



Vad regeringarna och arbetsmarknadens parter kan göra för att hålla kvar äldre anställda på arbetsmarknaden

Sammanfattning

Inledning

Befolkningens genomsnittliga ålder stiger, och en allt större andel av arbetstagarna i Europa tillhör åldersgruppen 55–64 år. Sysselsättningsgraden för människor i denna åldersgrupp har ökat under den senaste tioårsperioden, men antalet äldre anställda ökar också, vilket medför påfrestningar på de nationella välfärds- och pensionssystemens hållbarhet. Detta har lett till att behovet av reformer som främjar längre yrkesverksamma perioder har ökat. Regeringarna i många medlemsstater har försökt höja den faktiska ålder då människor lämnar arbetslivet genom att höja den lagstadgade pensionsåldern och antingen begränsa möjligheterna till förtidspensionering eller göra detta alternativ mindre lockande av ekonomiska skäl. Enbart sådana åtgärder i sig kan emellertid vara otillräckliga för att förmå äldre anställda att stanna kvar på arbetsmarknaden. Om strävan är att vi ska arbeta längre kan man behöva ta ett helhetsgrepp för att förbättra arbetsförhållandena under hela livscykeln, i synnerhet för människor som har mer fysiskt krävande arbeten.

I den här rapporten granskar vi initiativ som regeringar och arbetsmarknadens parter har tagit på nationell och sektoriell nivå för att hålla kvar äldre anställda på arbetsmarknaden. Rapporten bygger huvudsakligen på bidrag från de 28 nationella kontaktpunkterna för Europeiska observationsorganet för arbetsmarknadsrelationer (EIRO), samt en bredare genomgång av litteratur och uppgifter från Eurostat.

Sammanhang

Enligt kommissionens vitbok "En agenda för tillräckliga, trygga och långsiktigt bärkraftiga pensioner" från 2012 måste det skapas en bättre balans mellan tiden i arbetslivet och tiden som pensionär för att pensionssystemen ska bli hållbara. Dessutom måste deltagandet på arbetsmarknaden öka generellt sett – men särskilt de äldres deltagande. Några sätt att nå detta mål är att försöka få människor att arbeta längre genom att

- anpassa arbetsplatserna till äldre anställdas fysiska och mentala kapacitet,

- erbjuda kontinuerlig utbildning och riktad fortbildning och
- anpassa de sociala trygghetssystemen genom att införa incitament till att arbeta längre.

Resultat

Det finns stora skillnader mellan EU-länderna när det gäller demografiskt åldrande och äldre anställdas delaktighet på arbetsmarknaden.

Arbetsmarknadens parter spelar en avgörande roll, eftersom det i stor utsträckning är de som utformar och förbättrar arbetsförhållandena. Fackförbunden och arbetsgivarorganisationerna är i allmänhet överens om att det är viktigt att förbättra arbetsförhållandena för att hålla kvar äldre anställda på arbetsmarknaden. Fackförbunden tenderar emellertid att lägga större vikt vid att förbättra arbetets kvalitet, medan arbetsgivarna brukar betona frågor som har med äldre anställdas sysselsättningsmöjligheter att göra, såsom den stelhet på arbetsmarknaden som följer av en stark lagstiftning om anställningsskydd.

Ett antal europeiska länder har utvecklat heltäckande strategier med politiska åtgärder som syftar till att främja längre arbetsliv och bättre arbets kvalitet. Under den senaste tiden har flera program införts som återspeglar det faktum att det inte finns någon lång politisk tradition på det här området i vissa delar av Europa (särskilt i Central-, Öst- och Sydeuropa). I en del länder i Väst- och Nordeuropa arbetar arbetsmarknadens parter aktivt med dessa frågor genom att delta i trepartsdialoger eller ingå överenskommelser sinsemellan.

För att behålla äldre anställda på arbetsmarknaden är det viktigt att öka deras anställbarhet och utveckla deras kompetenser. Det finns gott om utbildningsprogram för sårbara grupper, men inte så många som riktar sig till äldre anställda. När arbetstagarna blir äldre deltar de i mindre utsträckning

i utbildning, och det är svårare för äldre anställda som förlorar sina jobb att hitta nya. I de flesta länderna inriktar sig arbetsmarknadspolitiken på att stödja äldre personer så att de kan komma tillbaka i arbete, snarare än på att uppmuntra dem som har jobb att arbeta längre. Generellt sett tycks det vara vanligare med förebyggande åtgärder för att hindra tidiga utträden från arbetsmarknaden i EU15-länderna än i de medlemsstater som har tillkommit sedan 2004.

