



Vloga vlad in socialnih partnerjev pri ohranjanju starejših delavcev na trgu dela

Povzetek

Uvod

Ker se povprečna starost prebivalstva zvišuje, je med delovno silo delež ljudi, starih od 55 do 64 let, vedno večji. Čeprav se je stopnja zaposlenosti delavcev v tej starostni skupini v zadnjem desetletju povišala, sta vedno večje število starejših delavcev in posledični pritisk na vzdržnost nacionalnih sistemov socialnega varstva in pokojninskih sistemov povečala pritisk za izvedbo reform, s katerimi bi spodbudili daljše poklicno življenje. Vlade v številnih državah članicah so poskušale zvišati dejansko starost pri upokojitvi z dvigom zakonske upokojitvene starosti in omejitvijo predčasnega upokojevanja ali ukrepi, ki ga naredijo finančno manj privlačnega. Vendar pa taki ukrepi sami morda niso dovolj, da bi starejše delavce spodbudili k temu, da ostajajo na trgu dela. Za spodbujanje daljšega poklicnega življenja je morda potreben bolj celosten pristop k izboljševanju delovnih pogojev skozi življenjski cikel, zlasti za osebe na fizično zahtevnejših delovnih mestih.

To poročilo preučuje pobude na nacionalni in sektorski ravni, ki so jih sprejeli vlade in socialni partnerji, da bi starejše delavce obdržali na trgu dela. Temelji zlasti na prispevkih 28 nacionalnih korespondentov Evropske opazovalnice industrijskih odnosov (EIRO) ter na širšem pregledu literature in podatkov Eurostata.

Ozadje politike

V skladu z Belo knjigo Evropske komisije „Agenda za ustrezne, varne in vzdržne pokojnine“ iz leta 2012 je za vzdržnost pokojninskih sistemov treba uskladiti trajanje delovne dobe in pokoja ter povečati udeležbo na trgu dela na splošno, še zlasti pri starejših delavcih. Eden od načinov za doseganje tega cilja je podpreti daljše poklicno življenje s:

- prilagajanjem delovnih mest fizičnim in umskim sposobnostim starejših delavcev;

- zagotovitvijo neprekinjenega izobraževanja in ciljno usmerjenega usposabljanja za delavce;
- prilagoditvijo sistemov socialne varnosti, tako da se zagotovijo spodbude za delavce, da delajo dlje.

Ključne ugotovitve

Staranje prebivalstva in udeležba starejših delavcev pri zaposlovanju se med evropskimi državami močno razlikujeta.

Vloga socialnih partnerjev je na tem področju bistvena, saj lahko imajo pomembno vlogo pri oblikovanju in izboljševanju delovnih pogojev. Sindikati in združenja delodajalcev se na splošno strinjajo, da je izboljšanje delovnih pogojev bistveno za ohranjanje starejših delavcev na trgu dela. Vendar pa sindikati običajno bolj poudarjajo povečanje kakovosti dela, medtem ko delodajalci navadno izpostavljajo vprašanja, ki vplivajo na zaposlitvene priložnosti starejših delavcev, kot je na primer vpliv togosti trga dela, ki je posledica togih zakonov o zaščiti zaposlitve.

Več evropskih držav je oblikovalo celostne strategije, ki vsebujejo politične ukrepe, namenjene spodbujanju daljšega poklicnega življenja in večje kakovosti dela. Pred kratkim je bilo uvedenih več programov, ki odražajo dejstvo, da politična praksa na tem področju v nekaterih delih Evrope nima dolge tradicije (zlasti v državah Srednje, Vzhodne in Južne Evrope). V nekaterih državah v Zahodni in Severni Evropi socialni partnerji dejavno sodelujejo na tem področju v tristranskem dialogu ali v okviru sporazumov s socialnimi partnerji.

Tudi izboljševanje zaposljivosti in razvoja veščin je eno ključnih orodij politike za ohranjanje starejših delavcev na trgu dela. Medtem ko je usposabljanje za

ranljive skupine močno razširjeno, je starejšim delavcem namenjenih le nekaj programov. Udeležba delavcev na usposabljanju se zmanjšuje s starostjo in starejši so delavci, ki izgubijo delo, težje najdejo novo zaposlitev. V večini držav so aktivne politike trga dela usmerjene na pomoč pri vračanju starejših delavcev na trg dela namesto na spodbujanje zaposlenih, da bi dlje ostali na trgu dela. Na splošno se zdi, da so preprečevalni ukrepi za zaustavitev zgodnjega zapuščenja trga dela pogostejši v državah EU-15 kot v državah članicah, ki so se pridružile EU po letu 2004.

