



Европейски икономически и социален комитет

SOC/400
Демографското развитие и
пазарът на труда

Брюксел, 13 юли 2011 г.

СТАНОВИЩЕ

на Европейския икономически и социален комитет

относно

„Бъдещето на пазара на труда в Европа – в търсене на ефикасен отговор на
демографските промени“
(проучвателно становище)

Докладчик: г-н **Wolfgang Greif**

С писмо от 30 ноември 2010 г. полският държавен секретар в Министерството на външните работи г-н Mikołaj Dowgiałewicz от името на полското председателство на Съвета на ЕС отправи искане към Европейския икономически и социален комитет да изготви проучвателно становище относно

„Бъдещето на пазара на труда в Европа – в търсене на ефикасен отговор на демографските промени“.

Специализирана секция „Заетост, социални въпроси и гражданство“, на която беше възложено да подготви работата на Комитета по този въпрос, прие своето становище на 27 юни 2011 г.

На 473-тата си пленарна сесия, проведена на 13 и 14 юли 2011 г. (заседание от 13 юли 2011 г.), Европейският икономически и социален комитет прие настоящото становище със 120 гласа „за“ и 11 гласа „въздържал се“.

*

* *

1. **Заклучения**

1.1 В настоящото становище ЕИСК поставя в центъра на вниманието следните аспекти на заетостта и на политиката на пазара на труда:

- а) последователното използване на наличния трудов потенциал на всички възрастови групи като централна изходна точка за справяне с демографските предизвикателства;
- б) възможностите и нуждите от засилено използване на трудовия потенциал на възрастните хора и нарастващото значение на „сребърното поколение“ за цялата икономика;
- в) основните елементи на необходимото реструктуриране, насочено към трудова сфера, приспособена към застаряването.

1.2 Най-ефективната стратегия по отношение на застаряването в Европа се състои в максимално използване на наличния потенциал за заетост. Това може да бъде постигнато единствено чрез целенасочена политика на растеж и чрез увеличаване на качествената заетост със задължително социално осигуряване.

- Усилия, целящи повишаването на равнищата на заетост на възрастните хора, главно чрез промени в пенсионната система, които водят до по-лоши условия на достъп и право на ползване, най-често предложения за премахване на законово установената пенсионна възраст, не представляват подходящ отговор на проблема със застаряването на населението.

- Бъдещите нужди от финансиране на пенсиите не се определят от демографското съотношение между възрастните хора и хората в трудоспособна възраст. От решаващо значение в много по-голяма степен са тенденциите в развитието на равнището на икономическата зависимост, т.е. съотношението между получателите на пенсионни плащания и активното население.
- Ако в следващите десетилетия интеграцията на хората в трудоспособна възраст на пазара на труда се подобри значително в целия ЕС, то повишаването на икономическата зависимост ще остане в граници, които позволяват този процес да бъде овладян.

1.3 Използването на наличния потенциал за заетост изисква широко прилагане на политика, която дава възможност за участие. Тя включва приспособяването на трудовата сфера спрямо възрастта, разширяването на възможностите за образование и обучение, създаването на висококачествени и производителни работни места, гарантирането на ефективни системи за социална сигурност, всеобхватни мерки за съчетаване на професионалния и личния живот и др.

1.4 Демографското развитие предоставя също и възможности за икономиката и заетостта. От една страна нараства значението на възрастните хора като клиенти, което създава възможности за заетост на лица и от други възрастови групи. От друга страна, в застаряването на обществото се крие значителен потенциал за заетост от гледна точка на предлагането.

- Броят и качеството на работните места, генерирани от икономическия потенциал на възрастните хора, ще зависят най-вече от това как „сребърната икономика“ ще се формира чрез активна политика на предоставяне на услуги.
- По-специално в сферата на здравеопазването и на предоставянето на грижи, но също и в други сектори е важно нарастващото търсене да се разглежда като шанс за предлагане на заетост при приемливи условия на работа и справедливо заплащане, както и за модернизиране и професионализиране на квалификационните профили.

1.5 Който иска хората да се пенсионират по-късно, трябва да се погрижи и за това те да могат да работят по-дълго. Това означава да се осигуряват работни места и трудът да бъде организиран така, че да може да бъде извършван до определената пенсионна възраст. Ето защо се изисква последователно реструктуриране, насочено към трудова сфера, приспособена към застаряването.

- При това става въпрос не само за целево приспособяване на работните места за възрастните хора, а и за организирането на труда по такъв начин, че да съответства на процеса на застаряване на населението във всички фази на професионалната кариера.

