



Úloha vlád a sociálnych partnerov pri udržaní starších pracovníkov na trhu práce

Zhrnutie

Úvod

Keďže priemerný vek populácie rastie, čoraz väčší podiel pracovníkov v Európe tvoria ľudia vo veku 55 – 64 rokov. Hoci miera zamestnanosti pracovníkov v tejto vekovej kategórii sa v uplynulom desaťročí zvýšila, zvyšujúci sa počet starších pracovníkov a výsledný tlak na udržateľnosť systémov sociálnej starostlivosti a dôchodkových systémov členských štátov urýchlil tlak na reformy s cieľom podporiť dlhšie trvanie kariéry pracovníkov. Vlády v mnohých členských štátoch sa snažia zvýšiť skutočný vek odchodu z pracovného života zvyšovaním zákonného veku odchodu do dôchodku, a to buď obmedzovaním predčasného odchodu do dôchodku, alebo znižovaním jeho finančnej výhodnosti. Takéto opatrenia však samy osebe nemusia stačiť nato, aby podnietili starších pracovníkov na zotrvanie na trhu práce. Na podporu dlhšieho pracovného života môže byť nevyhnutný holistickjší prístup k zlepšeniu pracovných podmienok v priebehu životného cyklu, najmä pokiaľ ide o ľudí v zamestnaniach, ktoré sú fyzicky náročnejšie ako iné.

V tejto správe sa skúmajú iniciatívy, ktoré na vnútroštátnej úrovni a na úrovni sektorov prijali vlády a sociálni partneri s cieľom udržať starších pracovníkov na trhu práce. Je založená v prvom rade na príspevkoch 28 národných korešpondentov Európskeho monitorovacieho strediska pre pracovnoprávne vzťahy (EIRO), ako aj na širšom preskúmaní literatúry a údajov Eurostatu.

Politické súvislosti

Podľa bielej knihy Európskej komisie z roku 2012 s názvom Program pre primerané, bezpečné a udržateľné dôchodky, ak majú byť dôchodkové systémy udržateľné, je potrebné vyvážiť čas strávený v práci s časom stráveným na dôchodku a všeobecne zvýšiť účasť na trhu práce – no najmä účasť starších pracovníkov. Jedným zo spôsobov dosiahnutia tohto cieľa je podpora dlhšieho pracovného života:

- prispôbením pracovísk fyzickým a mentálnym schopnostiam starších pracovníkov;

- zabezpečením nepretržitého vzdelávania a cieľového odborného vzdelávania pracovníkov;
- prispôbením systémov sociálneho zabezpečenia poskytnutím stimulov na dlhší pracovný život.

Hlavné zistenia

Starnutie obyvateľstva a účasť starších pracovníkov v zamestnaní je v jednotlivých európskych krajinách veľmi rozdielna.

Podstatná je úloha sociálnych partnerov, pretože zohrávajú významnú rolu pri formovaní a zlepšovaní pracovných podmienok. Odborové zväzy a združenia zamestnávateľov sa všeobecne zhodujú na tom, že na udržanie starších pracovníkov na trhu práce je nevyhnutné zlepšenie pracovných podmienok. Odborové organizácie majú tendenciu klásť väčší dôraz na zvyšovanie kvality práce, zatiaľ čo zamestnávatelia majú tendenciu zdôrazňovať problémy, ktoré ovplyvňujú pracovné príležitosti starších pracovníkov, ako je vplyv nepružného trhu práce v dôsledku silných zákonov na ochranu zamestnanosti.

Viacere európske krajiny vyvinuli komplexné stratégie obsahujúce politické opatrenia, ktorých cieľom je podporiť dlhší pracovný život a lepšiu kvalitu práce. Nedávno sa zaviedlo niekoľko programov, čo odráža skutočnosť, že politickej praxi v tejto oblasti v niektorých častiach Európy chýba dlhá tradícia (predovšetkým v strednej, východnej a južnej Európe). V niektorých krajinách západnej a severnej Európy sú sociálni partneri v tejto oblasti aktívni, a to prostredníctvom dialógu tripartity alebo dohôd medzi sociálnymi partnermi.

Zlepšenie zamestnateľnosti a rozvoj zručností tvoria kľúčové politické nástroje na udržanie starších pracovníkov na trhu práce. Kým odborné vzdelávanie zraniteľných skupín je rozšírené, iba málo programov je zameraných na starších pracovníkov. Účasť

pracovníkov na odbornom vzdelávaní klesá s vyšším vekom a pre starších pracovníkov, ktorí sa stali nezamestnanými, je ťažšie nájsť si nové zamestnanie. Vo väčšine krajín sa aktívne politiky v oblasti trhu práce zameriavajú skôr na podporu návratu starších pracovníkov na trh práce, než na podnecovanie súčasných pracovníkov, aby pracovali dlhšie. Vo všeobecnosti sa preventívne prístupy, ktorých cieľom je zastaviť skorý odchod z pracovného života, zdajú byť bežnejšie v krajinách EÚ-15 ako v členských štátoch, ktoré do EÚ vstúpili od roku 2004.

