



Regeringernes og arbejdsmarkedets parter rolle i forbindelse med at fastholde ældre arbejdstagere på arbejdsmarkedet

Resumé

Indledning

I takt med, at befolkningens gennemsnitsalder stiger, stiger også de 55-60-åriges andel af arbejdsstyrken i Europa. Ganske vist er beskæftigelsen inden for denne aldersgruppe steget i de seneste ti år, men samtidig har det stigende antal ældre arbejdstagere, der har udfordret bæredygtigheden af de enkelte landes velfærd og pensionsordninger, lagt yderligere pres på gennemførelsen af reformer, der skal tilskynde til længere karriereforløb. Regeringerne i mange medlemsstater har forsøgt at sætte den effektive tilbagetrækningsalder i vejret ved enten at forlænge den lovpligtige pensionsalder eller ved at begrænse førtidspensionering eller gøre det mindre økonomisk attraktivt. Imidlertid er sådanne foranstaltninger ikke i sig selv tilstrækkelige til at få ældre arbejdstagere til at blive på arbejdsmarkedet. For at fremme et længere arbejdsliv kan det være nødvendigt med en mere helhedsorienteret strategi for forbedring af arbejdsvilkårene i de forskellige livsfaser, især for folk i mere fysisk krævende job.

Denne rapport ser nærmere på initiativer på nationalt og sektorplan, som regeringer og arbejdsmarkedets parter har iværksat for at fastholde ældre arbejdstagere på arbejdsmarkedet. Den tager primært udgangspunkt i bidrag fra 28 nationale korrespondenter i Det Europæiske Observationsorgan for Arbejdsmarkedsrelationer (EIRO), og på en mere omfattende gennemgang af litteraturen og data fra Eurostat.

Politisk kontekst

Ifølge Europa-Kommissionens hvidbog "En dagsorden for tilstrækkelige, sikre og bæredygtige pensioner" er det for at gøre pensionsordninger bæredygtige nødvendigt at skabe balance mellem erhvervsaktive år og pensionsår, og forøge arbejdsmarkedsdeltagelsen generelt – men især blandt ældre arbejdstagere. En måde at opnå dette mål på er at støtte et længere arbejdsliv ved at:

- tilpasse arbejdspladsen til ældre arbejdstageres fysiske og psykiske kapacitet

- sikre løbende og målrettet uddannelse for alle arbejdstagere
- tilpasse de sociale sikringsordninger ved at skabe incitamenter til et længere arbejdsliv.

Væsentlige konklusioner

Der er store forskelle i den demografiske aldring og ældres deltagelse i beskæftigelsen mellem de enkelte europæiske lande.

Arbejdsmarkedets parter har stor indflydelse, da de er med til at udforme og forbedre arbejdsvilkårene. Fagforeninger og arbejdsgiversammenslutninger er generelt enige om, at forbedrede arbejdsvilkår er afgørende for at fastholde ældre arbejdstagere på arbejdsmarkedet. Fagforeningerne synes imidlertid at lægge større vægt på at fremme arbejdskvalitet, mens arbejdsgiverne synes at fokusere på forhold, der påvirker ældre arbejdstageres beskæftigelsesmuligheder, f.eks. virkningerne af et stift arbejdsmarked som følge af en streng arbejdsbeskyttelseslovgivning.

En række europæiske lande har udarbejdet omfattende strategier, der indeholder politiske tiltag, der skal tilskynde til et længere arbejdsliv og bedre arbejdskvalitet. Der er på det seneste blevet indført adskillige programmer, hvilket afspejler det forhold, at der i visse dele af Europa (navnlig i de central-, øst- og sydeuropæiske lande) mangler en lang tradition for den politiske praksis på dette område. I nogle vest- og nordeuropæiske lande deltager arbejdsmarkedets parter aktivt på dette område gennem trepartsforhandlinger eller bilaterale aftaler mellem arbejdstagere og arbejdsgivere.

Forbedring af beskæftigelsesegnetheden og udvikling af færdigheder er et centralt politisk værktøj til at fastholde ældre arbejdstagere på arbejdsmarkedet. Mens der eksisterer et bredt udbud af uddannelses tilbud til udsatte grupper, findes der kun få programmer for ældre arbejdstagere. Arbejdstageres deltagelse i uddannelses tilbud

falder, efterhånden som de bliver ældre, og det er vanskeligere for ældre arbejdstagere, der bliver arbejdsløse, at finde et nyt job. I de fleste lande fokuserer aktive arbejdsmarkedspolitikker på at støtte ældre arbejdstageres tilbagevenden til arbejdsmarkedet, i stedet for at tilskynde de arbejdstagere, der allerede befinder sig på arbejdsmarkedet, til at blive længere. Generelt synes forebyggende foranstaltninger, der skal dæmme op for tidlig fratreden, at være mere almindeligt forekommende i EU15-landene end i de medlemsstater, der er blevet optaget i EU siden 2004.

