



Ο ρόλος των κυβερνήσεων και των κοινωνικών εταίρων στην προσπάθεια διατήρησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας στην αγορά εργασίας

Περίληψη

Εισαγωγή

Καθώς ο μέσος όρος ηλικίας του πληθυσμού αυξάνεται, τα άτομα ηλικίας 55–64 ετών καλύπτουν ένα ολοένα και μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων στην Ευρώπη. Παρότι το ποσοστό απασχόλησης των εργαζομένων οι οποίοι ανήκουν στη συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα έχει αυξηθεί την τελευταία δεκαετία, η επιβάρυνση που συνεπάγεται η αύξηση του αριθμού των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας για τη βιωσιμότητα των εθνικών συστημάτων κοινωνικής πρόνοιας και των εθνικών συνταξιοδοτικών συστημάτων εντείνει τις πιέσεις για μεταρρυθμίσεις με στόχο την παράταση του εργασιακού βίου. Σε πολλά κράτη μέλη οι κυβερνήσεις προσπάθησαν να αυξήσουν την πραγματική ηλικία συνταξιοδότησης είτε μέσω αύξησης της νόμιμης ηλικίας συνταξιοδότησης είτε μέσω θέσπισης περιορισμών όσον αφορά την πρόωρη συνταξιοδότηση ή εφαρμογής μέτρων που την καθιστούν οικονομικά μη βιώσιμη επιλογή. Ωστόσο, τα μέτρα αυτά δεν αποτελούν από μόνα τους επαρκή κίνητρα για να παραμείνουν οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας στην αγορά εργασίας. Για την προώθηση του στόχου της παράτασης του εργασιακού βίου, ιδίως για τα άτομα που απασχολούνται σε σωματικά κουραστικές εργασίες, ίσως να χρειάζεται μια πιο ολιστική προσέγγιση του προβλήματος της βελτίωσης των συνθηκών εργασίας καθ' όλη τη διάρκεια του εργασιακού βίου.

Η έκθεση εξετάζει πρωτοβουλίες που ανέλαβαν σε εθνικό και τομεακό επίπεδο κυβερνήσεις και κοινωνικοί εταίροι με στόχο να διατηρήσουν τους εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας στην αγορά εργασίας. Βασίζεται πρωτίστως στις συνεισφορές 28 εθνικών ανταποκριτών του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Εργασιακών Σχέσεων (EIRO), καθώς και σε μια ευρεία ανασκόπηση της υφιστάμενης βιβλιογραφίας και των στοιχείων της Eurostat.

Πλαίσιο πολιτικής

Η Λευκή Βίβλος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής «Ατζέντα για επαρκείς, ασφαλείς και βιώσιμες συντάξεις» του 2012 επισημαίνει ότι η βιωσιμότητα των συνταξιοδοτικών συστημάτων εξαρτάται από την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ χρόνου εργασίας και χρόνου σύνταξης, καθώς και από την εν γένει αύξηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας, ιδίως δε από την αύξηση της συμμετοχής των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας. Ο στόχος αυτός μπορεί να επιτευχθεί μέσω της παροχής στήριξης για την παράταση του εργασιακού βίου με μέτρα όπως:

- η προσαρμογή των χώρων εργασίας στις σωματικές και τις διανοητικές ικανότητες των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας

- η διασφάλιση της συνεχούς εκπαίδευσης και της στοχευμένης κατάρτισης των εργαζομένων
- η προσαρμογή των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης μέσω της παροχής κινήτρων για την παράταση του εργασιακού χρόνου.

Βασικά πορίσματα

Η δημογραφική γήρανση και η συμμετοχή των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας στην απασχόληση παρουσιάζουν σημαντικές διακυμάνσεις μεταξύ των ευρωπαϊκών κρατών.

Ο ρόλος που διαδραματίζουν οι κοινωνικοί εταίροι στο πλαίσιο της διαμόρφωσης και της βελτίωσης των συνθηκών εργασίας είναι ζωτικής σημασίας. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών συμφωνούν καταρχήν στην εκτίμηση ότι η βελτίωση των συνθηκών εργασίας αποτελεί ουσιώδη προϋπόθεση για τη διατήρηση των εργαζομένων στην αγορά εργασίας. Ωστόσο, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων αποδίδουν κατά κανόνα μεγαλύτερη έμφαση στη βελτίωση της ποιότητας εργασίας, ενώ οι εργοδότες σε ζητήματα που επηρεάζουν τις ευκαιρίες απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας, όπως για παράδειγμα η έλλειψη ευελιξίας της αγοράς εργασίας που συνεπάγεται το αυστηρό νομικό πλαίσιο για την προστασία της απασχόλησης.

