



Vyriausybių ir socialinių partnerių vaidmuo išsaugant vyresnio amžiaus darbuotojus darbo rinkoje

Santrauka

Įvadas

Didėjant vidutiniam gyventojų amžiui, 55–64 metų amžiaus žmonės sudaro vis didesnę dirbančiųjų dalį Europoje. Nors šio amžiaus darbuotojų užimtumo lygis per pastarąjį dešimtmetį pakilo, didėjanti vyresnio amžiaus darbuotojų dalis ir dėl to atsirandantis spaudimas nacionalinių socialinės apsaugos ir pensijų sistemų tvarumui verčia imtis reformų, skatinančių žmones dirbti ilgiau. Daugelio valstybių narių vyriausybės bandė didinti faktinį išėjimo į pensiją amžių – padidino teisės aktais nustatytą pensinį amžių ir apribojo ankstyvo išėjimo į pensiją galimybes arba sumažino finansinių sąlygų patrauklumą. Tačiau vien tokių priemonių gali nepakakti vyresnio amžiaus žmonėms įtikinti likti darbo rinkoje. Norint įtikinti žmones dirbti ilgiau, gali tekti laikytis labiau holistinio požiūrio – gerinti darbo sąlygas per visą profesinį gyvenimą, ypač žmonėms, dirbantiems daugiau fizinių jėgų reikalaujantį darbą.

Šioje ataskaitoje nagrinėjamos iniciatyvos, kurių nacionaliniu ir sektorių lygmenimis ėmėsi vyriausybės ir socialiniai partneriai, siekdami išsaugoti vyresnio amžiaus darbuotojus darbo rinkoje. Ji parengta pagal Europos pramoninių ryšių stebėjimo centro (EIRO) 28 nacionalinių pranešėjų pateiktą informaciją, taip pat remiantis platesne literatūros ir Eurostato duomenų peržiūra.

Politinės aplinkybės

Europos Komisijos 2012 m. baltojoje knygoje „Adekvacių, saugių ir tvarių pensijų darbotvarkė“, numatyta, kad siekiant sukurti tvarią pensijų sistemą, reikia suderinti darbo rinkoje ir pensijoje praleidžiamą laiką ir padidinti dirbančiųjų, ypač vyresnio amžiaus darbuotojų, aktyvumą. Vienas iš būdų šiam tikslui pasiekti – skatinti žmones ilgiau likti darbo rinkoje šiomis priemonėmis:

- pritaikyti darbo vietas pagal vyresnio amžiaus darbuotojų fizinius ir protinius gebėjimus;

- užtikrinti nuolatinį darbuotojų švietimą ir tikslinį mokymą;
- pritaikyti socialinės apsaugos sistemas skatinant dirbti ilgiau.

Pagrindinės išvados

Demografinio senėjimo ir vyresnio amžiaus darbuotojų užimtumo rodikliai Europos šalyse labai skiriasi.

Itin svarbus socialinių partnerių vaidmuo, nes formuojant ir gerinant darbo sąlygas jiems tenka didelė atsakomybė. Profesinės sąjungos ir darbuotojų asociacijos apskritai sutinka, kad, siekiant išsaugoti vyresnio amžiaus darbuotojus darbo rinkoje, labai svarbu gerinti darbo sąlygas. Tačiau profesinės sąjungos daugiau dėmesio skiria darbo kokybės gerinimui, o darbdaviai linkę pabrėžti vyresnio amžiaus darbuotojų įsidarbinimo galimybėms įtakos turinčius klausimus, kaip antai darbo rinkos nelankstumo, kurį lemia griežti užimtumo apsaugos teisės aktai, poveikį.

Kelios Europos šalys parengė visapusiškas strategijas, apimančias politikos priemones, kuriomis siekiama skatinti dirbti ilgiau ir užtikrinti geresnę darbo kokybę. Neseniai pradėtos vykdyti programos parodė, kad kai kuriose Europos šalyse (ypač vidurio, rytų ir pietų Europos) šios srities politika stokoja tradicijų. Keliose vakarų ir šiaurės Europos šalyse, socialiniai partneriai aktyviai dalyvauja šios srities veikloje rengdami trišalius dialogus arba sudarydami socialinių partnerių susitarimus.

Galimybių įsidarbinti gerinimas ir įgūdžių lavinimas – pagrindinė priemonė vyresnio amžiaus darbuotojams darbo rinkoje išsaugoti. Nors pažeidžiamų grupių mokymas plačiai paplitęs, programų vyresnio amžiaus darbuotojams yra nedaug. Kuo vyresni

darbuotojai, tuo rečiau jie dalyvauja mokymuose. Vyresnio amžiaus bedarbiams sunkiau susirasti naują darbą. Daugumoje šalių aktyvios darbo rinkos politikos priemonės skirtos vyresnio amžiaus darbuotojų sugrąžinimui į darbo rinką, o ne esamų darbuotojų išlikimui darbo rinkoje remti. Apskritai prevencinės priemonės, kuriomis siekiama užkirsti kelią ankstyvam pasitraukimui iš darbo rinkos, labiau būdingos ES-15 šalims nei valstybėms narėms, kurios į ES įstojo 2004 m. ir vėliau.

