

Ageing workforce – Managing the Challenge

Position Paper of Six Central and
Eastern Europe Employers' Associations



Association of Employers of Slovenia - ZDS

Croatian Employers' Association - HUP

Confederation of Hungarian Employers and Industrialists - MGYOSZ

Confederation of Industry of the Czech Republic - SP

Confederation of Austrian Industry - IV

National Union of Employers of Slovakia - RUZ



This book is published in the framework of the project **Ageing Workforce**, which is funded by the European Commission.

The responsibility for the opinions expressed in the articles and contributions rests solely with the authors. The European Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained.

The publication can be obtained from the ZDS free of charge.

Association of Employers of Slovenia ZDS
Dimičeva 9
1000 Ljubljana
Slovenia

Printed in Slovenia
May 2008

Contents



Ageing Workforce – Managing the Challenge

Position Paper of Six Central and Eastern European Industry and Employers' Federations

Introduction

Due to demographic ageing, a common and undisputable European feature, older workers will constitute an ever-increasing proportion of our labour force in the future. The economic growth rate in the EU is set to decline with the ageing of the population, due to the reduction in the number of working-age citizens. Increasing the employment rate of workers between 55 and 64 years of age and delaying their exit from the labour market are thus vital components of the Lisbon Strategy.

The Stockholm European Council agreed to increase the average employment rate of people aged between 55 and 64 years to 50% by 2010. With an average employment rate of older people ranging between 33% and 45%, none of our six Central and Eastern European countries are above or even close to the 50% EU threshold.

At the Barcelona European Council a goal was put forth to increase the effective age at which people stop working in the European Union by five years, to the age of 65, by 2010. With exit ages of between 59 and 61, our countries are far from reaching that goal within the next 2 years.

Our companies have to be prepared for the challenge of an ageing workforce even sooner than western European countries, since the new member states are faced more strongly with demographic change as a result of falling populations, due to a low birth rate and net emigration.

The six industry and employers' federations are working together in an EU-financed project to explore the obstacles and opportunities for increasing the labour-force participation of older workers. In 2007 a survey among the member companies of our federation was carried out in which approximately 1,300 companies, which employ more than 630,000 workers combined, participated.

IV

HUP

May 2008

ZDS

SP

MGYOSZ

RUZ



Companies Are Aware of the Ageing Workforce

The companies in our countries, especially large firms and companies employing a high proportion of older workers, are **well aware that older people will play a greater role in the workforce** in the future. The majority of the companies, whose labour forces boast a proportion of older workers of five percent or more, are taking action to adapt to their aging workforce; these companies are investing mostly in educational and health programmes, and in the adaptation of workplaces for older workers.

Increased awareness, however, is needed among small and medium-sized companies, which employ either no or only a small proportion of older workers. There is **too little, and in some countries even non-existent, financial support available to companies – especially to small and medium-sized companies – to take action for adapting to the ageing of their workforce.**

Companies appreciate older workers for the qualities that are nurtured as they gain many years of experience; such as their loyalty to the company, professional knowledge, responsibility, reliability, and work experience. The strengths of younger workers lie in their mobility, language knowledge, skills with new technology and flexibility. However, when it comes to new hiring, the **readiness of companies to employ workers older than 55 years of age is low.** This is especially true for small and medium-sized companies.

When listing obstacles to the employment of older workers, companies mention their **lacking flexibility and mobility as well as their reluctance to new forms of work organization, such as teamwork. Missing the right qualifications and attitude** is also often a reason why companies would rather hire a younger worker. In countries such as Slovenia and Austria, which have a high level of legal protection and privileges for older workers, this turns out to be a reason why companies avoid hiring older workers.

Many companies would **only be prepared to hire older workers under certain conditions** – e.g. for a qualified or highly-qualified position, if they received some kind of incentives such as certain tax relief, a subvention or the like, or if were labour contracts only for a fixed period of time.



Actions Are Needed to Foster the Employment of Older Workers

For companies it is most important to have a **more flexible combination of retirement and employment of older workers**. A flexible transition between working life and retirement or more flexible retirement schemes would enable older workers and companies to make the most of the skills and experience of older employees. Most of the responding companies admit a positive and strong point of moral influence of older workers on the company's culture.

Companies need more **financial support for the training and education and other lifelong learning activities** of older workers employed. Companies that employ lower-skilled workers in less favourable employment conditions would especially benefit from such support.

So far there has been very little public aid to help companies implement actions for adapting to retain the ageing workforce by introducing health programmes, making workplaces age-based and the like. Especially small and medium-sized companies cannot afford costly measures to provide age-based workplaces for older workers. We therefore strongly **advocate support programmes to assist employers in introducing age-adaptive measures** in their companies, which would enable a greater and reasonable participation of older workers.

The hiring of older workers needs to be more attractive to companies! The employers' federations **strongly advocate the introduction and increase of subventions, tax relief and the like available to companies which hire older workers**. The fact is that not many support programmes are available and if they are, their availability often depends on money from the European Social Fund or other funding sources. Transparency and continuity is missing in such support programmes. Thus many companies have never looked for subsidies and other incentives for the employment of older workers, which is again especially true for small and medium-sized companies.

It is therefore necessary **to provide support to companies on a more regular basis and in a more transparent manner** than has been so far. It is vital that the availability of support programmes be better communicated. The employers' federations recommend setting up special support measures for small and medium-sized companies, as these are less prepared to employ older workers and invest in the adaptation measures.

It is absolutely indispensable to increase the duration of employment in our countries!

In the past, people aged 55 and even younger could participate in early retirement programmes, which were used to deal with restructuring and unemployment in the transition period. Despite the fact that the early retirement programmes have mostly been abandoned, the mindset of people and the perception in society has not changed so quickly and adequately. Nevertheless, there are still many measures and incentives for retirement before the official retirement age.

The **employers' federations strictly oppose such early retirement programmes** as these are not only wrong with regard to demographic change and the sustainability of pension systems but also give the wrong impression to older people on how their labour force is valued and needed. Companies see it as absolutely **necessary that the mindset and the attitudes of older workers change**. Older workers need to be more open to new forms of work organisation and to new ideas and innovation; they need to be more flexible and mobile in order for companies to employ them. But this is not only a matter of work life; changing the mindset on ageing is a process to which the society as a whole has to contribute. In today's globalized world it is the individual's responsibility to maintain his employability by participating in training and education.

Austria and especially Slovenia enhance an advantage-oriented mindset of older people by offering various legal privileges to older workers, such as higher pay, extended protection from dismissal and the like. Our findings show that the positive discrimination of older workers in these countries leads to a considerably adverse attitude in the hiring of older workers and a negative attitude of companies towards them in general. **Employers' federations thus support equal treatment of older and younger workers**. Privileges should be modified consistently wherever they hinder the employment of older workers.





The Exit from the Labour Market Must Be Postponed

As set out in the Lisbon Strategy, 65 years is the age at which people should stop working and exit the labour market. None of our countries is close to this goal, which should be reached within the next two years. The average exit age from the labour market in our six Central and Eastern European countries is 60 years. The age at which people actually retire is, on average, 59. The average gap between the official retirement age, which is in most countries well above 60 years, and the actual retirement is thus between one and six years in our countries.

Employers' federations see the undisputable need to raise the actual retirement age in order to **close the gap between the official and actual retirement age** and strongly advocate **the introduction of incentives to companies** (such as tax relief, exemption from social contributions and the like) **to enable older workers to stay in work after reaching the first opportunity for retirement.**

In all the Central and Eastern European countries, the official retirement age is below the Barcelona target of 65 years.



Conclusions

Continuing work after reaching the age of 60 should no longer be the exception in our countries, but the rule. At the same time it should neither be a burden for the company nor for the worker, but treated as a two-sided opportunity. Employers have to take more actions and measures to adapt to the needs of older workers, as they will constitute an increasing proportion of the labour force in our countries.

Incentives for early retirement have to be removed completely and more financial enticement to continue working should be offered by tax and social security systems for both sides of the labour contract. Companies need further support in managing age-related issues at the workplace and providing education and training to their grey workforce.

Addressing the challenges of ageing should be the focus of society as a whole, not only in the framework of employers.



Staranje delovne sile – kako se spoprijeti z izzivom

Dokument o stališču šestih federacij industrije in delodajalcev iz območja srednje in vzhodne Evrope

Uvod

Staranje prebivalstva je v Evropi splošno in nesporno dejstvo, zato bodo starejši delavci v prihodnje predstavljali vse večji delež delovne sile. Skupaj s staranjem prebivalstva naj bi v EU začela upadati gospodarska rast, saj se število delovno sposobnih prebivalcev zmanjšuje. V okviru lizbonske strategije je torej nujno potrebno poskrbeti, da se bo zaposlovanje delavcev starih med 55 in 64 let povečalo ter da bodo čim dlje ostali na trgu delovne sile.

Evropski svet se je v Stockholmu zavezal, da se bo do leta 2010 stopnja zaposlenosti oseb starih med 55 in 64 let v povprečju povečala na 50%. Ker se stopnja zaposlenosti starejših delavcev v državah srednje in vzhodne Evrope giblje med 33% in 45%, do sedaj nobeni izmed omenjenih držav ni uspelo preseči ali se vsaj približati pragu 50 odstotkov, ki si ga je zastavila Evropska unija.

Evropski svet si je v Barceloni zadal cilj, da naj bi se dejanska starost, pri kateri ljudje v Evropski uniji nehajo delati, do leta 2010 podaljšala za pet let, torej na 65 let. Ker delavci v državah srednje in vzhodne Evrope iz trga delovne sile izstopajo med 59. in 61. letom, te države v naslednjih dveh letih ne bodo mogle izpolniti zadanega cilja.

Naše države se morajo spoprijeti z izzivom staranje delovne sile še prej kot države zahodne Evrope, ker so demografske spremembe še posebej izrazite v novih državah članicah. Zaradi nizkega naravnega prirasta in izseljevanja namreč število prebivalstva v teh državah upada.

Pri projektu, ki ga je finančno podprla Evropska unija, skupaj sodeluje šest federacij industrije in delodajalcev. Skupaj želimo opredeliti ovire in določiti ukrepe, s katerimi bi lahko povečali stopnjo zaposlenosti starejših delavcev. Leta 2007 smo med podjetji člani naših federacij o tej problematiki izvedli raziskavo, pri kateri je sodelovalo približno 1300 podjetij s skupno več kot 630.000 zaposlenimi.

