



Úloha vlád a sociálních partnerů v rámci udržení starších pracovníků na trhu práce

Shrnutí

Úvod

Se stoupajícím průměrným věkem obyvatelstva se také zvyšuje podíl osob ve věku 55–64 let mezi pracovníky v Evropě. Ačkoli se v uplynulém desetiletí míra zaměstnanosti pracovníků v této věkové skupině zvýšila, díky rostoucímu počtu starších pracovníků a z něho vyplývajícího tlaku na udržitelnost vnitrostátních systémů sociálního zabezpečení a vnitrostátních důchodových systémů zesílil tlak na reformy, jejichž cílem je podporovat delší pracovní kariéry. Vlády v řadě členských států se pokusily zvýšit skutečný věk odchodu z pracovního procesu zvýšením zákonem stanoveného věku pro odchod do důchodu a tím, že odchod do předčasného důchodu buď omezily, nebo jej finančně znevýhodnily. Tato opatření však nemusí sama o sobě postačovat k tomu, aby starší pracovníci přiměla setrvat na trhu práce. Pro podporu delšího pracovního života může být zapotřebí holističtější přístup k zlepšování pracovních podmínek v celém životním cyklu, zejména pak pro osoby vykonávající fyzicky náročnější práci.

Tato zpráva se zabývá iniciativami, které vlády a sociální partneři realizovali na vnitrostátní a odvětvové úrovni s cílem udržet starší pracovníky na trhu práce. Vychází především z příspěvků 28 národních korespondentů Evropské observatoře pro vývoj průmyslových vztahů (EIRO) a také z širšího přezkumu literatury a z údajů Eurostatu.

Politické souvislosti

Podle bílé knihy Evropské komise s názvem „Agenda pro přiměřené, udržitelné a spolehlivé důchody“ z roku 2012 je pro zajištění udržitelnosti důchodových systémů nezbytné zabezpečit rovnováhu mezi odpracovanými roky a roky v důchodu a zvýšit účast na trhu práce obecně, avšak zejména u starších pracovníků. Jedním ze způsobů, jak dosáhnout tohoto cíle, je podporovat delší pracovní život prostřednictvím:

- přizpůsobení pracovišť tělesným a duševním možnostem starších pracovníků,

- zajištění průběžného vzdělávání a cílené odborné přípravy pracovníků,
- úpravy systémů sociálního zabezpečení zavedením pobídek pro prodloužení pracovního života.

Klíčová zjištění

Stárnutí obyvatelstva a účast starších pracovníků na zaměstnanosti se v jednotlivých evropských zemích značně liší.

Úloha sociálních partnerů je zásadní, protože hrají významnou roli při tvorbě a zlepšování pracovních podmínek. Odborové organizace a sdružení zaměstnavatelů se obecně shodují, že pro udržení starších pracovníků na trhu práce je podstatné zlepšování pracovních podmínek. Odborové organizace však většinou kladou větší důraz na zvyšování kvality práce, zatímco zaměstnavatelé spíše staví do popředí otázku, které mají vliv na pracovní příležitosti pro starší pracovníky, například dopad nepružnosti trhu práce vyplývající z přísné právní úpravy ochrany zaměstnanců.

Řada evropských zemí vypracovala komplexní strategie zahrnující politická opatření, jejichž smyslem je podporovat prodloužování pracovního života a vyšší kvalitu práce. V nedávné době bylo zavedeno několik programů, které odrážejí skutečnost, že politická praxe v některých částech Evropy (zejména v zemích střední, východní a jižní Evropy) postrádá v této oblasti delší tradici. V některých zemích v západní a severní Evropě jsou do této oblasti aktivně zapojeni sociální partneři, a to prostřednictvím tripartitního dialogu či dohod se sociálními partnery.

Klíčovým politickým nástrojem pro udržení starších pracovníků na trhu práce je zlepšování jejich zaměstnatelnosti a rozvoj jejich dovedností. Zatímco odborná příprava pro zranitelné skupiny obyvatelstva je velmi rozšířená, na starší pracovníky se soustřeďuje jen málo programů. Účast pracovníků na

odborné přípravě se s jejich rostoucím věkem snižuje a pro starší pracovníky, kteří se stanou nezaměstnanými, je složitější najít nové pracovní uplatnění. Spíše než na to, aby podporovaly stávající pracovníky k delšímu setrvání v práci, se aktivní politiky trhu práce ve většině zemí zaměřují na podporu návratu starších pracovníků na trh práce. Obecně řečeno se preventivní přístupy pro zamezení předčasněmu opouštění pracovního procesu častěji objevují v zemích EU-15 než v zemích, které k EU přistoupily v roce 2004 či později.

