



# Ролята на правителствата и социалните партньори за задържане на възрастните работници на пазара на труда

## Резюме

### Въведение

С увеличаването на средната възраст на населението, хората на възраст от 55 до 64 години съставляват все по-голям дял от работниците в Европа. Въпреки че равнището на заетост на работниците от тази възрастова категория се увеличи през последното десетилетие, нарастващият брой на възрастните работници и причиненото от това напрежение върху устойчивостта на националните системи за социално подпомагане и пенсии увеличи натиска за реформи, насърчаващи оставането на работа до по-напреднала възраст. Правителствата в много държави членки се опитаха да повишат реалната възраст за напускане на работа чрез повишаване на законоустановената пенсионна възраст и ограничаване на ранното пенсиониране или правейки го по-неприложимо във финансово отношение. Такива мерки обаче може да не се окажат сами по себе си достатъчни за поощряване на възрастните работници да останат на пазара на труда. За да се насърчи по-дългият трудов живот, може да се наложи по-цялостен подход към подобряване на условията на труд през целия жизнен цикъл, по-специално за хора, чиито работни места изискват по-голямо физическо натоварване.

В настоящия доклад се проучват инициативите на национално и секторно равнище, предприети от правителствата и социалните партньори за задържане на възрастните работници на пазара на труда. Той се основава главно на материали от 28 национални кореспонденти на Европейската обсерватория на индустриалните отношения (EIRO), както и на по-широк преглед на литературни данни и данни на Евростат.

### Контекст на политиката

Съгласно „Бялата книга — Програма за адекватни, сигурни и устойчиви пенсии“ на Европейската комисия от 2012 г. е необходимо да се постигне равновесие между продължителността на трудовия живот и времето, прекарано в пенсия, и да се повиши участието на пазара на труда изобщо — но преди всичко за възрастните работници. Един от начините за постигането на тази цел е подпомагане на по-дългия трудов живот чрез:

- приспособяване на работните места към физическите и интелектуалните възможности на възрастните работници;

- осигуряване на непрекъснато образование и целенасочено обучение на работниците;
- реформа на системите за социална сигурност чрез предоставяне на стимули за работа до по-напреднала възраст.

### Основни констатации

Застаряването на населението и участието на възрастните работници в заетостта се различават значително в отделните европейски държави.

Ролята на социалните партньори е от решаващо значение, тъй като на тях се пада важна роля за разработване и подобряване на условията на труд. Синдикатите и асоциациите на работодателите са съгласни по принцип, че подобряването на условията на труд е от голямо значение за задържане на възрастните работници на пазара на труда. Синдикатите обаче поставят по-често ударението върху повишаване на качеството на труда, докато работодателите са по-склонни да изтъкват въпроси, които влияят върху възможностите за заетост на възрастните работници, като въздействието на сковаността на пазара на труда в резултат на силни закони за защита на заетостта.

Известен брой европейски държави са разработили изчерпателни стратегии с политически мерки, насочени към по-дълъг трудов живот и по-добро качество на труда. Неотдавна бяха въведени няколко програми, отразяващи факта, че на политическата практика в тази област липсва дълга традиция в някои части на Европа (по-специално в държавите от Централна, Източна и Южна Европа). В някои държави в Западна и Северна Европа социалните партньори участват активно в тази област чрез тристранен диалог или споразумения за партньорство.

Повишаването на заетостта и развитието на уменията е ключов политически инструмент за задържане на възрастните работници на пазара на труда. Обучението на уязвимите групи е широко разпространено, но малко програми са насочени към възрастните работници. Участието на работниците в различни обучения намалява с напредването на възрастта им и за възрастните работници, останали без работа, е по-трудно да

намерят нова работа. В повечето държави политиките в областта на пазара на труда поставят ударението по-скоро върху подпомагане на връщането на възрастните работници на пазара на труда, отколкото върху поощряването на работещите понастоящем да останат по-дълго на работа. По принцип превантивните подходи за спиране на ранното напускане на работа са, както изглежда, по-често явление в държавите от ЕС-15, отколкото в държавите членки, които се присъединиха след 2004 г.