Zdravie a pracovné prostredie je ďalším aspektom pracovných podmienok, ktorý má podľa odborov aj zamestnávateľov silný vplyv na sklon pracovníkov pracovať dlhšie. Vnútroštátne politiky a iniciatívy sociálnych partnerov sa zameriavajú na podporu tzv. pracovnej schopnosti – čo je pojem, ktorý v sebe spája schopnosť pokračovať v práci vďaka lepšiemu zdravotnému stavu a zvýšenú zamestnateľnosť prostredníctvom nepretržitého rozvoja zručností – ako aj zavedenie kolektívneho vyjednávania na národnej úrovni. Našlo sa veľmi málo príkladov takýchto opatrení na úrovni sektorov.

V mnohých krajinách sa ustanovenia týkajúce sa zdravia a bezpečnosti, alebo namáhavých pracovných podmienok, vzťahujú na všetkých pracovníkov bez ohľadu na vek. Napriek tomu sa v niekoľkých krajinách pracuje na vývoji preventívnych opatrení zameraných na životný cyklus a pracovnú schopnosť, najmä v severnej Európe. Vo všeobecnosti sú iniciatívy vytvorené na zlepšenie zdravia a pracovného prostredia starších pracovníkov obmedzené, napriek významu takýchto opatrení pre predĺženie pracovného života. Jedným z dôvodov by mohlo byť to, že politiky týkajúce sa namáhavej práce vykonávanej staršími ľuďmi sú obvykle skôr spojené s poskytnutím predčasného dôchodku alebo dávok v invalidite, ako so zlepšovaním pracovného prostredia.

Flexibilný pracovný čas je takisto rozhodujúci pre pracovnú schopnosť starších pracovníkov. Niektoré krajiny majú programy, ktorými podporujú prácu na čiastočný úväzok po prekročení dôchodkového veku, alebo čiastočné dôchodkové dohody pre starších zamestnancov. Kolektívne vyjednanie môže hrať dôležitú úlohu v tejto oblasti prostredníctvom ustanovení v národných a odvetvových kolektívnych zmluvách, ktoré ponúkajú možnosť lokálnych riešení na úrovni podnikov. Väčšina opatrení, ktorými sa znižuje celkový počet hodín odpracovaných staršími pracovníkmi, je v prospech jednotlivcov, ktorí by inak nemohli zostať v práci. Vo všeobecnosti sú opatrenia organizácie pracovného času rozšírenejšie v krajinách v rámci EÚ-15, ktoré už dnes majú pomerne staršiu pracovnú silu.

Najvýznamnejšou prekážkou udržania starších pracovníkov na trhu práce zostáva skutočnosť, že zamestnávatelia a pracovníci inak vnímajú to, kedy by mal pracovník odísť do dôchodku. Európsky rok aktívneho starnutia a solidarity medzi generáciami v roku 2012 pomohol zvýšiť informovanosť o prínose starších pracovníkov, a v niektorých krajinách dochádza k očividnej zmene postoja. V porovnaní s rozsahom problému sú však iniciatívy vlád a sociálnych partnerov podporovať pozitívnejšie postoje k dlhším pracovným kariéram v celej EÚ stále nedostatočne rozvinuté.

Politické ukazovatele

- Sociálni partneri a sociálny dialóg sú kľúčom na uľahčenie zavádzania opatrení na rôznych úrovniach, najmä vo firmách, a pri zabezpečení uplatňovania ustanovení v kolektívnych zmluvách, v malých a stredných podnikoch.
- Vzhľadom na súčasnú hospodársku situáciu čelia niektoré krajiny finančným ťažkostiam pri realizácii politík zameraných na podporu väčšej účasti a predlžovania pracovného života starších pracovníkov. Iné krajiny zas takéto ťažkosti čakajú v budúcnosti. Problémom sú aj nedostatočné odborné znalosti (know-how) a skúsenosti. Politickými krokmi a financovaním na úrovni EÚ by sa mohlo prispieť k prekonaniu týchto prekážok, ale bude pritom potrebné zohľadniť rozdiely medzi jednotlivými krajinami v demografii, hospodárstve, zamestnanosti a pracovných podmienkach.
- Stereotypy spojené s vekom a výsledná diskriminácia starších ľudí zostávajú hlavnou prekážkou dlhšej pracovnej kariéry takmer vo všetkých európskych krajinách. Na prekonanie týchto problémov je potrebná kultúrna zmena a informovanosť o pozitívnych hodnotách starnutia vo vzťahu k práci.
- Niektoré politické iniciatívy nedokážu zachytiť osobitné skupiny starších pracovníkov, sektorov, alebo povolání. Cieľenejším prístupom by sa ušetrili zdroje a zmenila by sa kvalita práce, ak je to potrebné pre dlhšie zotrvanie v pracovnom živote.
- Potrebné sú všeobecné stratégie zohľadňujúce dôchodky, zamestnanosť a pracovné podmienky, pretože demografické výzvy a výzvy v oblasti zamestnanosti sa môžu riešiť iba holisticky.

Ďalšie informácie

Správa Úloha vlád a sociálnych partnerov pri udržaní starších pracovníkov na trhu práce sa nachádza na adrese <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1210012s/index.htm>

Oscar Vargas, výskumný pracovník
ova@eurofound.europa.eu