varētu būt nozīmīga šajā ziņā, ieviešot noteikumus valstu un nozaru kolektīvajos līgumos, kuri piedāvā vietēja mēroga risinājumus uzņēmuma līmenī. Vairums pasākumu, kas samazina kopējo gados vecāku darbinieku nostrādāto stundu skaitu, nodrošina labumu personām, kurām citādi nebūtu iespējams saglabāt darbu. Darba laika plānošanas pasākumi vispār ir vairāk izplatīti tajās ES15 valstīs, kurās jau ir salīdzinoši vecāks darbaspēks.

Darba devēju un darbinieku viedoklis par darbinieka pensionēšanās laiku joprojām ir visbūtiskākais šķērslis gados vecāku darbinieku paturēšanai darba tirgū. Eiropas gads aktīvai novecošanai un paaudžu solidaritātei 2012. gadā palīdzēja vairot informētību par gados vecāku darbinieku devumu, un vairākās valstīs attieksmes maiņa ir acīmredzama. Tomēr, salīdzinot ar problēmas apmēru, visā Eiropas Savienībā valdību un sociālo partneru iniciatīvas vairot pozitīvāku attieksmi pret ilgāku darba mūžu joprojām nav pietiekami izstrādātas.

## Politikas norādes

- Sociālajiem partneriem un sabiedrības dialogam ir būtiska loma pasākumu īstenošanai dažādos līmeņos, īpaši uzņēmumos, un kolektīvo līgumu noteikumu piemērošanai mazajos un vidējos uzņēmumos.
- Pastāvošajos ekonomiskajos apstākļos dažas valstis saskaras ar finansiālām grūtībām politikas īstenošanā, lai veicinātu lielāku līdzdalību un ilgāku nodarbinātību gados vecāku darbinieku vidū, bet citas valstis vēl tikai saskarsies ar šīm grūtībām. Problēma ir arī zinātnības un pieredzes trūkums. Rīcība saskaņā ar politiku un ES līmeņa finansējums var palīdzēt pārvarēt šos šķēršļus, tomēr ir jāņem vērā valstu demogrāfisko, ekonomisko, nodarbinātības un darba apstākļu atšķirības.
- Ar vecumu saistītie stereotipi un izrietošā diskriminācija pret vecākiem cilvēkiem joprojām ir ievērojams šķērslis darba mūža paildzināšanai gandrīz visās Eiropas valstīs. Šā šķēršļa pārvarēšanai ir nepieciešamas attieksmes izmaiņas un informētība par novecošanās pozitīvajām vērtībām saistībā ar darbu.
- Dažās politikas iniciatīvās nav ietvertas konkrētas gados vecāku darbinieku grupas, nozares vai profesijas. Mērķtiecīgāka pieeja palīdzētu ietaupīt resursus un ietekmētu darba kvalitāti tur, kur tas ir nepieciešams ilgākai nodarbinātībai.
- Ir nepieciešamas vispārējas stratēģijas, kurās tiek ņemtas vērā pensijas, nodarbinātība un darba apstākļi, jo demogrāfijas un nodarbinātības problēmas ir iespējams risināt tikai visaptverošā veidā.

### Papildu informācija

Ziņojums *Valdības un sociālo partneru nozīme gados vecāku darbinieku paturēšanai darba tirgū* (Role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market) ir pieejams tīmekļa vietnē <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1210012s/index.htm>

Oscar Vargas, izpētes vadītājs  
ova@eurofound.europa.eu