Αρκετές ευρωπαϊκές χώρες έχουν καταρτίσει ολοκληρωμένες στρατηγικές, οι οποίες περιλαμβάνουν μέτρα πολιτικής για την προώθηση της παράτασης του εργασιακού βίου και τη βελτίωση της ποιότητας εργασίας. Εξάλλου, τα τελευταία χρόνια, έχουν θεσπιστεί πολλά προγράμματα, τα οποία αντικατοπτρίζουν το γεγονός ότι η πολιτική που εφαρμόζεται στον συγκεκριμένο τομέα στερείται μακράς παράδοσης σε ορισμένες περιοχές της Ευρώπης (ιδίως στις χώρες της κεντρικής, ανατολικής και νότιας Ευρώπης). Τέλος, σε ορισμένες χώρες της δυτικής και της βόρειας Ευρώπης, οι κοινωνικοί εταίροι συμμετέχουν ενεργά στις εξελίξεις, είτε στο πλαίσιο του τριμερούς διαλόγου είτε μέσω της σύναψης συμφωνιών με τους κοινωνικούς εταίρους.

Η βελτίωση της απασχολησιμότητας και η ανάπτυξη δεξιοτήτων αποτελεί βασικό εργαλείο πολιτικής για τη διατήρηση των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας στην αγορά εργασίας. Παρά την ευρεία εφαρμογή προγραμμάτων κατάρτισης μελών ευάλωτων ομάδων, ελάχιστα προγράμματα εστιάζουν στους εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας. Η συμμετοχή των εργαζομένων σε προγράμματα κατάρτισης φθίνει με την πάροδο της ηλικίας, γεγονός που δυσχεραίνει την

εξεύρεση νέων θέσεων εργασίας από εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας οι οποίοι έχουν χάσει τη δουλειά τους. Στις περισσότερες χώρες, οι πολιτικές για την ενεργό αγορά εργασίας εστιάζουν πρωτίστως στην εφαρμογή μέτρων για την επιστροφή των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας στην αγορά εργασίας παρά στην ενθάρρυνση των εν ενεργεία εργαζομένων να παρατείνουν τον εργασιακό τους βίο. Κατά κανόνα, οι προληπτικές προσεγγίσεις για την αποτροπή της πρόωρης αποχώρησης από την εργασία υιοθετούνται περισσότερο από τα κράτη της ΕΕ15 παρά από τα κράτη μέλη που προσχώρησαν το 2004.

Τόσο οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων όσο και οι εργοδότες συμφωνούν με τη διαπίστωση ότι η υγεία και το εργασιακό περιβάλλον αποτελούν σημαντικές πτυχές των συνθηκών εργασίας που επηρεάζουν καθοριστικά τις εκτιμήσεις του εργαζομένου σχετικά με το ενδεχόμενο παράτασης του εργασιακού του βίου. Οι εθνικές πολιτικές και οι πρωτοβουλίες των κοινωνικών εταίρων έχουν εστιάσει στην προώθηση της «ικανότητας προς εργασία» –μιας έννοιας που συνδυάζει την ικανότητα του εργαζομένου να παρατείνει τον εργασιακό του βίο συνεπεία της βελτίωσης της υγείας του και της ενίσχυσης της απασχολησιμότητάς του μέσω της συνεχούς ανάπτυξης των δεξιοτήτων του– και στη θέσπιση των απευθείας διαπραγματεύσεων μεταξύ επιχειρήσεων και συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων σε εθνικό επίπεδο. Ελάχιστα παραδείγματα τέτοιων μέτρων εντοπίστηκαν σε τομεακό επίπεδο.

Σε πολλές χώρες, οι διατάξεις που αφορούν την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία ή τη βαριά και ανθυγιεινή εργασία εφαρμόζονται στο σύνολο των εργαζομένων ανεξαρτήτως ηλικίας. Ωστόσο, σε αρκετές χώρες, ιδίως της βόρειας Ευρώπης, θεσπίζονται προληπτικά μέτρα τα οποία εστιάζουν στο σύνολο του κύκλου ζωής του εργαζομένου και στην ικανότητα προς εργασία. Κατά κανόνα, οι πρωτοβουλίες που σχεδιάζονται με γνώμονα την προστασία της υγείας και τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας σπανίζουν, παρά τη σημασία που έχουν αυτά τα μέτρα για την παράταση του εργασιακού βίου. Το φαινόμενο αυτό οφείλεται, κατά πάσα πιθανότητα, στο γεγονός ότι οι πολιτικές που αφορούν τη βαριά και ανθυγιεινή εργασία ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας συνδέονται συνήθως με την πρόωρη συνταξιοδότηση ή την παροχή επιδομάτων ανεργίας, παρά με τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος.

Το ελαστικό ωράριο εργασίας αποτελεί έναν ακόμα παράγοντα ζωτικής σημασίας για τους εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας. Ορισμένες χώρες εφαρμόζουν προγράμματα που προάγουν τη μερική απασχόληση μετά την ηλικία συνταξιοδότησης ή ρυθμίσεις σχετικά με τη μερική αποχώρηση των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας από την αγορά εργασίας. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις μπορούν να διαδραματίσουν κάποιον ρόλο στο πεδίο αυτό μέσω της θέσπισης διατάξεων στο πλαίσιο εθνικών και τομεακών συλλογικών συμβάσεων οι οποίες θα επιτρέπουν την εξεύρεση λύσεων τοπικού χαρακτήρα σε επίπεδο επιχείρησης. Η συντριπτική πλειονότητα των μέτρων για τη μείωση του συνόλου των εργάσιμων ωρών των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας ευνοεί άτομα τα οποία δεν θα μπορούσαν διαφορετικά να συνεχίσουν να εργάζονται. Κατά κανόνα, τα μέτρα οργάνωσης του χρόνου εργασίας είναι πιο διαδεδομένα στις χώρες της ΕΕ15 οι οποίες ήδη διαθέτουν ένα σχετικώς γηρασμένο εργατικό δυναμικό.

