



Rola rządów i partnerów społecznych w utrzymaniu pracowników w starszym wieku na rynku pracy

Streszczenie

Wprowadzenie

Z uwagi na rosnącą średnią długość życia ludności wśród pracowników w Europie jest coraz więcej osób w wieku 55–64 lat. Choć wskaźnik zatrudnienia pracowników w tym przedziale wiekowym w ostatnim dziesięcioleciu wzrósł, to z powodu coraz liczniejszej grupy starszych pracowników i związanej z tym konieczności zapewnienia stabilnych krajowych siatek bezpieczeństwa socjalnego i systemów emerytalnych zachodzi coraz większa potrzeba przeprowadzenia reform sprzyjających dłuższej karierze zawodowej. Rządy wielu państw członkowskich usiłowały podnieść rzeczywisty wiek dezaktywacji zawodowej, podnosząc ustawy wiek emerytalny oraz ograniczając możliwość wcześniejszego przechodzenia na emeryturę lub czyniąc ją mniej opłacalną z finansowego punktu widzenia. Środki takie mogą jednak nie wystarczyć, aby zachęcić starszych pracowników do pozostania na rynku pracy. Propagowanie dłuższego życia zawodowego może wymagać bardziej całościowego podejścia w celu poprawy warunków pracy w całym cyklu życia, zwłaszcza w przypadku osób wykonujących pracę związaną z większym wysiłkiem fizycznym.

W niniejszym sprawozdaniu analizuje się inicjatywy podejmowane przez rządy i partnerów społecznych na poziomie krajowym i sektorowym w celu utrzymania pracowników w starszym wieku na rynku pracy. Za podstawę sprawozdania przyjęto przede wszystkim informacje otrzymane od 28 krajowych korespondentów Europejskiego Obserwatorium Stosunków Przemysłowych (EIRO) oraz literaturę i dane Eurostatu, poddane szerszemu przeglądowi.

Kontekst polityki

Według Białej księgi Komisji Europejskiej z 2012 r. „Plan na rzecz adekwatnych, bezpiecznych i stabilnych emerytur” zapewnienie stabilności systemów emerytalnych wymaga zapewnienia równowagi między latami aktywności zawodowej a okresem spędzonym na emeryturze oraz zwiększenia współczynnika aktywności zawodowej ogólnie, ale przede wszystkim wśród starszych pracowników. Jednym ze sposobów realizacji tego celu jest wspieranie dłuższego życia zawodowego za sprawą:

- dostosowania miejsc pracy do fizycznych i psychicznych możliwości starszych pracowników;

- zapewnienie ustawicznego kształcenia i ukierunkowanych szkoleń dla pracowników;
- dostosowanie systemów zabezpieczenia społecznego przez wprowadzenie bodźców motywujących do dłuższej aktywności zawodowej.

Kluczowe ustalenia

Starzenie się społeczeństwa i współczynnik aktywności zawodowej starszych pracowników znacznie się różnią w poszczególnych krajach europejskich.

Partnerzy społeczni odgrywają zasadniczą rolę, gdyż mają duży wkład w kształtowanie i poprawę warunków pracy. Związki zawodowe i organizacje pracodawców powszechnie zgadzają się co do opinii, że poprawa warunków pracy ma zasadnicze znaczenie dla utrzymania pracowników w starszym wieku na rynku pracy. Związki zawodowe kładą jednak większy nacisk na poprawę jakości pracy, podczas gdy pracodawcy uwydatniają kwestie wpływające na możliwości zatrudnienia starszych pracowników, takie jak sztywny charakter rynku pracy wynikający z restrykcyjnych przepisów prawa chroniących zatrudnienie.

Wiele europejskich krajów opracowało całościowe strategie, obejmujące środki polityki mające sprzyjać dłuższemu życiu zawodowemu i lepszej jakości pracy. Ostatnio wprowadzono kilka programów, które odzwierciedlają fakt, że praktyka polityczna w tym obszarze w niektórych częściach Europy nie ma długiej tradycji (zwłaszcza w krajach Europy Środkowej i Południowo-Wschodniej). W niektórych krajach Europy Zachodniej i Północnej partnerzy społeczni aktywnie uczestniczą w działaniach w tym obszarze za sprawą trójstronnego dialogu lub porozumień między partnerami społecznymi.

Zwiększenie możliwości zatrudnienia i rozwój umiejętności to podstawowe narzędzia polityki służące utrzymaniu starszych pracowników na rynku pracy. Podczas gdy szkolenia dla słabszych grup społecznych są powszechne, to tylko nieliczne programy koncentrują się na starszych pracownikach. Udział pracowników w szkoleniach zmniejsza się, w

miarę jak przybywa im lat, a starszym pracownikom, którzy tracą pracę, trudniej jest znaleźć nowe zatrudnienie. W większości krajów aktywna polityka w obszarze rynku pracy koncentruje się na wspieraniu powrotu starszych pracowników na rynek pracy, a nie na zachęcaniu zatrudnionych pracowników do dłuższej aktywności zawodowej. Podejście prewencyjne mające na celu powstrzymanie wczesnego przechodzenia na emeryturę jest ogólnie powszechniejsze w 15 starych państwach członkowskich UE niż w państwach, które przystąpiły do UE od 2004 roku.

