



Uloga vlade i socijalnih partnera u zadržavanju starijih radnika na tržištu rada

Izvršni sažetak

Uvod

S podizanjem prosječne dobi stanovništva, ljudi u dobi između 55 i 64 godine čine sve veći udio radnika u Europi. Iako se stopa zaposlenosti radnika ove dobne skupine povećala u posljednjem desetljeću, rastući broj starijih radnika i ostvareni napor u održivosti socijalnog i mirovinskog sustava pojačali su pritisak na reforme kako bi se potakle duže karijere. Vlade su u mnogim državama članicama pokušale podići stvarnu životnu dob u trenutku napuštanja radnog mjesta povećanjem propisane dobi umirovljenja i ograničavanjem ranog umirovljenja ili smanjenjem financijske održivosti. Međutim, takve mjere same po sebi možda neće biti dovoljne za poticanje starijih radnika da ostanu na tržištu rada. Za promicanje dužeg radnog vijeka bit će potrebniji holistički pristup za poboljšanje radnih uvjeta od životnog ciklusa, posebno za ljude koji obavljaju fizički teške poslove.

Ovo izvješće ispituje inicijative na državnoj i sektorskoj razini koje su provele vlade i socijalni partneri kako bi zadržali starije radnike na tržištu rada. Ono se prvenstveno temelji na doprinosu 28 nacionalnih dopisnika Europskog opservatorija za industrijske odnose (EIRO) kao i na opširnijem pregledu izvora i podataka Eurostata.

Politička pozadina

U skladu s Bijelom knjigom „Plan za primjerene, sigurne i održive mirovine“ Europske komisije iz 2012., kako bi mirovinski sustav bio održiv potrebno je uravnotežiti vrijeme radnog vijeka i vrijeme mirovine i općenito povećati sudjelovanje na tržištu rada – posebno starijih radnika. Jedan način postizanja tog cilja je podržati duži radni vijek pomoću:

- prilagođavanja radnih mjesta fizičkim i mentalnim sposobnostima starijih radnika;

- osiguravanja kontinuiranog obrazovanja i ciljane obuke za radnike;
- usklađivanja sustava socijalne sigurnosti nudeći poticaje za duži radni vijek.

Osnovni pokazatelji

Demografsko starenje i participacija starijih radnika na tržištu radne snage značajno se razlikuje između raznih europskih zemalja.

Uloga socijalnih partnera je ključna budući da oni imaju značajnu ulogu u formiranju i poboljšanju radnih uvjeta. Sindikati i udruge zaposlenika uglavnom se slažu da je poboljšanje radnih uvjeta značajno za zadržavanje starijih radnika na tržištu rada. Međutim, sindikati obično stavljaju veći naglasak na poboljšanje kvalitete rada, dok poslodavci obično ističu probleme koji utječu na mogućnost zapošljavanja starijih radnika, kao što je utjecaj ukrućenosti tržišta rada nastao zbog oštih zakona o zaštiti zaposlenja.

Više europskih država razvilo je sveobuhvatne strategije koje uključuju političke mjere namijenjene poticanju dužeg radnog vijeka i bolje kvalitete rada. Nedavno je uvedeno nekoliko programa koji ukazuju na činjenicu da u nekim dijelovima Europe (posebno u državama središnje, istočne i južne Europe) nema duge tradicije političke prakse na tom području. U nekim državama zapadne i sjeverne Europe, socijalni partneri aktivno sudjeluju na tom području pomoću tripartitnoga dijaloga ili sporazuma socijalnih partnera.

Poboljšanje zapošljivosti i razvoj vještina ključna su sredstva u politici zadržavanja starijih radnika na tržištu rada. Dok je obuka ugroženih skupina rasprostranjena, rijetki su programi koji su usmjereni prema starijim radnicima. Sa starenjem radnika njihovo sudjelovanje u obuci opada te je starijim radnicima koju ostanu nezaposleni znatno teže naći

novi posao. U većini država, aktivne se politike tržišta rada više usmjeravaju na podršku vraćanja starijih radnika na tržište rada nego na poticanje trenutnih radnika da duže ostanu raditi. Općenito, preventivni pristupi sprječavanja napuštanja radnog mjesta češći su u starijih 15 država članica Unije nego u državama članicama koje su se pridružile nakon 2004.