IV

HUP

Maj 2008

ZDS

SP

MGYOSZ

RUZ

Podjetja se zavedajo izziva staranja delovne sile

Zlasti večja podjetja in podjetja z visokim deležem starejših delavcev v naših državah se dobro zavedajo, **da bodo starejši delavci v prihodnje igrali večjo vlogo na trgu delovne sile.** Večina podjetij, ki zaposluje pet odstotkov ali več starejših delavcev, že sedaj sprejema ukrepe, da bi se prilagodila staranju delovne sile. To pomeni, da vlagajo predvsem v izobraževalne in zdravstvene programe, ter delovna mesta prilagajajo starejšim delavcem.

Kljub temu pa se morajo majhna in srednje velika podjetja, ki starejših delavcev sploh ne zaposlujejo ali pa ti predstavljajo zelo majhen odstotek njihove delovne sile, s tem izzivom šele spoprijeti. **Finančna pomoč je zlasti za majhna in srednje velika podjetja premajhna, da bi se ta lahko uspešno spoprijela z izzivom staranja svoje delovne sile, v nekaterih državah pa finančne pomoči sploh ni.**

V podjetjih se zavedajo vrednosti starejših delavcev, saj si ti z leti pridobijo veliko izkušenj in razvijejo vrednote kot so pripadnost podjetju, strokovno znanje, odgovornost, zanesljivost, ter delovne izkušnje. Po drugi strani so prednosti mlajših delavcev njihova mobilnost, poznavanje jezikov, tehnološke spretnosti in fleksibilnosti. Kljub temu so podjetja **le redko pripravljena zaposliti delavce, ki so stari 55 let in več,** kar še posebej velja za majhna in srednje velika podjetja.

Pri ovirah za zaposlovanje starejših delavcev v podjetjih največkrat omenijo, da so ti delavci **premalo fleksibilni in mobilni, ter da se težje prilagodijo novim oblikam organizacije dela, na primer delu v skupinah. Pomanjkanje primernih kvalifikacij in nepravilen odnos** sta še dva od pogostih razlogov, zakaj se v podjetjih raje odločijo za zaposlitev mlajših delavcev. V državah kot sta Slovenija in Avstrija so starejši delavci pravno izjemno dobro zaščiteni in so upravičeni do številnih privilegijev, kar je prav tako razlog, da podjetja ne želijo zaposlovati starejših delavcev.

V številnih podjetjih bi bili **pripravljeni zaposliti starejše delavce le pod določenimi pogoji** – če bi bil na primer delavec usposobljen ali visoko usposobljen, če bi bilo podjetje deležno nekaterih olajšav, na primer davčne olajšave, subvencije ali podobnega, ali če bi z delavcem sklenili pogodbo o zaposlitvi za določen delovni čas.



Za povečanje zaposlovanja starejših delavcev so potrebni določeni ukrepi

Iz stališča podjetij je najpomembnejše, da **upokojitev in zaposlovanje starejših delavcev postaneta bolj fleksibilna**. Prožen prehod med aktivno zaposlitvijo in upokojitvijo ali prožnejše oblike upokojitve bi starejšim delavcem in podjetjem omogočile, da bi kar najbolj izkoristili sposobnosti in znanje starejših delavcev. Večina podjetij, ki so sodelovala v raziskavi, je potrdila pozitiven in močan moralni vpliv starejših delavcev na stanje v podjetju.

Podjetja potrebujejo dodatno **finančno podporo za usposabljanje in izobraževanje ter druge oblike vseživljenjskega učenja** za starejše zaposlene. Tovrstna podpora bi bila dobrodošla zlasti za podjetja, ki zaposlujejo manj usposobljene delavce pod manj ugodnimi zaposlitvenimi pogoji.

Do sedaj so podjetja prejela izjemno malo javnih pomoči, ki bi jim pomagala sprejeti ukrepe, s katerimi bi lahko uvedla zdravstvene programe, oblikovala delovna mesta glede na starost in izvedla podobne spremembe ter tako obdržala starejše delavce. Zlasti majhna in srednje velika podjetja si ne morejo privoščiti dragih ukrepov, s katerimi bi ustvarila delovna mesta, primerna za starejše delavce. Zato se močno zavzemamo za uvedbo **programov pomoči, ki bi delodajalcem olajšali sprejem ukrepov** za večjo in bolj smotno vključenost starejših delavcev v delovno silo.

Zaposlovanje starejših delavcev mora za podjetja postati privlačnejše! Združenja delodajalcev **močno podpirajo uvedbo in povišanje subvencij, davčnih olajšav in podobnih ukrepov za podjetja, ki zaposlujejo starejše delavce**. Dejstvo je, da zaenkrat ne obstaja prav veliko programov pomoči, pa še ti so pogosto odvisni od sredstev iz Evropskega socialnega sklada in drugih virov financiranja. Ti programi pogosto niso dovolj pregledni in dosledni. Zato se veliko podjetij ni nikoli prijavilo za denarno pomoč ali za druge oblike podpore, do katerih so upravičeni na osnovi zaposlovanja starejših delavcev, kar zopet še zlasti velja za majhna in srednje velika podjetja.

Zato je nujno, da **vzpostavimo bolj zanesljive in preglednejše oblike pomoči podjetjem**. Ključnega pomena je tudi, da so podjetja seznanjena s programi pomoči. Združenja delodajalcev predlagajo, da se uvede posebne ukrepe pomoči za majhna in srednje velika podjetja, saj so ta redkeje pripravljena zaposliti starejše delavce ali vlagati v ukrepe, potrebne za njihovo zaposljivost.

Povsem nujno je, da se delovna doba v naših državah podaljša!

V preteklosti so se ljudje lahko pri 55 letih ali še prej vključili v programe zgodnje upokojitve, s katerimi so države reševale vprašanja prestrukturiranja in brezposelnosti v tranzicijskem obdobju. Kljub temu, da se programi zgodnjega upokojevanja večinoma ne izvajajo več, pa se miselnost ljudi in odnos družbe do tega vprašanja nista spremenila dovolj hitro in v dovolj velikem obsegu. Še vedno namreč obstaja veliko ukrepov in spodbud za upokojitev pred uradno določeno starostjo upokojitve.

Združenja delodajalcev ostro nasprotujejo programom za zgodnjo upokojitve, saj so ti ne le zgrešeni z ozirom na demografske spremembe in vzdržnost pokojninskih sistemov, temveč dajejo starejših delavcem tudi napačen občutek o tem, v kolikšni meri podjetja njihovo delo cenijo in potrebujejo. V podjetjih so prepričani, da **se morata miselnost in odnos starejših delavcev spremeniti**. Starejši delavci morajo postati dovezetnejši za nove oblike organizacije dela, nove ideje in druge novosti. Poleg tega morajo biti bolj fleksibilni in mobilni, da jih bodo podjetja lažje zaposlila. Vendar vse to ni le vprašanje delovnega okolja. Družba kot celota mora spremeniti svoj odnos do staranja in na ta način prispevati k rešitvi tega problema. V današnjem globaliziranem svetu je posameznik sam odgovoren za to, da se udeležuje programov usposabljanja in izobraževanja ter na ta način ohranja svojo zaposljivost.

V Avstriji in še zlasti v Sloveniji se podpira miselnost o privilegiranosti starejših delavcev, saj jim na pravni podlagi nudita različne ugodnosti kot so na primer višja plača, povečana zaščita pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi in tako dalje. Naša raziskava je pokazala, da ima pozitivna diskriminacija starejših delavcev v teh državah precejšen negativen vpliv na njihovo zaposlovanje, pa tudi na splošno prispeva k negativnemu odnosu podjetij do starejših delavcev. **Združenja delodajalcev se zato zavzemajo za enakovredno obravnavo starejših in mlajših delavcev**. V primerih, ko privilegiji zavirajo zaposlovanje starejših delavcev, jih je potrebno dosledno spremeniti.



Izstop s trga delovne sile je potrebno podaljšati

Lizbonska strategija določa, da traja delovna doba do 65. leta, ko naj bi zaposleni zapustili trg delovne sile. Nobena od naših držav se temu cilju še ni približala, čeprav bi ga morale doseči v naslednjih dveh letih. Povprečna starost izstopa s trga delovne sile je v naših šestih državah srednje in vzhodne Evrope 60 let. Vendar je dejanska starost, pri kateri se ljudje upokojijo, v povprečju 59 let. V povprečju se tako razlika med uradno upokojitveno starostjo, ki v večini držav precej presega 60 let, in dejansko upokojitvijo giba od enega do šestih let.

Združenjem delodajalcev se zdi nujno potrebno zvišati dejansko upokojitveno starost in s tem **znižati razliko med uradno in dejansko upokojitveno starostjo**. Poleg tega se federacije močno zavzemajo **za uvedbo olajšav za podjetja** (na primer davčne olajšave, oprostitev plačevanja socialnih prispevkov in podobno), ki bi **starejšim delavcem omogočila, da ostanejo zaposleni tudi potem, ko so že dosegli prvo priložnost oziroma izpolnili prve pogoje za upokojitev**.

V vseh državah srednje in vzhodne Evrope je uradna starost za upokojitev nižja od tiste, ki so si jo kot cilj zadali v Barceloni, torej 65 let.



Zaključki

Nadaljevanje z delom po 60. letu v naših državah ne bi smela biti izjema, temveč pravilo. Hkrati to ne bi smelo predstavljati bremena za podjetje ali za delavca, temveč bi za obe strani takšna odločitev morala biti priložnost. Delodajalci morajo uvesti več ukrepov, s katerimi se bodo prilagodili potrebam starejših delavcev, saj bodo ti predstavljali vse večji odstotek delovne sile v naših državah.

Spodbude za zgodnjo upokožitev je potrebno popolnoma odpraviti, davčni sistem in sistem socialne varnosti pa bi morala nuditi več finančnih olajšav tako za delodajalce kot za zaposlene, da bi ti v starosti nadaljevali z delom. Podjetja potrebujejo dodatno podporo, da se bodo lahko uspešno spoprijela z vsemi vprašanji, povezanimi s starejšimi delavci, ter da jim bodo lahko nudila primerno izobraževanje in usposabljanje.

Na izzive staranja delovne sile se mora osredotočiti celotna družba in ne le delodajalci.



Starenje radnje snage – kako upravljati izazovom

Stav šest udruga industrijalaca i poslodavaca srednje i istočne Europe

Uvod

Radi starenja stanovništva, zajedničke i neosporne europske karakteristike, stariji radnici će u budućnosti predstavljati značajan dio naše radne snage i taj će se udio samo povećavati. Stopa gospodarskog rasta u EU će se smanjivati sa starenjem stanovništva, i to radi smanjenja broja radno sposobnih stanovnika. Stoga su rast stope zaposlenosti radnika u dobi između 55 i 64 godine života te odgađanje njihovog izlaska s tržišta rada vitalne sastavnice Lisabonske strategije.