- Това изисква пакет от мерки, които да позволят хората във всички възрастови групи действително да имат шанса да намерят работа и да я извършват дългосрочно.
- Условието на труд и работната среда трябва да се приспособяват към работници на най-различна възраст. Трябва да се води борба с дискриминацията и отрицателните стереотипи спрямо по-възрастните работници.
- При всички мерки от значение е отговорността на публичния сектор и на предприятията, както и готовността на хората да работят по-дълго, включително и готовността на отделния човек за учене през целия живот и здравната профилактика.

1.6 Изисква се всеобхватно приспособяване на трудовата сфера, при което социалните партньори имат особено значение на всички равнища. В този дух в параграф 6.5 на настоящото становище ЕИСК представя пакет от конкретни предложения за сфера на труда, приспособена към застаряването. Във връзка с това е ясно, че това не трябва да води нито до по-голям натиск върху възрастните хора, нито до мизерия за хората, които вече не са в състояние да продължат да работят.

2. Въведение

2.1 ЕИСК вече многократно изрази позицията си относно демографските тенденции и във връзка с това, наред с другото, подчерта, че свързаните със застаряването на населението предизвикателства изискват цялостни стратегии на пазарите на труда. За тази цел в различен контекст бяха разгледани положението на пазара на труда на по-възрастните работници, както и възможностите и нуждите, свързани със засиленото ползване на потенциала за заетост на тези работници, а също и на други приоритетни групи на пазара на труда¹.

¹

Становища на ЕИСК относно: „Положението на застаряващите работници“, (<http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.soc-opinions.14120>); „Заетост на приоритетни категории (Лисабонска стратегия)“ (<http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.soc-opinions.14141>); „Стратегии/Повишаване на възрастта за излизане от пазара на труда“ (<http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.soc-opinions.14156>).

- 2.2 Във връзка с отражението на демографското развитие върху пенсиите неотдавна ЕИСК заяви съвсем ясно, че многократно пропагандираният преход към капиталови пенсионни схеми не е подходящ отговор на застаряването на обществото². Това нито ще спести разходите, нито ще намали рисковете. Такъв подход няма да доведе и до икономии на разходите, а в общия случай до повече разходи или, в най-добрия случай, до изместване на разходите, и няма да създаде повече сигурност, а зависимост от капиталовите пазари и с това значително по-високи рискове за пенсионната система. ЕИСК изрази също така силно съмнение, че с повишаването на законово установената пенсионна възраст съществено ще се допринесе за преодоляване на демографските предизвикателства. Много по-важно е действителното пенсиониране да се доближи до съществуващата законово установена пенсионна възраст.
- 2.3 Освен това на фона на прогнозираните демографски промени (стагнация или намаляване на броя на хората в трудоспособна възраст) ЕИСК посочи, че за справяне с предизвикателствата на едно застаряващо общество от съществено значение е целенасочена политика на растеж и повишаване на качествената заетост със задължително социално осигуряване. Това се отнася както за възрастните, така и за младите хора. От това ще зависи и устойчивото гарантиране на пенсиите. По този начин пълната заетост и добрите доходи са най-добрите гаранции за пенсионната система.
- 2.4 Във връзка с това ЕИСК винаги е подчертавал необходимостта от използване на целия неоплозотворен потенциал за заетост (жените с деца, младите хора, лицата, които напускат училище преждевременно, хората с ниска квалификация, лицата с увреждания или които имат някакво ограничение поради медицински причини и др.) и е настоявал за мобилизиране на потенциала на възрастните хора. Със съжаление беше установено, че въпреки значителния напредък през изминалите 10 години, участието на възрастните хора на пазара на труда е далеч под европейските целеви стойности.
- 2.5 ЕИСК разгледа и области извън пазара на труда, които са от значение за демографското развитие в обществата в Европа (напр. семейна политика и равнище на раждаемост, миграция и интеграция, отношения между поколенията и др.)³. Тези теми не се разглеждат по-конкретно в настоящото проучвателно становище. В отговор на сезирането от предстоящото полско председателство вниманието следва да се съсредоточи по-скоро върху следните аспекти на политика на пазара на труда:
- а) последователното използване на наличния потенциал за заетост на всички възрастови групи в един приобщаващ пазар на труда;

² Становище на ЕИСК относно „Зелена книга за адекватни, устойчиви и сигурни европейски пенсионни системи“ (<http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.soc-opinions.14892>).

³ Вж. становище на ЕИСК относно „Ролята на семейната политика в процеса на демографски промени, обмен на най-добри практики между държавите-членки“ (<http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.soc-opinions.14900>).

- б) възможностите и необходимостта от засилено използване на потенциала за заетост на възрастните хора, както и нарастващото значение на „сребърното поколение“ за цялата икономика;
- в) основните елементи на необходимото реструктуриране, насочено към трудова сфера, приспособена към застаряването.