Sveikata ir darbo aplinka – dar vienas darbo sąlygų aspektas, kuris, tiek profesinių sąjungų, tiek darbuotojų manymu, daro didelę įtaką darbuotojo pasirinkimui ilgiau likti darbo rinkoje. Nacionalinėje politikoje ir socialinių partnerių iniciatyvose labiausiai siekiama skatinti „galėjimą dirbti“ (sąvoka, apimanti gebėjimą tęsti darbą dėl geresnės sveikatos ir geresnės galimybes įsidarbinti, atsirandančias nuolat tobulinant įgūdžius) ir įvesti derybų dėl kolektyvinių sutarčių sistemą nacionaliniu lygmeniu. Sektorių lygmeniu nustatyta labai mažai tokių priemonių pavyzdžių.

Daugelyje šalių su sveikata ir saugumu arba įtemptomis darbo sąlygomis susijusios nuostatos taikomos visiems darbuotojams, neatsižvelgiant į jų amžių. Vis dėlto, daugelyje šalių, ypač šiaurės Europoje, rengiamos prevencinės priemonės, orientuotos į gyvenimo ciklą ir galėjimą dirbti. Apskritai iniciatyvų, kuriomis būtų siekiama gerinti vyresnio amžiaus darbuotojų sveikatą ir darbo aplinką, yra nedaug, nors tokios priemonės labai svarbios norint darbuotojus ilgiau išlaikyti darbo rinkoje. Viena priežasčių galėtų būti ta, kad įtemptą darbą dirbantiems vyresnio amžiaus žmonėms taikomos priemonės paprastai siejamos su išankstinių pensijų ar neįgalumo išmokų mokėjimu, o ne darbo aplinkos gerinimu.

Lankstus darbo laikas taip pat labai svarbus siekiant užtikrinti vyresnio amžiaus darbuotojų galėjimą dirbti. Kai kuriose šalyse vykdomos programos, kuriomis skatinama sulaukus pensinio amžiaus dirbti ne visą darbo dieną arba vyresnio amžiaus darbuotojams sudaromos dalinio išėjimo į pensiją sąlygos. Šioje srityje reikšmingos gali būti derybos dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo, nacionalinio ir sektorių lygmens kolektyvinėse sutartyse numatant nuostatas, suteikiančias galimybę priimti vietinės svarbos sprendimus įmonės lygmeniu. Dauguma priemonių, kuriomis sumažinamas bendras vyresnio amžiaus darbuotojų darbo valandų skaičius, naudingos asmenims, kurie priešingu atveju negalėtų toliau dirbti. Apskritai darbo laiko organizavimo priemonės labiau paplitusios ES-15 šalyse, kuriose darbuotojai jau yra vyresnio amžiaus.

Darbdavių ir darbuotojų suvokimas apie tai, kada darbuotojas turėtų išeiti į pensiją, vis dar yra didžiausia kliūtis vyresnių darbuotojų išsaugojimui darbo rinkoje. 2012-uosius paskelbus Europos vyresnių žmonių aktyvumo ir kartų solidarumo metais informuotumas apie vyresnio amžiaus darbuotojų svarbą padidėjo ir požiūris kai kuriose šalyse akivaizdžiai pasikeitė. Tačiau atsižvelgiant į šios problemos mastą, vyriausybių ir socialinių partnerių iniciatyvos, kuriomis siekiama skatinti palankesnę požiūrį į ilgesnį profesinį gyvenimą, visoje ES vis dar nepakankamos.

Politikos orientyrai

- Siekiant supaprastinti priemonių įgyvendinimą įvairiais lygmenimis, ypač įmonėse, ir užtikrinti kolektyvinių sutarčių nuostatų taikymą mažosiose ir vidutinėse įmonėse, itin svarbūs yra socialiniai partneriai ir socialinis dialogas.
- Dabartinėmis ekonomikos sąlygomis kai kurioms šalims trūksta lėšų vyresnio amžiaus darbuotojų aktyvesnio dalyvavimo darbo rinkoje ir ilgesnio profesinio gyvenimo skatinimo priemonėms įgyvendinti, kitos šalys tokių sunkumų patirs ateityje. Praktinių žinių ir patirties trūkumas taip pat yra problema. ES lygmens politikos ir finansinės priemonės galėtų padėti įveikti šias kliūtis, tačiau rengiant šias priemones reikės atsižvelgti į demografinius, ekonominius, užimtumo ir darbo sąlygų skirtumus tarp šalių.
- Su amžiumi susiję stereotipai ir dėl jų atsirandanti vyresnių žmonių diskriminacija beveik visose Europos šalyse vis dar yra didelė kliūtis ilgesniam profesiniam gyvenimui. Norint ją pašalinti reikia kultūrinių pokyčių ir sąmoningumo apie dirbančių vyresnio amžiaus žmonių teikiamą naudą.
- Kai kuriose politinėse iniciatyvose neskiriama dėmesio konkrečioms vyresnio amžiaus darbuotojų grupėms, sektoriams ar profesijoms. Tikslingesnis požiūris padėtų sutaupyti išteklių ir pakeisti darbo kokybę, kai tai būtina norint darbuotojus ilgiau išlaikyti darbo rinkoje.
- Būtina parengti bendras strategijas, apimančias pensijų, užimtumo ir darbo sąlygų aspektus, nes demografinius ir užimtumo uždavinius pavyks išspręsti tik laikantis holistinio požiūrio.

Papildoma informacija

Ataskaita *Role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market* („Vyriausybių ir socialinių partnerių vaidmuo išsaugant vyresnio amžiaus darbuotojus darbo rinkoje“) pateikiama adresu <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1210012s/index.htm>.

Mokslinių tyrimų darbuotojas Oscar Vargas
ova@eurofound.europa.eu