Europsko Vijeće je u Stocholmu pristalo povećati prosječnu stopu zaposlenosti osoba u dobi između 55 i 64 godine života na 50% do 2010. S prosječnom stopom zaposlenosti starijih osoba u rasponu 33% -45%, niti jedna od naših šest zemalja srednje i istočne Europe nije iznad a kamoli blizu EU pragu od 50%.

Europsko Vijeće se u Barceloni dogovorilo kako će, do 2010, stvarna dob u kojoj osobe u Europskoj uniji prestaju raditi biti povećana za 5 godina, tj. da će se prestajati raditi sa 65 godine. Kako je u našim zemljama dob u kojoj se osobe odlučuju završiti svoj radni vijek u rasponu 59-61 godina, naše su zemlje daleko od ostvarivanja spomenutog cilja u slijedeće dvije godine.

Naša poduzeća moraju biti pripremljena za izazov starenja radne snage čak prije zemalja zapadne Europe, budući da se nove države članice već sada suočavaju s demografskim promjenama koje su rezultat smanjivanja broja stanovnika, što je opet posljedica niskog nataliteta i neto emigracije.

Šest udruga industrijalaca i poslodavaca su surađivale na projektu koji je financirala EU kako bi se istražile zapreke i prilike za povećavanje udjela starijih radnika; u poduzećima članicama naših organizacija provedena je anketa u kojoj je sudjelovalo oko 1 300 poduzeća, koja zajedno zapošljavaju više od 630 000 radnika.

IV

HUP

Svibanj 2008

ZDS

SP

MGYOSZ

RUZ

Poduzeća su svjesna fenomena starenja radne snage

Poduzeća u našim zemljama, posebno velike tvrtke i poduzeća koja zapošljavaju veći broj starijih radnika, su **uvelike svjesna kako će stariji radnici odigrati veću ulogu u radnoj snazi** u budućnosti. Većina poduzeća, kod kojih je udio starijih radnika u ukupnom broju zaposlenih pet ili više posto, poduzimaju neke korake kako bi se prilagodila starenju vlastitih radnika; takve tvrtke ulažu u zdravstvene programe i programe obrazovanja te prilagodbu radnih mjesta starijim radnicima.

S druge strane, potrebno je poboljšati svijest malih i srednjih poduzeća, koja ili ne zapošljavaju ili zapošljavaju tek mali broj starijih radnika. Poduzećima je – **a posebno malim i srednjim poduzećima – za poduzimanje radnji za prilagodbu starenju zaposlenika u vlastitim redovima – dostupna mala, a i nekim zemljama i nikakva, financijska potpora.**

Poduzeća cijene starije radnike radi odlika koje se razvijaju sa stjecanjem godina iskustva kao što su vjernost poduzeću, profesionalna znanja, odgovornost, pouzdanost i radno iskustvo. Prednosti mlađih radnika su u njihovoj mobilnosti, znanju jezika, vještinama s novim tehnologijama i fleksibilnosti. Međutim, kada dođe do potrage za novim zaposlenicima, **tvrtke su, a posebno mala i srednja poduzeća, rijetko spremne zaposliti nekoga starijeg od 55.**

Kada navode zapreke zapošljavanju starijih radnika, poduzeća spominju njihov **manjak fleksibilnosti i mobilnosti kao i njihovo oklijevanje kod prilagodbe novim oblicima organizacije rada, kao što je timski rad. Nedostatak odgovarajućih kvalifikacija i stav** se često navode kao razlozi zašto bi poduzeća radije zaposlila mlađe radnike. U zemljama kao što su Slovenija i Austrija, koje imaju visoku razinu pravne zaštite i povlastica za starije radnike, upravo je to razlog radi kojeg poduzeća izbjegavaju zapošljavanje starijih radnika.

Brojna poduzeća bi **zaposlila starije radnike samo pod određenim uvjetima** – npr. za kvalificirano i visoko-kvalificirano radno mjesto, ako su za to primili neki oblik poticaja kao što je porezna olakšica, subvencija ili slično, ili ako bi se radio o ugovorima o radu na određeno vrijeme.



Što je potrebno poduzeti kako bi se potaknulo zapošljavanje starijih radnika

Za poduzeća je najvažnije imati **fleksibilniju kombinaciju mirovina i zapošljavanja starijih radnika**. Fleksibilan prijelaz između radnog života i mirovine ili fleksibilnije sheme umirovljenja bi starijim radnicima i poduzećima omogućile da maksimalno iskoriste vještine i iskustvo starijih radnika. Većina poduzeća koja su sudjelovala u anketi priznaju da stariji radnici snažno i pozitivno moralno utječu na kulturu poduzeća.

Poduzećima je potrebna i bolja **financijska potpora za trening i obrazovanje te druge aktivnosti cjeloživotnog učenja** starijih radnika koje ta poduzeća zapošljavaju. Takva potpora bi osobito koristila poduzećima koja zapošljavaju radnike niskih kvalifikacija u manje povoljnih uvjetima zapošljavanja.

Dosada su postojali tek neznatni oblici javne pomoći poduzećima oko provedbe aktivnosti usmjerenih na prilagodbu zapošljavanju starijih radnika uvođenjem zdravstvenih programa, prilagodbom radnog mjesta dobi zaposlenika i slično. Prilagodba radnog mjesta dobi zaposlenika je osobit teret za mala i srednja poduzeća koja si takvu aktivnost često ne mogu niti priuštiti. Stoga snažno **zagovaramo programe potpore koji bi poslodavcima pomagali kod uvođenja mjera za prilagodbu dobi radnika** u njihovim poduzećima, što bi onda omogućilo veće i razumno sudjelovanje starijih radnika u ukupnoj radnoj snazi.

Zapošljavanje starijih radnika mora biti atraktivno za poduzeća! Udruge poslodavaca **snažno zagovaraju uvođenje i povećavanje subvencija, poreznih olakšica i sličnih instrumenata koji bi bili dostupni poduzećima koja zapošljavaju starije radnike**. Činjenica je da nema mnogo dostupnih programa potpore, a ako ih i ima, njihova dostupnost uvelike ovisi u novcu iz Europskog socijalnog fonda ili drugih izvora financiranja. Takvim programima manjkaju transparentnost i kontinuiranost. Stoga brojna poduzeća nikada nisu niti tražila subvencije ili druge potpore za zapošljavanje starijih radnika, što se opet posebno odnosi na mala i srednja poduzeća.

Stoga je potrebno **osigurati redovitiju i transparentniju potporu poduzećima** nego što je to bilo dosada. Od vitalne je važnosti dobra komunikacija dostupnosti programa potpore. Udruge poslodavaca preporučuju pokretanje posebnih mjera potpore za mala i srednja poduzeća, budući da su ista manje pripravna na zapošljavanje starijih radnika i ulaganja u mjere prilagodbe.

Aposolutno je neophodno povećati trajanje vremena zaposlenosti u našim zemljama!

U prošlosti, osobe u dobi od 55 godina ili čak i mlađe su mogle sudjelovati u programima ranog umirovljenja, koji su se koristili za rješavanje problema restrukturiranja i nezaposlenosti u razdoblju tranzicije. Usprkos činjenici da se programi ranog umirovljenja više ne koriste, način razmišljanja ljudi i percepcija u društvu se nisu tako brzo niti promijenili niti prilagodili. Međutim, još uvijek postoje brojne mjere i poticali za umirovljenje prije službene dobi umirovljenja.

Udruge poslodavaca se snažno protive takvim programima ranog umirovljenja budući da su isti pogrešni i kada se radi o demografskim promjenama i održivosti mirovinskih sustava te kod starijih osoba ostavljaju pogrešan utisak o vrednovanju i potrebi za njihovim radom. Poduzeća smatraju kako **način razmišljanja i stavovi starijih radnika moraju promijeniti**. Stariji radnici moraju biti otvoreniji za nove oblike organizacije rada, nove ideje i inovacije, moraju biti fleksibilniji i mobilniji kako bi ih poduzeća mogla zapošljavati. Međutim ovo nije samo pitanje radnog vijeka, promjena načina razmišljanja o starenju je proces kojem mora doprinijeti društvo u cjelini. U današnjem globaliziranom svijetu je pojedinac odgovoran za održavanje svoje zapošljivosti sudjelovanjem u treninzima i edukacijama.

Austrija te posebno Slovenija naglašavaju način razmišljanja starijih osoba koji je usmjeren na prednosti nudeći im različite pravne povlastice kao što su više plaće, produljena zaštita od otkaza i slično. Naši nalazi pokazuju da pozitivna diskriminacija starijih radnika u ovim zemljama dovodi do otpora zapošljavanju starijih radnika i općenito negativnog stava poduzeća prema istima. **Stoga udruge poslodavaca podupiru jednak tretman starijih i mlađih radnika.**



Potrebno je odgoditi izlazak s tržišta rada

Kako je to utvrđeno Lisabonskom strategijom, u dobi od 65 godina bi osobe trebale prestati raditi i napustiti tržište rada. Niti jedna od naših zemalja se nije približila ovom cilju, koji bi trebalo ostvariti u slijedeće dvije godine. Prosječna dob izlaska s tržišta rada u naših šest zemalja srednje i istočne Europe je 60. Stvarna dob umirovljenja, u prosjeku, iznosi 59 godina. Prosječni jaz između službene dobi umirovljenja, koja je u većini zemalja iznad 60, i stvarne dobi umirovljenja je u našim zemljama od jedne do šest godina.

Udruge poslodavaca smatraju da je neophodno povećati stvarnu dob umirovljenja kako bi se **premostio jaz između službene i stvarne dobi umirovljenja i snažno zagovaraju uvođenje poticaja za poduzeća** (kao što su porezne olakšice, izuzeća od uplate doprinosa i slično) **koja bi starijim radnicima omogućila da ostanu zaposleni i nakon ostvarivanja uvjeta za mirovinu.**

U svim zemljama srednje i istočne Europe je službena dob umirovljenja ispod cilja iz barcelone od 65 godina.



Zaključci

Nastavljanje rada i nakon što osoba napuni 60 u našim zemljama više ne bi smjelo biti iznimka nego pravilo. U isto vrijeme to ne bi smjelo biti teret niti za poduzeće niti za radnika, već bi trebalo biti dvostrana prilika. Poslodavci moraju poduzimati više radnji i mjera za prilagođavanje potrebama starijih radnika, budući da će stariji radnici činiti sve značajniji dio radne snage u našim zemljama.