Sundhed og arbejdsmiljø er et andet aspekt af arbejdsvilkårene, som både fagforeninger og arbejdsgivere er enige om, har en stærk indflydelse på en arbejdstagers lyst til at arbejde længere. Nationale politikker og initiativer fra arbejdsmarkedets parter har fokuseret på at fremme "arbejdsevnen" – et begreb, der kombinerer evnen til at fortsætte med at arbejde som følge af bedre helbred med en større beskæftigelsesegnethed, der skyldes løbende forbedring af færdigheder – og på at indføre overenskomstforhandlinger i virksomheder på nationalt niveau. Der er kun fundet ganske få eksempler på sådanne foranstaltninger på sektorniveau.

I mange lande gælder bestemmelserne vedrørende sundhed og sikkerhed eller belastende arbejdsvilkår for alle arbejdstagere uanset alder. Ikke desto mindre er der i en række lande, især i Nordeuropa, ved at blive udformet forebyggende foranstaltninger med fokus på livscyklus og arbejdsevne. Generelt er der kun udformet et begrænset antal initiativer til forbedring af ældre arbejdstageres sundhed og arbejdsforhold, på trods af sådanne foranstaltningers betydning for en forlængelse af arbejdslivet. En grund kunne være, at politikker i forbindelse med ældre arbejdstageres udførelse af belastende arbejde normalt er koblet op på tilbud om førtidspensionering eller invalideydelser, snarere end på tilbud om forbedring af arbejdsforholdene.

Fleksibel arbejdstid er ligeledes afgørende for ældre arbejdstageres arbejdsevne. Nogle lande har programmer, der tilskynder til deltidsarbejde efter pensionsalderen eller ordninger med delpension for ældre medarbejdere. Kollektive forhandlinger kan spille en rolle på dette område gennem bestemmelser i nationale og sektorale overenskomster, der giver mulighed for lokale løsninger på virksomhedsniveau. De fleste foranstaltninger, der nedbringer det samlede antal timer, som ældre arbejdstagere arbejder, kommer personer til gode, der måske ellers ikke ville være i stand til at fortsætte med at arbejde. Generelt er foranstaltninger til arbejdstidstilrettelæggelse mere udbredt i lande i EU15, som allerede har en relativt ældre arbejdsstyrke.

Arbejdsgivernes og arbejdstageres opfattelse af, hvornår en arbejdstager bør gå på pension, er fortsat den største hindring for at fastholde ældre arbejdstagere på arbejdsmarkedet. Det europæiske år for aktiv aldring og solidaritet mellem generationer i 2012 var med til at fremme bevidstheden om ældre arbejdstageres bidrag, og der er ved at ske et klart holdningsskift i nogle lande. Men i betragtning af udfordringens omfang er regeringers og arbejdsmarkedets parter initiativer til fremme af mere positive holdninger til længere karriereforløb fortsat langt fra strækkeligt udviklet overalt i EU.

Politiske anbefalinger

- Arbejdsmarkedets parter og den sociale dialog er afgørende for at lette gennemførelsen af foranstaltninger på forskellige niveauer, navnlig i virksomheder, og for at sikre anvendelsen af bestemmelserne i kollektive overenskomster i små og mellemstore virksomheder.
- Nogle lande oplever finansielle vanskeligheder med at gennemføre politikker til fremme af større deltagelse og længere arbejdsliv blandt ældre arbejdstagere på grund af det aktuelle økonomiske klima, og andre vil komme til at opleve det i fremtiden. Manglende specialviden og erfaring udgør ligeledes et problem. Politiske tiltag og finansiering på EU-niveau kunne være med til at overvinde disse barrierer, men de vil skulle tage hensyn til forskelle i de enkelte lande, hvad angår demografi, økonomi, beskæftigelse og arbejdsvilkår.
- Stereotype opfattelser vedrørende alder, og den deraf følgende forskelsbehandling af ældre, udgør fortsat en væsentlig hindring for et længere karriereforløb i næsten alle europæiske lande. For at overvinde denne hindring vil det være nødvendigt med et kulturskift og en større bevidsthed om de positive værdier ved aldring i relation til arbejde.
- Nogle politiske initiativer undlader at målrette indsatsen mod specifikke grupper af ældre arbejdstagere, sektorer eller fag. En mere målrettet strategi ville spare ressourcer og gøre en forskel med hensyn til arbejdskvalitet, hvor dette er nødvendigt for at arbejde længere.
- Der er behov for samlede strategier specifikt for pensioner, beskæftigelse og arbejdsvilkår, da de demografiske og beskæftigelsesmæssige udfordringer kun kan håndteres ud fra en helhedsbetragtning.

Yderligere oplysninger

Rapporten om "*Role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market*" (Regeringernes og arbejdsmarkedets parter rolle i forbindelse med at fastholde ældre arbejdstagere på arbejdsmarkedet) findes på <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1323.htm>

Oscar Vargas, forskningsmedarbejder
ova@eurofound.europa.eu