2.6 Според ЕИСК въпреки че прилагането на пакета от мерки, разглеждан в настоящото становище, е отговорност най-вече на държавите-членки на ЕС, те могат да извлекат полза и от сътрудничество на европейско равнище. Ето защо ЕИСК призовава държавите-членки да засилят сътрудничеството между Групата от експерти на Европейската комисия по демографските въпроси, Комитета по заетостта и Комитета за социална закрила, за да се гарантира, че двата комитета постоянно извличат полза за своята работа от експертни знания относно демографските тенденции, от анализи и от най-добрите национални практики с цел ефективно интегриране на лица от всички възрасти – и най-вече на по-възрастните хора – на пазара на труда.

3. По-добра интеграция на пазара на труда: най-важният отговор на проблема, свързан със застаряването на населението

3.1 През следващите десетилетия във всички държави на ЕС ще се отбележи значително нарастване на броя на възрастните хора. Едновременно с това усреднено в ЕС се прогнозира намаляване на хората в трудоспособна възраст. Съчетаването на тези две тенденции означава, че може да се очаква значително нарастване на **коефициента на демографска зависимост**⁴, който според прогнозите на ЕВРОСТАТ за населението до 2050 г. почти ще се удвои в целия ЕС от сегашните 26% на 50%.

3.2 Това значително нарастване на дела на възрастните хора често прибързано се приравнява със съответно нарастване на тежестта за социалните системи и при това се стига до заключението, че съществуващите пенсионни системи са безперспективни. Чисто демографските съотношения обаче не отразяват в достатъчна степен чисто икономическите дадености. За въпросите на финансирането на социалната държава например от съществено значение е **коефициентът** не на демографската, а **на икономическата зависимост**, т.е. по-специално броят на пенсионерите, на получателите на помощи поради ограничена трудоспособност и на безработните спрямо броя на заетите, които финансират плащанията със своите социални осигуровки и данъци. Освен това от решаващо значение е и повишаването на производителността на труда на цялата икономика, тъй като позволява нарастване на средствата, които могат да се разпределят между работещите и неработещите.

⁴

Брой на хората на възраст над 65 години спрямо броя на хората в трудоспособна възраст от 15 до 64 години.

- 3.3 Подвеждащото използване на коефициента на демографска зависимост и честото приравняване на броя на хората в трудоспособна възраст с броя на заетите не съответстват на реалността и отклоняват вниманието от подходящите решения за справяне с проблема. Все пак коефициентът на икономическа зависимост понастоящем е двойно по-висок от чисто демографското съотношение на хората на възраст над 65 години спрямо лицата в трудоспособна възраст. Основната причина за това е че далеч не всички хора в трудоспособна възраст имат работа:
- над 23 милиона души в целия ЕС понастоящем са безработни;
 - много лица в трудоспособна възраст са вече пенсионирани, преди всичко поради здравословни причини;
 - или не са интегрирани на пазара на труда поради други причини (лица, които се обучават, хора, ангажирани с полагане на грижи, домакини и др.);
 - освен това има и много случаи на хора с увреждания, които се сблъскват с пречки при участието си в пазара на труда, включително дискриминация и недостатъчно приспособяване към техните нужди.
- 3.4 Основната идея на коефициента на икономическа зависимост е че за оценката на последиците от демографското развитие в дадена страна⁵ трябва да се използва не само възрастта, а преди всичко развитието на пазара на труда. На този фон ЕИСК смята, че е от основно значение да се демонстрира по-ясно връзката между развитието на пазара на труда и развитието на икономическата зависимост, за да се намерят правилните отговори на демографските предизвикателства.
- 3.5 Дори и ако застаряването се развие в обхвата, който понастоящем се прогнозира, в бъдеще ще се проявят твърде различни тенденции на икономическата зависимост според развитието на пазара на труда: ако в следващите десетилетия в ЕС се подобри интеграцията на хора в трудоспособна възраст на пазара на труда (достигане на нивото на най-добрите понастоящем държави в ЕС), нарастването на коефициента на икономическа зависимост ще се запази в умерени граници, въпреки значителното застаряване на населението⁶.

5

Тази зависимост се демонстрира с помощта на калкулатора на коефициента на зависимост на Камарата на труда във Виена (AK-Wien). Използваното в този модел съотношение между броя на пенсионерите и безработните спрямо броя на заетите (коефициент на икономическа зависимост) ясно показва голямото значение на различни ситуации на пазара на труда (например равнище на заетост), свързани за демографските предизвикателства, и, отчитайки реални икономически фактори, то представя значително по-реалистична картина, отколкото простото съпоставяне на броя на хората над 65-годишна възраст спрямо онези на възраст между 16 и 64 години (коефициент на демографска зависимост).