Treba u potpunosti ukloniti poticaje za rano umirovljenje. Porezni sustavi i sustavi socijalne sigurnosti bi trebali ponuditi više financijskih poticaja za nastavak rada i to objema stranama ugovora o radu. Poduzećima treba i potpora oko upravljanja problemima vezanim za dob na radnom mjestu te educiranja i obuke njihovih starijih radnika.

Suočavanje s izazovima starenja treba biti u fokusu ne samo poslodavačkih aktivnosti već i čitavog društva.



Aktív öregedés – hogyan birkózzunk meg a kihívással?

Hat közép-kelet-európai munkaadói és gyáriparos szövetség közös állásfoglalása

Bevezetés

A demográfiai öregedés következtében egy általános és vitathatatlan jelenség figyelhető meg hamarosan Európa szerte: a foglalkoztatottak egyre nagyobb hányadát az idősebb munkavállalók fogják alkotni. A gazdasági növekedés a népesség öregedésével csökkenni fog, mivel egyre kisebb lesz a munkakorú állampolgárok aránya. Az 55 és 64 év közötti korosztály foglalkoztatási rátájának növelése, illetve a munkaerő-piacról való kilépésük késleltetése így a Lisszaboni stratégia lényeges elemei.

A stockholmi Európa Tanács elfogadta, hogy az 55 és 64 közötti korosztály foglalkoztatottsági aránya 2010-re 50 %-ra nőjön. A 33 és 45 százalék közötti rátákkal egyik közép-európai ország sem közelíti meg az 50 %-os küszöbértéket.

A barcelonai Európai Tanács ülésén azt a célt tűzték ki maguk elé a tagországok képviselői, hogy a munkaerőpiacról való kilépés korhatára öt évvel, 2010-re 65-re emelkedjen. Országainkban ez a szám 59 és 61 között van, így igen távol állunk attól a céltől, amit két éven belül kellene elérnünk.

Vállalatainknak hamarabb kell felkészülni az idősödő munkaerő által keltett kihívásra, mint nyugat-európai társainknak, hiszen az új tagállamok fokozottabban szembesülnek a demográfiai változással az alacsony születési ráták, valamint a nettó emigráció következtében jelentkező csökkenő népesség miatt.

A hat közép-kelet-európai munkaadói és gyáriparos szövetség közösen dolgozik egy az EU által finanszírozott projektben a lehetőségek és akadályok felkutatásán, annak érdekében, hogy minél több idősebb munkavállaló vegyen részt a munkaerő-piacon. 2007-ben egy felmérést végeztünk tagvállalataink között, melyben 1300 - összesen több mint 630.000 embert foglalkoztató - vállalat vett részt.

IV

HUP

2008 május

ZDS

SP

MGYOSZ

RUZ

A vállalatok tisztában vannak az idősödő munkaerő problémájával

Vállalataink, különösen azok a nagyvállalatok, akik nagyszámú idősebb munkaerőt alkalmaznak, igencsak tisztában vannak azzal, hogy az idősebb emberek a jövőben nagyobb szerepet fognak játszani a munkaerőpiacon. Az öt százaléknál több idősebb munkavállalót foglalkoztató vállalatok különböző intézkedéseket tesznek annak érdekében, hogy alkalmazkodjanak az idősödő munkaerőhöz; oktatási és egészségügyi, illetve az adaptálásukat elősegítő, támogató programokba fektetnek be.

Mindazonáltal növelni kell azoknak a kis- és közepes vállalatoknak a tudatosságát, akiknél kisebb az idősebb munkavállalók aránya, illetve akik egyáltalán nem alkalmaznak ilyeneket. **Túl kevés, bizonyos országokban pedig nem is áll rendelkezésre pénzügyi támogatás a vállalatok - különösen a kis- és közepes vállalatok – számára, hogy alkalmazkodni tudjanak idősödő munkavállalóikhoz.**

A vállalatok az idősebb munkavállalókat azon kvalitásaikért szeretik, melyeket hosszú évek tapasztalatai által gyűjtöttek össze; ilyen a céghez való hűség, szakmai tudás, felelősség, megbízhatóság, illetve munkatapasztalat. A fiatalabb munkavállalók erőssége mobilitásuk, rugalmasságuk, nyelvtudásuk, valamint az új technológiai ismeretekkel való rendelkezésük. Új munkaerő felvételénél viszont **igen alacsony a vállalatok hajlandósága arra, hogy 55 évesnél idősebb embert alkalmazzon.** Különösen igaz ez a kis- és közepes vállalatokra.

Amikor megkérdezzük a vállalatokat az idősebb munkaerő alkalmazását akadályozó tényezőkről, azok **a hiányzó mobilitást és rugalmasságot, és az új munkaformákra, mint a pl. a csapatmunkára való hajlandóság hiányát** említik.

A megfelelő kvalifikáció és hozzáállás hiánya is gyakran szerepel az okok között, amikor a cégek inkább fiatalabb munkaerőt választanak. Azokban az országokban, mint Szlovénia vagy Ausztria, ahol magas szintű jogi védelem és privilégiumok illetik az idősebb munkaerőt, ez számít akadálynak az idősebb munkaerő alkalmazása előtt.

Számos vállalat **kizárólag bizonyos feltételek megléte esetén kész** idősebb munkaerőt alkalmazni: kvalifikált, vagy magasan kvalifikált pozícióknál különböző ösztönzők, úgy, mint adókedvezmény biztosítása mellett volna hajlandó idősebb munkaerőt alkalmazni, illetve, ha határozott idejű munkaszerződést köthetne az új munkaerővel.



Lépések szükségesek az idősebb munkaerő foglalkoztatottságának előmozdítására

A vállalatoknak az a legfontosabb, hogy rugalmasabb legyen a foglalkoztatás-nyugdíjazás

kombináció. A rugalmas átmenet a munkaévek és a nyugdíj között, valamint a rugalmasabb nyugdíjrendszerek lehetővé tennék mind az idősebb munkaerő mind a vállalatok számára, hogy a legtöbbet hozzák ki az idősebb munkavállalók tudásából és tapasztalataiból. A legtöbb választ adó vállalat elismerte az idősebb munkavállalóknak a vállalati kultúrára gyakorolt pozitív hatását.

A vállalatoknak **több pénzügyi támogatásra van szükségük az idősebb munkavállalók képzésére és oktatására.** Azok a vállalatok, melyek alacsonyan képzett munkaerőt alkalmaznak kevésbé előnyös feltételek mellett, különösen hasznát látnák ezen támogatásoknak.

Ezidáig igen kevés állami támogatás állt rendelkezésre a vállalatoknak arra, hogy intézkedéseket tegyenek idősebb munkavállalók megtartására egészségügyi programok bevezetésével, a munkahelyek „idősbarát” átalakításával és hasonlókkal. Különösen a kis- és közepes vállalatok nem engedhetik meg maguknak, hogy költséges lépéseket tegyenek „idősbarát” munkahelyek kialakítására. Mindezt kifejezetten támogatjuk olyan **ösztönző programok elindítását, melyek hozzásegítenének a munkáltatókat „idősbarát” intézkedések bevezetéséhez.** Ezáltal nagyobb és ésszerűbb lenne az idősebb munkavállalók munkaerő-piaci részvétele.

Vonzóbbá kell tenni a vállalatok számára az idősebb munkavállalók alkalmazását! A munkaadó szövetségek határozottan támogatják **ösztönzők, adókedvezmények és hasonlók bevezetését, illetve növelését azon vállalatok számára, akik idősebb munkaerőt alkalmaznak.** Tény, hogy nincs sok ilyen ösztönző program, és ha vannak is, akkor azok elérhetősége gyakran az Európai Szociális Alapból vagy egyéb pénzügyi forrásból érkező pénzeztől függ. Hiányzik az átláthatóság és a folytonosság ezekben a támogató programokban. Így számos vállalat még nem is kutatta fel az idősebb munkavállalók alkalmazását támogató szubvenciók és egyéb anyagi ösztönzőket. Mindez ismét kiemelten érvényes a kis- és közepes vállalatokra.

Ezért szükséges, hogy a vállalatok **rendszerességen alapuló és átláthatóbb támogatásokat** kapjanak, mint eddig. Igen lényeges, hogy az illetékes intézmények jobban kommunikálják a rendelkezésre álló programokat. A munkaadói szövetségek azt ajánlják, hogy a kis- és közepes vállalatok számára indítsanak speciális támogatási programokat, hiszen ők még kevésbé vannak felkészülve idősebb munkavállalók alkalmazására, illetve arra, hogy adaptációs intézkedésekbe investáljanak.

Teljes mértékben elengedhetetlen, hogy növeljük országainkban a foglalkoztatottság időtartamát!

A múltban az emberek már 55 évesen, vagy még korábban is részt vehettek korai nyugdíj programokban, melyeket az államok azért vezettek be, hogy meg tudjanak birkózni az átszervezéssel és a munkanélküliséggel az átmeneti időkben. Mindannak ellenére, hogy a korai nyugdíj programokat többnyire eltörölték, az emberek gondolkodása és a társadalmi felfogás nem változott meg olyan gyorsan és kielégítően. Mindazonáltal még mindig számos intézkedés van életben, melyek a hivatalos nyugdíjkorhatár előtti nyugdíjazást ösztönzik.

A **munkaadói szövetségek határozottan ellenzik ezeket a korai nyugdíj-programokat**, mert ezek nem csak a demográfiai változás és a nyugdíj rendszerek fenntarthatósága tekintetében hibásak, hanem azért is, mert rossz benyomást keltenek az idősebb emberekben munkájuk értékéről és szükségéről. A vállalatok teljes mértékben **elengedhetetlennek** tartják, hogy **megváltozzon az idősebb emberek gondolkodásmódja és hozzáállása**. Nyitottabbnak kell lenniük az új munkaformák, az új ötletek és az innováció iránt; rugalmasabbnak és mobilabbnak kell lenniük ahhoz, hogy a vállalatok alkalmazzák őket. Viszont ez nem csak a munkára vonatkozik. Az idősődéssel kapcsolatos gondolkodás megváltoztatása egy olyan folyamat, melyhez a társadalomnak egészsként kell hozzájárulnia. A mai globalizált világban az egyén felelőssége, hogy fenntartsa foglalkoztathatóságát azáltal, hogy képzéseken és oktatásban vesz részt.