Dalším aspektem pracovních podmínek, na němž se jak odborové organizace, tak zaměstnavatelé shodují jako na faktoru, který má silný vliv na ochotu pracovníků k delšímu setrvání v pracovním procesu, je zdraví a pracovní prostředí. Vnitrostátní politiky a iniciativy sociálních partnerů se zaměřily na podporu „práceschopnosti“, což je pojem, který zahrnuje jak schopnost práce díky lepšímu zdravotnímu stavu, tak zvýšenou zaměstnatelnost v důsledku průběžného rozvoje dovedností, a na zavedení kolektivního vyjednávání na vnitrostátní úrovni. Na odvětvové úrovni bylo nalezeno velmi málo příkladů takovýchto opatření.

V mnoha zemích platí ustanovení o bezpečnosti a ochraně zdraví či o namáhavých pracovních podmínkách pro všechny pracovníky bez rozdílu věku. V řadě zemí, zejména pak v severní Evropě, se však vypracovávají preventivní opatření, která se zaměřují na životní cyklus a práceschopnost. Iniciativy, jejichž záměrem je zlepšovat zdraví a pracovní podmínky starších pracovníků, jsou obecně omezené, a to i přes význam takovýchto opatření pro prodloužení pracovního života. Jedním z důvodů by mohla být skutečnost, že politiky související s namáhavou prací vykonávanou staršími lidmi jsou obvykle spíše než se zlepšováním pracovního prostředí spojeny s umožněním předčasného odchodu do důchodu nebo poskytnutím dávek v invaliditě.

Pro práceschopnost starších pracovníků je zásadní také pružná pracovní doba. Některé země mají zavedeny programy, které v souvislosti se staršími pracovníky podporují možnost práce na částečný úvazek i po dosažení důchodového věku nebo možnost částečného odchodu do důchodu. V této oblasti může sehrát důležitou roli kolektivní vyjednávání prostřednictvím ustanovení celostátních a odvětvových kolektivních smluv, které nabízejí možnost místního řešení na úrovni firem. Většina opatření, kterými se snižuje celkový počet hodin odpracovaných staršími pracovníky, je ve prospěch osob, které by jinak nebyly schopny setrvat v pracovním procesu. Obecně jsou opatření zaměřená na organizaci pracovní doby rozšířenější v zemích v rámci EU-15, které již mají relativně starší pracovní sílu.

Nejdůležitější překážkou udržení starších pracovníků na trhu práce je vnímání toho, kdy by měl pracovník odejít do důchodu, ze strany zaměstnavatelů i pracovníků. Evropský rok aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity v roce 2012 pomohl zvýšit povědomí o přínosu starších pracovníků a v některých zemích je patrná změna v přístupu. Ve srovnání s rozsahem této výzvy jsou však iniciativy vlád a sociálních partnerů zaměřené na podporu pozitivnějšího přístupu k delší pracovní kariéře v celé EU stále nedostatečně rozvinuté.

Politické ukazatele

- Klíčem pro snazší realizaci opatření na různých úrovních, zejména ve firmách, a při uplatňování ustanovení kolektivních smluv v malých a středních podnicích jsou sociální partneři a sociální dialog.
- Některé země se vzhledem k současné hospodářské situaci setkávají s finančními problémy při uplatňování politik na podporu vyššího zapojení a delšího pracovního života starších pracovníků a u dalších zemí tomu tak bude v budoucnosti. Problémem je také nedostatek know-how a zkušeností. K překonání těchto překážek by pomohlo politické opatření a financování na úrovni EU, které však bude muset přihlížet k rozdílu v demografii, hospodářství, zaměstnanosti a pracovních podmínkách v jednotlivých zemích.
- Téměř ve všech evropských zemích zůstávají významnou překážkou delší pracovní kariéry věkové stereotypy a z nich vyplývající diskriminace starších osob. Pro překonání této překážky je zapotřebí kulturní změna a povědomí o pozitivních hodnotách stárnutí v souvislosti s prací.
- Některé politické iniciativy svým zaměřením nezahrnují specifické skupiny starších pracovníků, odvětví či povolání. Cílenější přístup by uspořil prostředky a byl by důležitý pro změnu z hlediska kvality práce v případech, kdy je tato změna nutná pro delší pracovní život.
- Jsou zapotřebí celkové strategie zohledňující důchody, zaměstnanost a pracovní podmínky, protože výzvám v oblasti demografie a zaměstnanosti lze čelit pouze holisticky.

Další informace

Zprávu „*Role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market*“ (Úloha vlád a sociálních partnerů v rámci udržení starších pracovníků na trhu práce) naleznete na adrese <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1323.htm>

Oscar Vargas, výzkumný pracovník
ova@eurofound.europa.eu