Здравословната работна среда е друг аспект на условията на труд, за който синдикатите и работодателите са съгласни, че влияе силно върху склонността на работника да работи до по-напреднала възраст. Националните политики и инициативите на социалните партньори поставиха ударението върху насърчаване на „работоспособността“ — понятие, което съчетава способността за продължаване на работа поради подобро здраве и повишената пригодност за заетост чрез развитие на уменията — и въвеждане на колективното договаряне на национално равнище. Много малко примери за такива мерки бяха намерени на секторно равнище.

В много държави разпоредбите във връзка със здравето и безопасността или с напрегнатите условия на труд се прилагат към всички работници, независимо от възрастта. Все пак превантивни мерки, насочени към жизнения цикъл и работоспособността, се разработват в редица страни, по-специално в Северна Европа. По принцип инициативите, насочени към подобряване на здравето и работната среда на възрастните работници, са ограничени въпреки значението на подобни мерки за удължаване на трудовия живот. Една от причините може да е това, че политиките, отнасящи се до тежкия труд, полаган от по-възрастни хора, са свързани обикновено с предоставяне на ранно пенсиониране или обезщетения за увреждания, а не с подобряване на работната среда.

Гъвкавото работно време има също решаващо значение за работоспособността на възрастните работници. Някои държави имат програми, насърчаващи работата на непълно работно време след пенсионна възраст или схеми за частично пенсиониране за по-възрастни служители. Колективното договаряне може да изиграе в това отношение своята роля чрез разпоредби в националните и секторните колективни трудови договори, предлагащи възможността за местни решения на равнище дружество. Повечето мерки, които намаляват общия брой часове, отработени от възрастните работници, са от полза за хора, които иначе не биха могли да останат на работа. По принцип мерките за организация на работното време са по-широко разпространени в държави от ЕС-15, в които вече има сравнително по-възрастна работна сила.

Схващанията на работодателите и на работниците за това кога даден работник следва да се пенсионира остават най-голямата пречка за задържане на възрастните работници на пазара на труда. Европейската година на активния живот на възрастните хора и солидарността между поколенията през 2012 г. помогна да се повиши осведомеността относно приноса на възрастните работници и промяната на отношението се вижда ясно в някои държави. Но в сравнение с мащаба на предизвикателството, инициативите на правителствата и социалните партньори за насърчаване на по-положително отношение към оставане на работа до по-напреднала възраст са все още недостатъчно разработени на територията на ЕС.

## Насоки за политиката

- Социалните партньори и социалният диалог са ключов фактор за улесняване на изпълнението на мерките на различни равнища, по-специално в дружествата, и за осигуряване на прилагането на разпоредбите в колективните трудови договори в малките и средните предприятия.
- Някои държави изпитват финансово затруднение при осъществяване на политики за насърчаване на по-голямо участие и по-дълъг трудов живот на възрастните работници поради настоящия икономически климат, а други предстои да направят това. Липсата на умения и опит също е проблем. Действието в областта на политиката и финансирането на равнище ЕС могат да помогнат за преодоляването на тези пречки, но ще трябва да се вземат предвид различията между държавите по отношение на демографията, икономиката, заетостта и условията на труд.
- Свързаните с възрастта стереотипи и породената от тях дискриминация спрямо възрастните работници продължават да бъдат голяма пречка за оставане на работа до по-напреднала възраст в почти всички европейски държави. За преодоляването им е необходима културна промяна и осведоменост за положителните страни на застаряването по отношение на работата.
- Някои политически инициативи не успяват да обхванат специфичните групи на възрастни работници, сектори или професии. Един по-целенасочен подход ще спести ресурси и ще отчете разликата в качеството на работата, когато това е необходимо за по-дългия трудов живот.
- Нужни са общи стратегии, съобразени с пенсиите, заетостта и условията на труд, тъй като предизвикателствата във връзка с демографията и заетостта могат да бъдат посрещнати само с помощта на един цялостен подход.

### Допълнителна информация

Пълният текст на доклада „Ролята на правителствата и социалните партньори за задържане на възрастните работници на пазара на труда“ — може да се намери на <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1323.htm>

Oscar Vargas, служител по изследванията  
ova@eurofound.europa.eu