Ausztria, de különösen Szlovénia az idősebb munkavállalók előny-orientált szemléletét erősíti azzal, hogy különféle jogszabályi előnyöket kínál nekik, úgy mint magasabb fizetés, kiterjesztett védelem elbocsátás előtt, stb. Megállapításaink azt mutatják az idősebb munkavállalókkal szembeni pozitív diszkrimináció ezekben az országokban meglehetősen ellenséges hozzáállást eredményez általában a munkaadóknál a munkaerő felvételénél. A **munkaadó szövetségek ezért a fiatalabb és idősebb munkavállalókkal szembeni egyenlő bánásmódot támogatják**. A privilégiumoknak következetesen módosulniuk kell, ahol csak hátráltatják az idősebb munkavállalók alkalmazását.



El kell halasztani a munkaerő piacról való kilépést

Ahogy azt a tagállamok a Lisszaboni stratégiában is célul tűzték ki, 65 év az a korhatár, amikor az embereknek be kell fejezni a munkát és ki kell lépniük a munkaerő piacról. Országaink közül senki sincs közel ehhez a célhoz, melyet a következő két évben kellene elérnünk. Az átlagos kilépési korhatár hat közép-kelet-európai országunkban 60 év. Az az életkor, amikor az emberek valóban nyugdíjba mennek 59 év. Az átlagos különbség a hivatalos nyugdíjkorhatár – mely országaink legtöbbszörében jóval 60 év fölött van - és az aktuális nyugdíjba vonulási korhatár között, így egy és hat év között mozog országainkban.

A munkaadó szövetségek elvitathatatlanul szükségesnek tartják az aktuális nyugdíjba vonulási korhatár növelését annak érdekében, hogy **csökkenjen a különbség a hivatalos és a tényleges nyugdíjkorhatár között**. Határozottan támogatják **vállalati ösztönzők bevezetését** (úgy, mint adókedvezmények, mentesítést a szociális járulékok fizetése alól stb.) annak érdekében, **hogy az idősebb munkavállalók munkában maradhassanak, miután elérték ez első nyugdíjba vonulási lehetőséget**.

Valamennyi közép-kelet-európai országban a hivatalos nyugdíjba vonulási korhatár a Barcelonai célok között meghatározott 65 év alatt van.

Következtetések

A 60 év feletti munkában maradás nem szabad, hogy továbbra is a kivételt jelentse országainkban, hanem éppen fordítva, ennek kell a szabálynak lenni. Ugyanakkor nem szabad, hogy akadály legyen sem a vállalat, sem a dolgozó számára, hanem úgy kell tekinteni, mint lehetőséget, mindkét oldal számára. A munkaadóknak több lépést és intézkedést kell tenni ahhoz, hogy megfeleljenek az idősebb munkavállalók igényeinek, mivel ők egyre növekvő részét fogják alkotni országaink munkaerőpiacának.

A korai nyugdíj ösztönzőket meg kell teljes mértékben szüntetni, és több pénzügyi vonzerőt kell kínálni az adó és társadalom biztosítási rendszerek által a munkaszerződés mindkét résztvevőjének. A vállalatoknak több támogatásra van szükségük ahhoz, hogy megbirkózzanak az időskorral kapcsolatos munkahelyi problémákkal, illetve, hogy továbbképzést, oktatást tudjon biztosítani ősz hajú munkavállalóinak.

Az idősödéssel való szembenézés a társadalom egészének a fókuszában kell állni, nem csak a munkaadóknak.



Stárnoucí pracovní síla – jak zvládnout tento problém

Poziční dokument federací průmyslových odvětví a zaměstnavatelů šesti zemí střední a východní Evropy

Úvod

V důsledku demografického stárnutí, které je běžným a neoddiskutovatelným evropským jevem, budou v budoucnu stále větší procento pracovní síly v našich zemích tvořit starší pracovníci. Míra ekonomického růstu v EU bude se stárnutím populace klesat v důsledku klesajícího počtu obyvatel v ekonomicky aktivním věku. Rostoucí míra nezaměstnanosti u pracovníků mezi 55 a 64 lety věku a zpoždění jejich odchodu z trhu práce do důchodu jsou proto zásadními body Lisabonské strategie.

Na svém stockholmském setkání se Evropská rada usnesla, že je nutné do roku 2010 zvýšit průměrnou míru zaměstnanosti u lidí ve věku mezi 55 a 64 lety na 50 %. S průměrnou mírou zaměstnanosti starších lidí, která se pohybuje mezi 33 % a 45 %, tak ani jeden z našich šesti států střední a východní Evropy nepřekračuje a ani se neblíží hraniční hodnotě EU ve výši 50 %.

Na svém setkání v Barceloně si Evropská rada stanovila cíl zvýšit do roku 2010 reálný věk, ve kterém lidé ukončí svoji pracovní aktivitu v Evropské Unii o pět let, tedy na 65 let. Protože v našich zemích odcházejí lidé do důchodu ve věku mezi 59 a 61 lety, je pro nás možnost dosažení uvedeného cíle do dvou let velmi vzdálená.

Naše firmy musejí být připraveny na problém stárnoucí pracovní síly ještě dříve než země západní Evropy, protože nové členské státy EU musejí ve větší míře čelit demografickým problémům, které jsou výsledkem klesajícího počtu populace v důsledku nízké míry porodnosti a skutečné emigrace.

Šest zaměstnavatelských federací průmyslových odvětví spolupracuje v rámci projektu financovaného Evropskou unií, který zkoumá překážky a příležitosti pro vyšší zapojení starších pracovníků do pracovního procesu. V roce 2007 byl proveden průzkum mezi členskými firmami našich federací, kterého se zúčastnilo zhruba 1.300 firem, jež dohromady zaměstnávají více než 630.000 pracovníků.

IV

HUP

Květen 2008

ZDS

SP

MGYOSZ

RUZ

Firmy si jsou vědomy stárnutí pracovní síly

Firmy v našich zemích, zejména velké firmy a firmy zaměstnávající velké procento starších pracovníků, jsou si **velmi dobře vědomy, že v budoucnosti budou starší lidé hrát významnější roli v rámci pracovní síly**. Většina firem, jejichž pracovní síly se skládají z pěti či více procent pracovníků ve vyšším věku, přijímá opatření pro přizpůsobení se stárnutí pracovní síly; tyto firmy investují zejména do vzdělávacích a zdravotních programů a do adaptace pracovních míst pro starší pracovníky.

Je však třeba také dosáhnout nárůstu povědomí mezi malými a středně velkými firmami, které nezaměstnávají žádné nebo pouze malé procento starších pracovníků. Existuje **pouze velmi malá a v některých zemích dokonce neexistuje žádná finanční podpora pro firmy – zejména pro malé a středně velké firmy – aby mohly přijmout opatření pro svoji adaptaci na stárnoucí pracovní sílu**.

Firmy si váží starších pracovníků za vlastnosti, které získali díky tomu, že mají za sebou roky zkušeností, a také za jejich loajalitu k firmě, profesionální znalosti, zodpovědnost, spolehlivost a pracovní zkušenosti. Silné stránky mladších pracovníků se skrývají v jejich mobilitě, jazykových znalostech, dovednostech v oblasti nových technologií a flexibilitě. Pokud však jde o najímání nových pracovníků, **přípravenost firem zaměstnávat pracovníky starší 55 let je nízká**. To platí zejména v případě malých a středně velkých firem.

Při výčtu překážek spojených se zaměstnáváním starších pracovníků firmy uvádějí zejména jejich **nedostatečnou flexibilitu a mobilitu a také jejich odmítavý postoj k novým formám organizace práce, jako je například práce v týmech**. Dalším častým důvodem, proč firmy raději zaměstnávají mladší pracovníky, jsou také **nedostatky v požadované kvalifikaci a vztahu k ostatním pracovníkům**. V zemích, jako je Slovinsko a Rakousko, kde existuje vysoká úroveň právní ochrany a privilegií pro starší pracovníky, jsou výše uvedené argumenty důvodem, proč se firmy vyhýbají zaměstnávání starších lidí.

Mnohé firmy by byly **ochotny zaměstnávat starší pracovníky pouze za jistých podmínek** – např. na kvalifikované nebo vysoce kvalifikované pozice, pokud získají nějaký druh pobídek, jako je určitá úleva na daních, subvence nebo jiné dotace, nebo pokud by pracovní smlouvy s nimi byly uzavírány na dobu určitou.



Je třeba přijmout opatření k podpoře zaměstnávání starších pracovníků

Pro firmy je nejdůležitější, aby vznikla **flexibilnější kombinace systému odchodu do důchodu a zaměstnávání starších pracovníků**. Flexibilní přechod mezi pracovně aktivním životem a penzí nebo flexibilnější důchodová schémata by umožnila starším pracovníkům i firmám vytěžit maximum z dovedností a zkušeností starších zaměstnanců. Většina z dotázaných firem připouští pozitivní a silný morální vliv starších pracovníků na firemní kulturu.

Firmy potřebují větší **finanční podporu pro výcvik a vzdělávání a další celoživotní studijní aktivity** svých starších zaměstnanců. Z takové podpory by mohly těžit zejména firmy, které zaměstnávají pracovníky s nižší kvalifikací za méně příznivých podmínek zaměstnání.

Doposud byla věnována pouze malá veřejná podpora na pomoc firmám, které zavádějí opatření pro adaptaci, jež umožňuje udržet si stárnoucí pracovní sílu, například pomocí zavádění zdravotních programů, vytváření pracovních míst podle kritéria věku, apod. Zejména malé a středně velké firmy si nemohou dovolit přijímat drahá opatření, která umožňují tvorbu pracovních míst na základě věku pro starší pracovníky. Proto se silně **zasazujeme o implementaci podpůrných programů, které pomáhají zaměstnavatelům při zavádění věku přizpůsobených opatření** v jejich firmách, což by mohlo vést k většímu a rozumnějšímu zapojení starších pracovníků.

Je třeba, aby najímání starších pracovníků bylo pro firmy atraktivnější! Zaměstnavatelské federace **se významně zasazují o zavádění a zvyšování subvencí, daňových úlev a podobných opatření pro firmy, které zaměstnávají starší pracovníky**. Ve skutečnosti totiž není k dispozici mnoho podpůrných programů a pokud takové existují, jejich dostupnost často závisí na finančních prostředcích z Evropského sociálního fondu nebo podobných zdrojů financování. Takovým podpůrným programům však chybí transparentnost a kontinuita. Z toho důvodu mnoho firem nikdy neusilovalo o dotace ani o další pobídky pro zaměstnávání starších pracovníků, což opět zejména platí pro malé a středně velké firmy.