Οι αντιλήψεις των εργοδοτών και των εργαζομένων σχετικά με τον ενδεδειγμένο χρόνο αποχώρησης από την εργασία παραμένουν το σημαντικότερο εμπόδιο για τη διατήρηση των εργαζομένων μεγαλύτερης

ηλικίας στην αγορά εργασίας. Το 2012, ως Ευρωπαϊκό Έτος Ενεργού Γήρανης και Αλληλεγγύης μεταξύ των Γενεών, συνέβαλε στην ενίσχυση της ευαισθητοποίησης σχετικά με τη συνεισφορά των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας, καθώς η αλλαγή στάσης ορισμένων χωρών στο ζήτημα αυτό είναι πλέον προφανής. Σε σύγκριση πάντως με το μέγεθος του προβλήματος, οι πρωτοβουλίες των κυβερνήσεων και των κοινωνικών εταίρων για τη βελτίωση του βαθμού αποδοχής των πολιτικών σχετικά με την παράταση του εργασιακού βίου εξακολουθούν να παράγουν περιορισμένα αποτελέσματα στο σύνολο της ΕΕ.

Δείκτες πολιτικής

- Οι κοινωνικοί εταίροι και ο κοινωνικός διάλογος αποτελούν παράγοντες ζωτικής σημασίας για τη διευκόλυνση της εφαρμογής μέτρων σε διάφορα επίπεδα, ιδίως στο επίπεδο των επιχειρήσεων, καθώς και για τη διασφάλιση της εφαρμογής των διατάξεων των συλλογικών συμβάσεων στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις.
- Οι παρούσες δυσμενείς οικονομικές συνθήκες δυσχεραίνουν τις προσπάθειες ορισμένων χωρών να εφαρμόσουν πολιτικές για την ενίσχυση της συμμετοχής και την παράταση του εργασιακού βίου των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας, ενώ και άλλες χώρες αναμένεται να αντιμετωπίσουν ανάλογα προβλήματα στο μέλλον. Η έλλειψη τεχνολογίας και εμπειρίας αποτελούν πρόσθετους ανασταλτικούς παράγοντες. Οι δράσεις πολιτικής και η χρηματοδότηση σε επίπεδο ΕΕ θα μπορούσαν να συμβάλουν στην άρση αυτών των εμποδίων, πρέπει όμως να λάβουν υπόψη τις δημογραφικές και οικονομικές διαφορές μεταξύ των χωρών, καθώς και τις διαφορές τους όσον αφορά το καθεστώς απασχόλησης και τις συνθήκες εργασίας.
- Τα ηλικιακά στερεότυπα, καθώς και οι απορρέουσες από αυτά δυσμενείς διακρίσεις σε βάρος των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας, εξακολουθούν να αποτελούν σημαντικό εμπόδιο για την παράταση του εργασιακού βίου στο σύνολο σχεδόν των ευρωπαϊκών χωρών. Η υπέρβαση αυτού του εμποδίου προϋποθέτει την αλλαγή νοοτροπίας και την ενίσχυση της ευαισθητοποίησης σχετικά με τις θετικές αξίες που προάγει η ενεργός γήρανση.
- Ορισμένες πρωτοβουλίες πολιτικής αποτυγχάνουν να εστιάσουν σε συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας, τομείς ή επαγγέλματα. Μια πιο στοχευμένη προσέγγιση αναμένεται να συμβάλει στην εξοικονόμηση πόρων και να βελτιώσει σημαντικά την ποιότητα εργασίας σε περιπτώσεις που αυτό είναι αναγκαίο για την παράταση του εργασιακού βίου.
- Καθώς οι δημογραφικές προκλήσεις και οι προκλήσεις στον τομέα της απασχόλησης επιδέχονται μόνον ολιστική αντιμετώπιση, απαιτείται η χάραξη ολοκληρωμένων στρατηγικών οι οποίες θα λαμβάνουν υπόψη παράγοντες όπως οι συντάξεις, η απασχόληση και οι συνθήκες εργασίας.

Περισσότερες πληροφορίες

Η έκθεση «*Role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market*» (Ο ρόλος των κυβερνήσεων και των κοινωνικών εταίρων στην προσπάθεια διατήρησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας στην αγορά εργασίας) είναι διαθέσιμη στην ηλεκτρονική διεύθυνση <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1323.htm>

Oscar Vargas, υπεύθυνος έρευνας
ova@eurofound.europa.eu