Hälsa och arbetsmiljö är andra aspekter av arbetsförhållandena som både fackförbunden och arbetsgivarna anser ha stor betydelse för viljan att arbeta längre. Nationella politiska åtgärder och initiativ från arbetsmarknadens parter har inriktat sig på att främja "arbetsförmåga" – ett begrepp som både inrymmer förmågan att fortsätta arbeta eftersom hälsan har förbättrats och större anställbarhet tack vare kontinuerlig kompetensutveckling – och att införa företagsvisa förhandlingar på nationell nivå. Det finns mycket få exempel på sådana åtgärder på branschnivå.

I många länder omfattas alla arbetstagare, oavsett ålder, av bestämmelserna om arbetsmiljö och påfrestande arbetsförhållanden. Icke desto mindre håller man i ett antal länder, särskilt i Nordeuropa, på att utarbeta förebyggande åtgärder med inriktning på livscykeln och arbetsförmågan. Initiativen för att förbättra äldre anställdas hälsa och arbetsmiljö är i allmänhet begränsade, trots att sådana åtgärder är viktiga för att förlänga arbetslivet. En anledning kan vara att policyer om krävande arbetsuppgifter som äldre människor utför vanligen hänger samman med att erbjuda förtids- eller sjukpension snarare än att förbättra arbetsmiljön.

Flexibla arbetstider är också viktiga när det gäller att öka äldre anställdas arbetsförmåga. En del länder har program som uppmuntrar deltidsarbete efter pensionsåldern eller deltidspensionering för äldre anställda. Kollektiva förhandlingar kan spela en roll på detta område, genom bestämmelser i nationella och branschvisa kollektivavtal som ger möjlighet till lokala lösningar på företagsnivå. De flesta åtgärder som minskar det totala antalet arbetade timmar för äldre anställda gynnar människor som annars kanske inte hade kunnat fortsätta arbeta. Generellt sett är åtgärder som har med arbetstidens förläggning att göra vanligare i länder i EU15 som redan har en relativt sett äldre arbetskraft.

Arbetstagarnas och arbetsgivarnas uppfattningar om när en anställd bör gå i pension är fortfarande det viktigaste hindret när det gäller att hålla kvar äldre anställda på arbetsmarknaden. Europaåret för aktivt åldrande och solidaritet mellan generationerna 2012 bidrog till att öka medvetenheten om vad äldre anställda tillför, och det är tydligt att attityderna har förändrats i en del länder. Med tanke på utmaningens omfattning är emellertid de initiativ som regeringarna och arbetsmarknadens parter i EU tar för att göra synen på längre yrkesverksamma perioder mer positiv fortfarande otillräckliga.

Slutsatser

- Arbetsmarknadens parter och den sociala dialogen har en nyckelroll för att underlätta genomförandet av åtgärder på olika nivåer, i synnerhet i företagen, och se till att kollektivavtalens bestämmelser tillämpas i små och medelstora företag.
- En del länder har svårt att genomföra politiska åtgärder som syftar till att främja större delaktighet och längre arbetsliv för äldre anställda på grund av det rådande ekonomiska klimatet, medan andra kommer att få sådana problem i framtiden. Ett annat problem är bristen på kunskap och erfarenhet. Politiska åtgärder och finansiering på EU-nivå kan bidra till att lösa dessa problem, men en förutsättning är att hänsyn tas till skillnader mellan länderna i fråga om demografi, ekonomi, sysselsättning och arbetsvillkor.
- Åldersrelaterade fördomar och diskriminering av äldre människor är ett stort hinder för längre arbetsliv i nästan alla europeiska länder. Det krävs ett förändrat synsätt och en medvetenhet om de positiva värden som åldrandet tillför i arbetslivet för att riva dessa hinder.
- En del politiska initiativ riktar sig inte till specifika grupper äldre anställda, branscher eller yrkesgrupper. En större fokusering skulle spara resurser och leda till högre arbets kvalitet när detta behövs för att människor ska arbeta längre.
- Det behövs övergripande strategier som tar hänsyn till pensioner, sysselsättning och arbetsförhållanden. De utmaningar som de demografiska förändringarna och sysselsättningssituationen innebär kan bara klaras med ett helhetsgrepp.

Mer information

Rapporten *Role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market* (Vad regeringarna och arbetsmarknadens parter kan göra för att hålla kvar äldre anställda på arbetsmarknaden) hittar du på <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1323.htm>

Oscar Vargas, forskare
ova@eurofound.europa.eu