Je proto nezbytné **poskytovat firmám podporu na pravidelnější bázi a transparentnějším způsobem**, než tomu bylo doposud. Je zásadní, aby byla lépe komunikována dostupnost podpůrných programů. Zaměstnavatelské federace doporučují zavedení speciálních podpůrných pravidel pro malé a středně velké firmy, protože ty jsou méně připraveny zaměstnávat starší pracovníky a investovat do adaptačních opatření.

Je naprosto nezbytné prodloužit délku zaměstnanosti v našich zemích!

V minulosti se lidé, kteří dosáhli 55 let a mnohdy i méně, mohli zúčastnit programů předčasného odchodu do důchodu, které byly využívány jako řešení restrukturalizace a nezaměstnanosti v přechodném období. Navzdory skutečnosti, že od programů předčasného odchodu do důchodu již bylo ve většině případů upuštěno, mínění lidí a vnímání této skutečnosti společností se dostatečně rychle a adekvátně nezměnilo. Navíc také stále ještě existuje mnoho opatření a pobídek pro odchod do důchodu před dosažením oficiálního důchodového věku.

Zaměstnavatelské federace se striktně staví proti takovým programům předčasného odchodu do důchodu, protože jsou nejen špatné vzhledem k demografickým změnám a udržitelnosti důchodových systémů, ale mají také negativní dopad na starší pracovníky, pokud jde o to, jak je jejich pracovní síla ceněná a potřebná. Firmy vnímají jako naprosto **nezbytné, aby se změnilo mínění a pracovní přístup starších pracovníků**. Aby je firmy mohly zaměstnávat, musejí být starší pracovníci otevřenější k novým formám organizace práce a k novým myšlenkám a inovacím a musejí být flexibilnější a mobilnější. Nejde však pouze o záležitost pracovního života; změna mínění ohledně stárnutí je procesem, ke kterému musí přispět společnost jako celek. V dnešním globalizovaném světě jde o zodpovědnost každého člověka, aby si zachoval svou schopnost být zaměstnán tak, že se bude účastnit výcviku a vzdělávání.

Rakousko a zejména Slovinsko podporuje účelové a cílené zaměření starších lidí zůstat v pracovním procesu tím, že starším pracovníkům nabízí různá zákonná privilegia, jako je například vyšší plat, zvýšená ochrana před propouštěním, apod. Naše zjištění ukazují, že pozitivní diskriminace starších pracovníků v těchto zemích vede k výrazně nepříznivému postoji k zaměstnávání starších pracovníků a k negativnímu postoji firem k těmto pracovníkům obecně. **Zaměstnavatelské federace proto podporují stejné zacházení se staršími i mladšími pracovníky**. Privilegia by měla být konzistentně modifikována všude tam, kde jsou překážkou pro zaměstnávání starších pracovníků.



Věk odchodu z trhu práce musí být prodloužen

Jak bylo stanoveno v Lisabonské strategii, 65 let je věk, ve kterém by lidé měli přestat pracovat a odejít z trhu práce. Ani jedna z našich zemí se nepřibližuje k tomuto cíli, kterého by mělo být dosaženo v následujících dvou letech. Průměrný věk odchodu z trhu práce dosahuje v našich šesti zemích střední a východní Evropy 60 let. Věk, ve kterém lidé reálně odcházejí do důchodu, je v průměru 59 let. Průměrný rozdíl mezi oficiálním věkem odchodu do důchodu, který ve většině zemí významně překračuje 60 let, a reálným odchodem do důchodu v našich zemích tedy dosahuje jednoho roku až šesti let.

Zaměstnavatelské federace vnímají neoddiskutovatelnou potřebu zvýšit reálný věk odchodu do důchodu, aby bylo možné **překlenout rozdíl mezi oficiálním a reálným věkem odchodu do důchodu**, a významně usilují o **zavedení pobídek pro firmy** (jako jsou např. daňové úlevy, vynětí z povinnosti platit sociální příspěvky, apod.), **které by umožnily starším pracovníkům zůstat v pracovním procesu i po dosažení nejnižšího možného věku pro odchod do důchodu.**

Ve všech zemích střední a východní Evropy je oficiální věk odchodu do důchodu nižší, než v Barceloně stanovený cíl 65 let.

Závěr

Pokračování pracovního nasazení i po dosažení věku 60 let by již nemělo být v našich zemích výjimkou, ale pravidlem. Současně by takový věk neměl být zátěží pro firmu ani pro pracovníky, ale měl by být považován za oboustrannou příležitost. Zaměstnavatelé musejí přijmout více kroků a opatření, aby se adaptovali na potřebu starších pracovníků, protože ti budou představovat neustále rostoucí procento pracovní síly v našich zemích.

Pobídky pro předčasný odchod do důchodu musejí být zcela odstraněny. Daňové systémy a systémy sociálního zabezpečení by měly nabízet větší finanční lákadla pro setrvání v pracovním procesu, a to pro obě strany trhu práce. Firmy potřebují větší podporu při zvládání problémů pracovních míst spojených s věkem a při poskytování vzdělávání a výcviku pro svoje starší pracovníky.

Problémy spojené se stárnutím by tedy měly být středem zájmu společnosti jako celku, nejen jednotlivých zaměstnavatelů.



Ältere Arbeitnehmer – eine Herausforderung und wie sie bewältigt werden kann

Positionspapier erstellt von sechs mittel- und osteuropäischen Industrie- und Arbeitgeberverbänden

Einleitung

Auf Grund des demographischen Alterungsprozesses, eines unbestreitbaren Vorganges, der europaweit festzustellen ist, werden ältere Arbeitnehmer¹ einen immer stärker wachsenden Anteil der künftigen Erwerbsbevölkerung stellen. In der EU wird sich das Wirtschaftswachstum mit der Alterung der Bevölkerung verringern, da die Anzahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter zurückgeht. Im steigenden Maße sind daher eine Erhöhung der Erwerbsquote bei den Menschen im Alter von 55 bis 64 Jahren und eine Verzögerung ihres Abganges aus dem Arbeitsmarkt vitale Bestandteile der Lissabon-Strategie.

Der Europäische Rat von Stockholm einigte sich darauf, die durchschnittliche Erwerbsquote der 55- bis 64- Jährigen bis zum Jahr 2010 auf 50% anzuheben. Angesichts einer durchschnittlichen Erwerbsquote von 33–45% bei der älteren Erwerbsbevölkerung liegt keines unserer sechs MOEL über oder auch nur in der Nähe des EU-Schwellenwertes von 50%.

Beim Europäischen Rat von Barcelona wurde das Ziel vorgegeben, bis zum Jahr 2010 das effektive Pensionsantrittsalter in der EU um fünf Jahre auf 65 Jahre anzuheben. Mit einem Pensionsalter von 59 bis 61 Jahren sind unsere Länder weit davon entfernt, dieses Ziel innerhalb der nächsten zwei Jahre zu erreichen.

¹ Aufgrund der besseren Lesbarkeit wurde auf die Nennung der weiblichen Form verzichtet.

IV

HUP

Mai 2008

ZDS

SP

MGYOSZ

RUZ



Unsere Unternehmen müssen sich noch früher als in den westeuropäischen Ländern auf die Herausforderung einer alternden Erwerbsbevölkerung einstellen, da die neuen Mitgliedstaaten angesichts fallender Bevölkerungszahlen auf Grund einer geringen Geburtenrate und der Nettoemigration noch stärker dem demographischen Wandel ausgesetzt sind.

Die sechs Industrie- und Arbeitgeberverbände arbeiten im Rahmen eines von der EU geförderten Projektes zusammen, um die Hindernisse und Chancen für eine Steigerung der Erwerbsquote unter den älteren Menschen zu untersuchen. Im Jahr 2007 wurde eine Umfrage unter den Mitgliedern unserer Verbände durchgeführt, an der sich ca. 1.300 Firmen, die zusammen mehr als 630.000 Mitarbeiter beschäftigen, beteiligten.

Unternehmen sind sich der Alterung der Erwerbsbevölkerung bewusst

Die Unternehmen in unseren Ländern und insbesondere Großfirmen und Firmen, die einen hohen Anteil an älteren Arbeitnehmern beschäftigen, sind sich **sehr wohl bewusst, dass ältere Menschen in Zukunft einen größeren Anteil der Arbeitskräfte stellen werden**. Die Mehrheit jener Unternehmen, die 5% oder mehr ältere Mitarbeiter beschäftigen, setzt bereits Schritte, um sich an die Alterung ihrer Arbeitskräfte anzupassen; diese Firmen investieren zumeist in Weiterbildungs- und Gesundheitsprogramme und in die Adaption der Arbeitsplätze der älteren Arbeitnehmer.

Ein verstärktes Problembewusstsein ist dagegen noch unter den KMU erforderlich, welche wenige bis gar keine älteren Mitarbeiter beschäftigen. Es gibt **zu wenige und in einigen Ländern überhaupt keine Förderungen für Firmen (insbesondere KMU) bezüglich Maßnahmen zur Anpassung an die Alterung ihrer Mitarbeiter**.

Die Unternehmen schätzen ältere Mitarbeiter wegen der Qualitäten, die diese in langen Jahren ihrer Erfahrung ausbilden, wie z.B. Firmenloyalität, Spezialwissen, Verantwortung, Verlässlichkeit und praktische Erfahrung. Die Stärken der Jungen liegen in ihrer Mobilität, ihren Sprachkenntnissen, ihrer Qualifikation in der neuen Technologie und ihrer Flexibilität. Wenn es jedoch darum geht, neue Arbeitskräfte anzustellen, dann ist die **Bereitschaft von Firmen, Über-55-Jährige zu beschäftigen, nur gering**. Dies gilt besonders für KMU.





Bei den angeführten Hindernissen zur Beschäftigung älterer Arbeitnehmer erwähnen die Unternehmen deren **mangelnde Flexibilität und Mobilität sowie ihr Widerstreben gegen neue Formen der Arbeitsorganisation wie z.B. Teamarbeit. Das Fehlen der richtigen Qualifikationen und Einstellung** ist ebenfalls ein häufiger Grund, warum Firmen eher jüngere Arbeitskräfte einstellen wollen. In Ländern wie der Slowakei und Österreich, in denen ältere Arbeitnehmer ein hohes Maß an gesetzlichem Schutz und Privilegien genießen, stellt sich heraus, dass das der Grund ist, warum die Unternehmen es vermeiden, ältere Menschen einzustellen.