Zdravje in delovno okolje sta še eden od vidikov delovnih pogojev, o katerem se sindikati in delodajalci strinjajo, da močno vpliva na pripravljenost delavcev, da delajo dlje. Nacionalne politike in pobude socialnih partnerjev so se osredotočale na spodbujanje „delovne zmožnosti“, koncepta, ki združuje zmožnost nadaljevanja dela zaradi boljšega zdravja in večje zaposljivosti zaradi nenehnega razvoja veščin, ter na uvedbo kolektivnih pogajanj na nacionalni ravni. Primerov takih ukrepov na sektorski ravni je bilo zelo malo.

V številnih državah določbe v zvezi z zdravjem in varnostjo ali napornimi delovnimi pogoji veljajo za vse delavce, ne glede na njihovo starost. Kljub temu se v številnih državah, zlasti v Severni Evropi, razvijajo preprečevalni ukrepi, ki se osredotočajo na življenjski cikel in delovno zmožnost. Na splošno je število pobud, namenjenih izboljševanju zdravja in delovnega okolja za starejše delavce, omejeno, čeprav so taki ukrepi pomembni za podaljševanje poklicnega življenja. Eden od razlogov je lahko, da so politike, povezane z napornim delom, ki ga opravljajo starejši, običajno povezane z zagotavljanjem predčasnih pokojnin ali nadomestil za invalidne osebe in ne z izboljševanjem delovnega okolja.

Tudi prožna ureditev delovnega časa je bistvena za delovno zmožnost starejših delavcev. Nekatere države imajo programe, ki spodbujajo delo s krajšim delovnim časom po upokojitveni starosti ali ureditve za delno upokožitev za starejše zaposlene. Kolektivna pogajanja imajo lahko pomembno vlogo na tem področju z določbami v nacionalnih in sektorskih kolektivnih pogodbah, ki ponujajo možnost lokalnih rešitev na ravni podjetja. Večina ukrepov, ki zmanjšujejo skupno število delovnih ur, ki jih opravijo starejši delavci, koristi posameznikom, ki drugače morda ne bi mogli delati naprej. Na splošno so ukrepi za organizacijo delovnega časa bolj razširjeni v državah EU-15, ki že imajo relativno starejšo delovno silo.

Mnenja delodajalcev in delavcev o tem, kdaj bi se delavec moral upokojiti, ostajajo najpomembnejša ovira za ohranjanje starejših delavcev na trgu dela. Evropsko leto aktivnega staranja in medgeneracijske solidarnosti 2012 je pripomoglo k ozaveščanju o prispevku starejših delavcev in spremembe v odnosu so v nekaterih državah očitne. Vendar pa so glede na velikost izziva pobude vlad in socialnih partnerjev za spodbujanje bolj pozitivnega odnosa do daljše poklicne poti v EU še vedno premalo razvite.

Kazalniki politike

- Socialni partnerji in socialni dialog so ključ do zagotavljanja uspešnega izvajanja ukrepov na različnih ravneh, zlasti v podjetjih, ter do zagotavljanja uporabe določb v kolektivnih pogodbah v malih in srednje velikih podjetjih.
- Nekatere države imajo finančne težave pri izvajanju politik za spodbujanje večjega vključevanja in daljšega poklicnega življenja med starejšimi delavci zaradi sedanjega gospodarskega stanja, nekatere pa jih bodo imele v prihodnosti. Težava je tudi pomanjkanje strokovnega znanja in izkušenj. Ukrepi politike in financiranje na ravni EU bi lahko pomagali premestiti te ovire, vendar bodo morali upoštevati razlike med državami v demografiji, gospodarstvu, zaposlovanju in pri delovnih pogojih.
- Stereotipi, povezani s starostjo, in posledična diskriminacija starejših ostajajo velika ovira za daljšo poklicno pot v skoraj vseh evropskih državah. Za premostitev teh težav so potrebne kulturne spremembe in ozaveščenost o pozitivnih vrednotah staranja v zvezi z delom.
- Nekatere pobude politike ne dosežejo posebnih skupin starejših delavcev, sektorjev ali poklicev. Bolj ciljno usmerjen pristop bi pomagal prihraniti vire in bi dosegel spremembe kakovosti dela, kjer je to potrebno za daljše poklicno življenje.
- Potrebne so splošne strategije, ki upoštevajo pokojnine, zaposlovanje in delovne pogoje, ker je demografske izzive in izzive na področju zaposlovanja mogoče reševati samo celovito.

Dodatne informacije

Poročilo *Role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market* (Vloga vlad in socialnih partnerjev pri ohranjanju starejših delavcev na trgu delovne sile) je na voljo na spletnem naslovu <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1210012s/index.htm>.

Oscar Vargas, uradnik za raziskave
ova@eurofound.europa.eu