Zdravstveno i radno okruženje drugi je aspekt radnih uvjeta, oko kojeg se sindikati i poslodavci slažu te koji ima snažan utjecaj na sklonost radnika za dužim ostankom na poslu. Državne politike i inicijative socijalnih partnera usmjerile su se na promicanje „radne sposobnosti“ – koncept koji kombinira sposobnost kontinuiranog rada zbog poboljšano zdravlja i zapošljivosti pomoću trajnog razvoja vještina – te na uvođenje poslovnog pregovaranja na državnoj razini. Pronađeno je samo nekoliko primjera takvih mjera na državnoj razini.

U mnogim državama primjenjuju se subvencije koje se odnose na zdravlje i sigurnost ili djelotvorne uvjete rada na sve radnike bez obzira na njihovu dob. Unatoč tome, razvijaju se preventivne mjere usmjerene na životni ciklus i radnu sposobnost u brojnim državama, posebno u sjevernoj Europi. Općenito, unatoč važnosti takvih mjera za produžetak radnog vijeka, inicijative s ciljem poboljšanja zdravstvenog i radnog okruženja starijih radnika su ograničene. Jedan od razloga bi mogao biti da se politike koje se odnose na naporan rad starijih ljudi uglavnom prije povezuju s osiguravanjem ranog umirovljenja ili naknadom za invalidnost, nego s poboljšanjem radnog okruženja.

Fleksibilno radno vrijeme također je kritično za radnu sposobnost starijih radnika. U nekim državama postoje programi koji potiču rad sa skraćenim radnim vremenom nakon zakonske dobi za umirovljenje ili dogovori o parcijalnom umirovljenju za starije radnike. Kolektivno pregovaranje može imati ulogu u ovom području pomoću subvencija u nacionalnim i sektorskih kolektivnim ugovorima koji pružaju mogućnost za lokalna rješenja na razini tvrtke. Većina mjera koje smanjuju ukupan broj radnih sati starijih radnika koriste pojedincima koji ionako ne bi mogli ostati zaposleni. Mjere organizacije radnog vremena općenito su rasprostranjene u državama starijih 15 članica Unije s već relativno starijom radnom snagom.

Stajališta poslodavaca i radnika o tome kada bi radnici trebali otići u mirovinu predstavljaju još uvijek najvažniju prepreku za zadržavanje starijih radnika na tržištu rada. Europska godina aktivnog starenja i međugeneracijske solidarnosti u 2012. pomogla je u podizanju svijesti o doprinosu starijih radnika te je promjena u stajalištu u nekim državama očigledna. U usporedbi s rasponom izazova, inicijative vlada i socijalnih partnera za poticanje pozitivnijih stajališta prema dužim karijerama još uvijek nisu dovoljno razvijene u EU-u.

Političke smjernice

- Socijalni partneri i socijalni dijalog ključni su za olakšavanje provedbe mjera na različitim razinama, posebno u tvrtkama te za osiguravanje primjene subvencija u kolektivnim ugovorima u malim i srednjim poduzećima.
- Neke države imaju financijske poteškoće u provedbi politika za promicanje veće participacije i dužeg radnog vijeka starijih radnika zbog trenutne gospodarske klime i drugih takvih u budućnosti. Nedostatak znanja i iskustva također predstavlja problem. Politička djelovanja i financiranja na razini EU-a mogu pomoći u otklanjanju tih prepreka, no morat će se uzeti u obzir razlike po pitanju demografije, gospodarstva, zapošljavanja i radnih uvjeta.
- Stereotipi na temelju dobi i posljedice diskriminacije starijih ljudi još uvijek predstavljaju veliku prepreku dužim karijerama u gotovo svim državama Europe. Za otklanjanje prepreka potrebne su kulturološke promjene i svijest o pozitivnim vrijednostima starenja vezanih za rad.
- Neke političke inicijative doživjele su neuspjeh kod ciljnih određenih skupina starijih radnika, sektora ili zanimanja. Resurse bi pošteno usmjerijeni pristup te bi unio promjene po pitanju kvalitete rada tamo gdje je to potrebno za duži ostanak na poslu.
- Potrebne su sveobuhvatne strategije koje uzimaju u obzir mirovine, zapošljavanje i radne uvjete iz razloga što se demografski izazovi i izazovi zapošljavanja mogu savladati isključivo na holistički način.

Dodatne informacije

Izvešće „*Role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market*“ (Uloga vlade i socijalnih partnera u zadržavanju starijih radnika na tržištu rada) možete naći na stranici <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1210012s/index.htm>

Oscar Vargas, voditelj istraživanja
ova@eurofound.europa.eu