Viele Unternehmen können nur unter bestimmten Voraussetzungen bei einer Neueinstellung ältere Arbeitskräfte jüngeren Arbeitskräften vorziehen – z.B. für qualifizierte oder hoch qualifizierte Stellen –, wenn sie Anreize dazu bekämen, wie beispielsweise eine Steuervergünstigung, eine Förderung oder ähnliches, oder wenn der Dienstvertrag nur für einen bestimmten Zeitraum gälte.

Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung von älteren Menschen erforderlich

Der wichtigste Faktor für die Unternehmen ist eine **flexiblere Kombination von Pension und Beschäftigung von älteren Arbeitnehmern**. Ein flexibler Übergang zwischen dem Erwerbsleben und der Pension oder flexiblere Pensionsprogramme würden es den älteren Mitarbeitern und Firmen ermöglichen, ihre Fähigkeiten und Erfahrungen maximal zu nutzen. Die meisten der Firmen, die auf die Umfrage reagiert haben, weisen auf einen positiven und starken moralischen Einfluss der älteren Mitarbeiter auf die Firmenkultur hin.

Die Unternehmen benötigen eine **stärkere finanzielle Förderung für Aktivitäten zur Weiterbildung und zum lebenslangen Lernen** ihrer älteren Arbeitnehmer. Firmen, die niedrig qualifizierte Mitarbeiter in weniger günstigen Arbeitsverhältnissen beschäftigen, würden einen besonders großen Nutzen aus derartigen Unterstützungen ziehen.



Bisher gibt es wenig staatliche Hilfe für Firmen, um Anpassungsmaßnahmen zur Weiterbeschäftigung ihrer alternden Arbeitskräfte zu setzen, wie z.B. die Einführung von Gesundheitsprogrammen, die altersgerechte Adaptierung von Arbeitsplätzen usw. Insbesondere KMU können sich teure Maßnahmen zur Verfügungstellung von altersgerechten Arbeitsplätzen für ältere Arbeitnehmer nicht leisten. Wir **befürworten** daher **Förderprogramme zur Unterstützung von Arbeitgebern bei der Einführung von Maßnahmen zur Altersanpassung** in ihren Unternehmen, welche zu einer größeren und angemessenen Teilnahme von älteren Arbeitskräften führen würden.

Für Unternehmen muss es attraktiver werden, ältere Arbeitskräfte anzustellen! Die Arbeitgeberverbände **fordern Fördermaßnahmen, wie Steuererleichterungen und ähnliche Aktionen, für Firmen, die ältere Arbeitskräfte einstellen**. Es ist eine Tatsache, dass es nicht viele Förderprogramme gibt und dass selbst bei den wenigen der Zugang dazu von Geldern des Europäischen Sozialfonds oder anderen Förderquellen abhängig ist. Transparenz und Kontinuität fehlen bei diesen Förderprogrammen. Daher haben sich viele Unternehmen nie um Subventionen und andere Anreize für die Beschäftigung von älteren Arbeitskräften bemüht, was wiederum besonders für KMU gilt.

Es ist daher erforderlich, die Unternehmen regelmäßiger und transparenter zu unterstützen, als dies bisher der Fall ist. Es ist äußerst wichtig, dass die Verfügbarkeit von Förderprogrammen besser vermittelt wird. Die Arbeitgeberverbände empfehlen die Einrichtung von speziellen Fördermaßnahmen für KMU, da diese weniger bereit sind, ältere Arbeitskräfte zu beschäftigen und in Anpassungsmaßnahmen zu investieren.

Es ist unabdingbar erforderlich, die Beschäftigungsdauer in unseren Ländern hinaufzusetzen!

Früher konnten Menschen mit 55 oder noch früher an Frühpensionierungsprogrammen teilnehmen, mit denen die Restrukturierung und Arbeitslosigkeit in der Übergangsperiode abgefangen wurden. Obwohl diese Frühpensionierungsprogramme in den meisten Fällen abgeschafft wurden, hat sich die Denkweise der Menschen und die Einstellung der Gesellschaft nicht schnell und ausreichend genug gewandelt. Trotzdem gibt es nach wie vor zahlreiche Maßnahmen und Anreize für eine Pensionierung vor dem offiziellen Pensionsalter.





Die **Arbeitgeberverbände stellen sich strikt gegen diese Frühpensionierungsprogramme**, da sie nicht nur falsch sind in Bezug auf den demographischen Wandel und die Nachhaltigkeit der Pensionssysteme, sondern auch den älteren Menschen den falschen Eindruck darüber, wie ihre Arbeitskraft bewertet und gebraucht wird, vermitteln. Die Unternehmen empfinden es als absolut **erforderlich, dass sich die Denkweise und Einstellung von älteren Arbeitskräften ändert**. Ältere Mitarbeiter müssen neuen Formen der Arbeitsorganisation sowie neuen Ideen und Innovationen gegenüber offener sein; sie müssen flexibler und mobiler sein, damit die Unternehmen sie beschäftigen können. Aber dies ist nicht nur eine Frage des Arbeitslebens; die Denkweise über das Altern zu ändern ist ein Prozess, zu dem die Gesellschaft insgesamt beitragen muss. In der heutigen globalisierten Welt obliegt es der Verantwortung des Einzelnen, beschäftigt zu bleiben, indem er sich an Fort- und Weiterbildung beteiligt.

Österreich und insbesondere Slowenien verstärken eine nutzenorientierte Denkweise der älteren Menschen, indem sie ihnen diverse rechtliche Privilegien wie z.B. bessere Bezahlung, höheren Kündigungsschutz und ähnliches anbieten. Unsere Erkenntnisse zeigen, dass die positive Diskriminierung von älteren Arbeitnehmern in diesen Ländern zu einer beträchtlich negativen Einstellung bei der Beschäftigung von älteren Mitarbeitern und einer negativen Einstellung der Unternehmen ihnen gegenüber im allgemeinen führt. **Die sechs mittel- und osteuropäischen Industrie- und Arbeitgeberverbände unterstützen daher die Gleichbehandlung von älteren und jüngeren Mitarbeitern**. Privilegien sollten durchgehend geändert werden, wo sie die Beschäftigung von älteren Menschen behindern.

Das frühzeitige Ausscheiden aus dem Beschäftigungsleben darf nicht unterstützt werden

Wie in der Lissabon-Strategie angeführt, sollten Erwerbstätige nicht vor ihrem 65. Lebensjahr aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Keines unserer Länder ist diesem Ziel, das innerhalb der nächsten zwei Jahre erreicht werden sollte, nahe. Das durchschnittliche Alter für den Abgang aus dem Arbeitsmarkt in unseren sechs MOEL beträgt 60 Jahre. Das Alter, in dem die Menschen tatsächlich in Pension gehen, beträgt 59 Jahre. Die durchschnittliche Differenz zwischen dem offiziellen Pensionsabgangsalter, das in den meisten Ländern weit über 60 liegt, und dem tatsächlichen Pensionsantrittsalter beträgt daher in unseren Ländern ein bis sechs Jahre.



Die Arbeitgeberverbände sehen den unbestreitbaren Bedarf nach einer Erhöhung des tatsächlichen Pensionsantrittsalters, um die **Differenz zwischen dem offiziellen und tatsächlichen Pensionsalter zu schließen**, und befürworten die Einführung von Anreizen für Firmen (wie z.B. Steuervorteile, Ausnahmen von Sozialversicherungsbeiträgen und ähnliches), **um es den älteren Arbeitskräften zu ermöglichen, auch nach Erreichen der ersten Möglichkeit eines Abganges in die Pension noch weiterzuarbeiten.**

In allen mittel- und osteuropäischen Ländern liegt das offizielle Pensionsalter unter dem Barcelona-Ziel von 65 Jahren.

Schlussfolgerungen

Der Verbleib im Erwerbsleben nach Erreichen des 60. Lebensjahres sollte in unseren Ländern nicht mehr länger die Ausnahme, sondern die Regel sein. Gleichzeitig sollte dies keine Belastung sein, weder für die Firmen noch für die Arbeitnehmer, sondern als beiderseitige Chance wahrgenommen werden. Die Arbeitgeber müssen weitere Maßnahmen ergreifen, um den Bedürfnisse von älteren Arbeitskräften besser zu entsprechen, da diese einen steigenden Anteil der Beschäftigten in unseren Ländern ausmachen werden.

Anreize für die Frühpensionierung müssen zur Gänze abgeschafft werden; stattdessen sollten finanzielle Anreize durch die Steuer- und Sozialsysteme zu einem Verbleib im Erwerbsleben geschaffen werden.

Die Unternehmen benötigen weitere Unterstützungen bei der Bewältigung von altersbedingten Fragen am Arbeitsplatz und dem Angebot von Fort- und Weiterbildung für ihre älteren Mitarbeiter.

Herausforderungen, die durch die demographische Entwicklung ausgelöst werden, müssen nicht nur von den Arbeitgebern, sondern in ihrer Gesamtheit von der Gesellschaft gemeistert werden.



Starnúca pracovná sila – vyrovnanie sa s výzvou

Pozičný dokument šiestich priemyselných a zamestnávateľských zväzov zo stredoeurópskych a východoeurópskych krajín

Úvod

V dôsledku demografického starnutia, ktoré je spoločnou a nespornou črtou Európskej populácie, budú starší pracovníci v budúcnosti tvoriť čoraz väčšiu časť našej pracovnej sily. Ekonomický rast v EÚ bude klesať so starnutím populácie kvôli zníženému počtu obyvateľov v ekonomicky aktívnom veku. Z toho dôvodu je zvýšený podiel zamestnanosti pracovníkov vo veku 55 až 64 rokov a ich odložený odchod z pracovného trhu základnou zložkou lisabonskej stratégie.

Štokholmská Európska rada odsúhlasila zvýšenie priemerného podielu zamestnanosti ľudí vo veku 55 a 64 rokov na 50% do roku 2010. S priemerným podielom zamestnanosti starších medzi 33 a 45 percentami nijaká z našich stredoeurópskych a východoeurópskych krajín nedosahuje viac a ani sa nepribližuje k 50 percentám, čo je prah Európskej únie.

Na barcelonskej rade sa vytýčil cieľ do roku 2010 zvýšiť efektívny vek, v ktorom ľudia prestanú pracovať v Európskej únii do piatich rokov na 65 rokov veku. S vekom odchodu zo zamestnania, ktorý je medzi 59 a 61 rokov naše krajiny zďaleka nemôžu dosiahnuť tento cieľ za nadchádzajúce dva roky.

Naše podniky sa musia pripraviť na výzvu, ktorou je starnúca pracovná sila dokonca skôr ako západoeurópske krajiny, pretože nové členské štáty ešte viac ohrozuje demografická zmena v dôsledku klesajúcich počtov obyvateľstva zapríčinených nízkou pôrodnosťou a netto emigráciou.