Zdrowie i atmosfera w pracy to kolejne aspekty warunków pracy, które zdaniem związków zawodowych i pracodawców w dużym stopniu wpływają na chęć zachowania dłuższej aktywności zawodowej. Polityki krajowe oraz inicjatywy partnerów społecznych koncentrowały się na propagowaniu „zdolności do pracy” – pojęcia dotyczącego zarówno możliwości kontynuowania pracy z uwagi na poprawę zdrowia, jak i większych możliwości zatrudnienia za sprawą nieustannego rozwoju umiejętności – oraz na wprowadzeniu rokowań zbiorowych na poziomie krajowym. Na poziomie sektorowym dopatrzone są bardzo niewiele przykładów takich środków.

Przepisy dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa czy ciężkich warunków pracy w wielu krajach mają zastosowanie do wszystkich pracowników, bez względu na wiek. W wielu krajach, zwłaszcza w Europie Północnej, opracowuje się jednak środki zapobiegawcze, które koncentrują się na cyklu życia i zdolności do pracy. Ogólnie ujmując, inicjatywy mające poprawić zdrowie starszych pracowników i atmosferę w pracy są nieliczne, mimo znaczenia takich środków w kategoriach wydłużenia aktywności zawodowej. Jedną z przyczyn takiego stanu rzeczy może być fakt, że politykę dotyczącą ciężkiej pracy wykonywanej przez starsze osoby zazwyczaj wiąże się z zapewnieniem możliwości wcześniejszego przechodzenia na emeryturę lub rentą inwalidzką, nie dążąc do poprawy atmosfery w pracy.

Krytyczne znaczenie dla zdolności starszych pracowników do pracy ma również elastyczny czas pracy. W niektórych krajach istnieją programy zachęcające do pracy w niepełnym wymiarze godzin po przekroczeniu wieku emerytalnego lub systemu emerytur częściowych dla pracowników w starszym wieku. W tym obszarze rolę mogą odegrać układy zbiorowe pracy, za sprawą zapisów w krajowych i sektorowych układach zbiorowych umożliwiających lokalne rozwiązania na poziomie przedsiębiorstwa. Z większości środków ograniczających łączną liczbę godzin pracy starszych pracowników korzystają osoby, które w innej sytuacji nie mogłyby kontynuować swojej działalności zawodowej. Środki ukierunkowane na organizację czasu pracy są ogólnie bardziej rozpowszechnione w 15 państwach członkowskich UE, w których istnieje już stosunkowo starsza siła robocza.

Opinie pracodawców i pracowników w kwestii wieku, w jakim pracownik powinien przejść na emeryturę, to cały czas najważniejsza bariera, która uniemożliwia utrzymanie pracowników w starszym wieku na rynku pracy. Rok 2012, który był Europejskim Rokiem Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej, pomógł zwiększyć świadomość wkładu, jaki zapewniają starsi pracownicy, i w niektórych krajach daje się zauważyć zmianę nastawienia do tej kwestii. Mając jednak na uwadze skalę tego problemu, inicjatywy podejmowane przez rządy i partnerów społecznych w celu stymulowania pozytywnego nastawienia do dłuższej aktywności zawodowej nadal są słabo rozwinięte w całej UE.

Wskazówki dotyczące polityki

- Partnerzy społeczni i dialog społeczny to kluczowe czynniki ułatwiające wdrożenie środków na różnych poziomach, zwłaszcza w przedsiębiorstwach, pomagające też zapewnić stosowanie postanowień układów zbiorowych w małych i średnich przedsiębiorstwach.
- Niektóre kraje borykają się z problemami finansowymi, wdrażając politykę sprzyjającą większemu udziałowi w rynku pracy i dłuższej aktywności zawodowej starszych osób, w związku z obecną sytuacją gospodarczą, natomiast inne będą realizowały takie działania w przyszłości. Problemem jest również brak fachowej wiedzy i doświadczenia. Bariery te można by przezwyciężyć za sprawą działań w obszarze polityki i finansowania na poziomie UE, ale trzeba będzie mieć na uwadze występujące między poszczególnymi krajami różnice demograficzne, gospodarcze oraz w sferze zatrudnienia i warunków pracy.
- Stereotypy wiekowe i związana z nimi dyskryminacja osób starszych cały czas stanowią główną przeszkodę dla dłuższej aktywności zawodowej w niemalże wszystkich krajach europejskich. Do jej pokonania potrzebna jest zmiana kulturowa oraz uświadomienie pozytywnych cech starzenia się w odniesieniu do pracy.
- Niektóre inicjatywy polityczne nie są ukierunkowane na konkretne grupy starszych pracowników, sektory czy zawody. Bardziej ukierunkowane podejście pozwoliłoby zaoszczędzić środki, wprowadzając zmiany w jakości pracy tam, gdzie są one konieczne dla zapewnienia dłuższej aktywności zawodowej.
- Z uwagi na fakt, że problemy demograficzne i w sferze zatrudnienia można rozwiązać wyłącznie stosując podejście całościowe, konieczne jest przyjęcie ogólnych strategii, uwzględniających emeryturę, zatrudnienie i warunki pracy.

Dalsze informacje

Sprawozdanie *Rola rządów i partnerów społecznych w utrzymaniu pracowników w starszym wieku na rynku pracy* znajduje się na stronie <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1323.htm>

Oscar Vargas, urzędnik ds. badań
ova@eurofound.europa.eu