Šesť priemyselných a zamestnávateľských zväzov spolupracuje na projekte financovanom Európskou uniou, ktorý má preskúmať prekážky a príležitosti pri zvyšovaní účasti starších pracovníkov v pracovnej sile. V roku 2007 sa vykonal prieskum medzi členskými podnikmi našich zväzov, na ktorom participovalo asi 1 300 podnikov, ktoré zamestnávajú viac ako 630 000 pracovníkov.

IV

HUP

Máj 2008

ZDS

SP

MGYOSZ

RUZ

Podniky si uvedomujú starnutie pracovnej sily

Podniky v našich krajinách, najmä veľké firmy a spoločnosti, ktoré zamestnávajú vysoký podiel starších pracovníkov si **veľmi dobre uvedomujú, že starší ľudia v budúcnosti zohrajú významnejšiu úlohu v pracovnej sile**. Väčšina podnikov, ktorých pracovná sila má podiel starších pracovníkov päť percent a viac podniká kroky, aby sa prispôbili ich starnúcej pracovnej sile. Tieto podniky investujú do vzdelávacích a zdravotných programov a do adaptácie pracovných miest pre starších pracovníkov.

Ale v tomto smere je potrebná väčšia uvedomelosť medzi malými a strednými podnikmi, ktoré zamestnávajú buď nijakých alebo len nízky podiel starších pracovníkov. **Podniky, najmä malé a stredné, majú málo a v niektorých krajinách žiadnu finančnú podporu na to, aby sa mohli prispôbiť starnúcej pracovnej sile**.

Podniky si vážia starších pracovníkov pre ich kvality získané mnohými rokmi skúseností. Sú medzi nimi lojalita k podniku, profesionálne vedomosti, zodpovednosť, spoľahlivosť a prax. Sila mladých pracovníkov spočíva v ich pohyblivosti, znalosti cudzích jazykov, zručnosti v oblasti nových technológií a pružnosti. **Ale pri novom zamestnávaní je pripravenosť podnikov zamestnať pracovníkov starších ako 55 rokov nízka**. To zvlášť platí pre malé a stredné podniky.

Pri vymenúvaní prekážok v zamestnávaní starších pracovníkov uvádzajú podniky ich **nízku pružnosť a mobilitu, ako aj neochotu využívať nové formy organizácie práce, ako je tímová práca. Chýbajúca správna kvalifikácia a postoje** sú tiež časté dôvody, prečo by podniky radšej zamestnali mladšieho pracovníka. V krajinách, ako Slovinsko a Rakúsko, ktoré majú vysokú úroveň ochrany a výsad starších pracovníkov, je práve toto dôvodom, prečo sa podniky bránia pred zamestnávaním starších pracovníkov.

Mnohé podniky sú **pripravené prijímať starších pracovníkom len za určitých podmienok**, napríklad na kvalifikované alebo vysoko kvalifikované miesta, ak dostanú nejaký typ výhody, ako je daňová úľava, dotácia a podobne alebo ak sú pracovné zmluvy len na určitú dobu.



Na presadenie zamestnávania starších pracovníkov je potrebné konať

Pre podniky je najdôležitejšie to, aby mali **pružnejšiu kombináciu odchodu do dôchodku a zamestnávania starších pracovníkov**. Pružný prechod z pracovného života do dôchodku alebo pružnejšie dôchodkové programy by umožnili starším pracovníkom a podnikom lepšie využiť znalosti a prax starších zamestnancov. Väčšina podnikov pripúšťa pozitívnu silu morálneho vplyvu starších pracovníkov na podnikovú kultúru.

Podniky potrebujú väčšiu **finančnú podporu na vzdelávanie, výcvik či celoživotné vzdelávanie** zamestnaných starších pracovníkov. Podniky, ktoré zamestnávajú pracovníkov s nízkym vzdelaním v nevýhodnejších pracovných podmienkach by takúto pomoc zvlášť ocenili. Doteraz bolo málo podpory zo strany verejnosti podnikom pri zavádzaní opatrení na udržanie starnúcej pracovnej sily prostredníctvom zdravotných programov, prispôsobenia pracovných miest veku a podobne. Najmä malé a stredné podniky si nemôžu dovoliť nákladné opatrenia, pomocou ktorých by poskytli veku primerané pracovné miesta starším pracovníkom. Preto sme silnými zástancami podporných programov, ktoré majú pomôcť zamestnávateľom pri zavádzaní opatrení na prispôsobenie pracovných miest veku v ich podnikoch, čo by umožnilo vyššiu participáciu starších pracovníkov.

Prijímanie starších pracovníkov musí byť pre podniky atraktívnejšie. Zamestnávateľské zväzy **žiadajú zavedenie a zvýšenie dotácií, daňových úľav a podobne pre podniky, ktoré zamestnávajú starších pracovníkov**. Je pravda, že nie je k dispozícii veľa podporných programov a ak sú, ich dostupnosť často závisí na peniazoch od Európskeho sociálneho fondu alebo iných finančných zdrojov. V takýchto podporných programoch chýba transparentnosť a kontinuita. Preto veľa podnikov nikdy ani neusilovalo o podporu alebo iné stimuly na zamestnávanie starších pracovníkov, čo zase vo väčšej miere platí pre malé a stredné podniky.

Je preto potrebné **poskytnúť podporu podnikom na pravidelnejšom základe a transparentnejším spôsobom** ako doteraz. Najdôležitejšie je, aby bola dostupnosť podporných programov lepšie oznamovaná a komunikovaná. Zamestnávateľské zväzy odporúčajú zavedenie osobitných podporných opatrení pre malé a stredné podniky, pretože tie sú menej pripravené zamestnávať starších pracovníkov a investovať do adaptačných opatrení.

Je rozhodne nevyhnutné zvýšiť trvanie zamestnania v našich krajinách!

V minulosti mohli osoby vo veku 55 rokov a dokonca aj mladšie využiť programy skorého odchodu do dôchodku, ktoré sa uplatňovali pre reštrukturalizáciu a nezamestnanosti v období tranzície. Napriek skutočnosti, že sa od programov skorého odchodu do dôchodku zväčša upustilo, mysle ľudí a vnímanie v spoločnosti sa tak rýchlo a primerane nezmenili. Ale aj tak ešte vždy existuje mnoho opatrení a stimulov na odchod do dôchodku pred dosiahnutím oficiálneho dôchodkového veku.

Zamestnávateľské zväzy sú rozhodne proti takýmto programom skorého odchodu do dôchodku, pretože sú nielen nesprávne v súvislosti s demografickou zmenou a trvalo udržateľnými dôchodkovými systémami, ale aj vysielajú zlý signál starším o hodnotení a potrebe ich práce. Pre podniky je **potrebná zmena myslenia a postojov starších ľudí.** Starší pracovníci musia byť otvorenejší voči novým formám organizácie práce, novým ideám a inovácii. Potrebujú byť pružnejší a mobilnejší, aby ich podniky mohli zamestnať. Ale to nie je len záležitosťou pracovného života. Zmena nazerania na starnutie je proces, ku ktorému musí prispieť spoločnosť ako celok. V dnešnom globalizovanom svete je v zodpovednosti každého jednotlivca, aby udržiaval svoju zamestnateľnosť tým, že sa zúčastní vzdelávania a rekvifikácie.

Rakúsko a najmä Slovinsko sa snažia orientovať myslenie starších ľudí na výhody tým, že im ponúkajú rôzne právne výsady, ako je vyššia mzda, rozšírená ochrana pred prepúšťaním a podobne. Naše poznatky ukazujú, že pozitívna diskriminácia starších pracovníkov v týchto krajinách vedie k zmene postoja pri zamestnávaní starších pracovníkov a k zmene negatívneho postoja podnikov k nim vôbec. **Zamestnávateľské zväzy takto podporujú rovnaké zaobchádzanie so staršími a mladšími pracovníkmi.** Výsady treba meniť vždy, keď bránia zamestnávaniu starších pracovníkov.



Doba odchodu z pracovného trhu sa musí predĺžiť

Podľa lisabonskej stratégie je vek 65 rokov vekom, v ktorom by mali ľudia prestať pracovať a odísť z pracovného trhu. Nijaká z krajín sa k tomuto cieľu nepriblížila, hoci by sa mal dosiahnuť v priebehu ďalších dvoch rokov. Priemerný vek odchodu z pracovného trhu v našich šiestich stredoeurópskych a východoeurópskych krajín je 60 rokov. Vek, v ktorom ľudia skutočne odchádzajú do dôchodku je v priemere 59 rokov. Priemerný schodok medzi oficiálnym vekom odchodu do dôchodku, ktorý je vo väčšine krajín vyše 60 rokov, a skutočným odchodom do dôchodku je takto v našich krajinách medzi jedným a šiestimi rokmi.

Zamestnávateľské zväzy pociťujú nespornú potrebu zvýšiť súčasný vek odchodu do dôchodku, aby sa **preklenula medzera medzi oficiálnym a skutočným vekom odchodu do dôchodku** a sú za **zavedenie stimulov pre podniky** (ako je daňová úľava, výnimka z prispievania do sociálnych fondov a podobne), ktoré **umožnia starším pracovníkom zostať v práci aj po dosiahnutí prvej príležitosti odísť do dôchodku**.

Vo všetkých stredoeurópskych a východoeurópskych krajinách oficiálny vek odchodu do dôchodku nedosahuje barcelonský cieľ 65 rokov.

Závery

Pokračovanie v práci po dosiahnutí veku 60 rokov by už nemalo byť výnimkou, ale skôr pravidlom. Súčasne by to nemalo znamenať bremeno pre podnik ani pre pracovníka, ale by sa k nemu malo pristupovať ako k obojstrannej výhode. Zamestnávateľia preto musia podniknúť viac krokov a opatrení, aby sa prispôbili potrebám starších pracovníkov, pretože budú tvoriť narastajúci podiel pracovnej sily v našich krajinách.

Stimuly pre skoré odchody do dôchodku sa musia celkom odstrániť a malo by sa finančne povzbudzovať pokračovanie v práci prostredníctvom daňového systému a systému sociálneho zabezpečenia pre obe strany pracovnej zmluvy. Podniky potrebujú ďalšiu podporu pri manažovaní otázok súvisiacich s vekom na pracovnom mieste a pri poskytovaní ďalšieho vzdelávania a výcviku svojej „sivej“ pracovnej sily.

Riešenie otázok spojených so starnutím by sa malo stať stredobodom celej spoločnosti a nielen záležitosťou zamestnávateľov.