6

Например в Австрия коефициентът на демографска зависимост през 2008 г. е 25% при коефициент на икономическа зависимост – 61%; прогноза за коефициента на зависимост за 2050 г. въз основа на състоянието на пазара на труда в Дания (коефициент на участие): докато коефициентът на икономическа зависимост би се покачил слабо от 61% през 2008 г. на 72% през 2050 г., при коефициента на демографска зависимост би се отбелязало почти удвояване до 48%.

- 3.6 В това отношение още преди години Европейската комисия установи, че не възрастта, а по-скоро действителният трудов статус на лицата в трудоспособна възраст е от значение за справяне с демографските предизвикателства:

„Активното население в действителност е много по-малобройно от възрастовата група 15-64 г. (...). Това оставя значително поле за действие за увеличаване на заетостта в повечето държави-членки и съответно възможност за постигане на значително по-благоприятен баланс между заетите лица и пенсионираниите възрастни хора. (...) Това демонстрира значението на повишаването на равнищата на заетост в ЕС. Може да се смята, че това е най-ефективната стратегия, с която страните могат да се подготвят за застаряването на населението.“⁷

- 3.7 Така и според Комисията по отношение на застаряването в Европа най-ефективната стратегия се състои в последователното използване на наличния потенциал за заетост. Едновременно с това, разбира се, от решаващо значение е да продължи да се повишава производителността на труда, за да се гарантира повишаване на стандарта на живот. Ако двете изисквания се комбинират, то става ясно, че основното решение за демографските предизвикателства може да звучи само по следния начин: целенасочена политика на растеж и повишаване на заетостта. Необходимият потенциал от работна ръка по принцип е налице в достатъчна степен в повечето държави-членки на ЕС. От основно значение е по подходящ начин да се даде тласък на процеса на интеграция на пазара на труда и този процес да бъде придружен от наблюдение.
- 3.8 Необходимостта от използването на наличния потенциал за заетост не обхваща само възрастните хора, а се отнася за всички възрастови групи. За тази цел са необходими интензивни усилия за подобряване на шансовете за заетост на всички групи лица с ограничени възможности за заетост. В този контекст ЕИСК вече често е заявявал, че за справяне с демографските проблеми е необходима цялостна концепция, в която се включват редица икономически, социални и политически аспекти, като законната имиграция също може да се използва като решение⁸.
- 3.9 За ЕИСК е ясно, че максималното използване на наличния потенциал за заетост изисква последователното прилагане на политика и практики на предприятията, даващи възможност за участие:

- превенция срещу възникването на безработица и изключване именно на възрастни хора в условия на рецесия (чрез съответна антициклична политика на стимулиране на търсенето);
- създаване на повече и по-добри възможности за навлизане и професионални перспективи за младите хора и на необлагодетелстваните по отношение на достъпа до пазара на труда лица;

7

Demography Report 2008 (Демографски доклад за 2008 г.) (SEC(2008) 2911, стр. 133).

8

Вж. също становището на ЕИСК относно „Ролята на законната имиграция в контекста на демографското предизвикателство“ (докладчик: г-н Pariza Castañós); <http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.soc-opinions.14361>.

- гарантиране на широко разпространено образование и обучение, включително повишаване на квалификацията без откъсване от професионалната дейност (например чрез законово установени възможности за платен отпуск с цел образование и обучение);
- намаляване на дела на случаите на инвалидизиране посредством висококачествена здравна и трудова защита във и извън предприятията, всеобхватни мерки за здравна профилактика, както и превенция и рехабилитация;
- отстраняване на пречките пред заетостта сред хората с увреждания чрез по-приобщаващи работни места, а именно физическа достъпност, достъпност на информационните технологии и гъвкав режим на работа, евентуално с помощта на публично финансиране, когато е необходимо;
- значително повече усилия за съчетаване на личния и професионалния живот, както и подобряване на разпределението на семейните задължения между партньорите.

3.10 Във връзка с това през март 2010 г. европейските социални партньори сключиха самостоятелно споразумение, което съдържа както предложения за мерки на националните социални партньори, така и препоръки към националните власти⁹.

3.11 Това означава обаче също така повишаване на дела на участие на възрастните хора на пазара на труда чрез създаване и подобряване на възможностите за заетост, както и последователно реструктуриране, насочено към трудова сфера, приспособена към застаряването. Във връзка с това е ясно, че това не трябва да води нито до по-голям натиск върху възрастните хора, нито до мизерия за хората, които вече не са в състояние да продължат да работят. Пенсионирването е право, признато от конвенциите на МОТ¹⁰ и пенсиите следва да осигуряват на получаващите ги достоен живот.

4. Положението на възрастните хора на пазара на труда в ЕС: преглед

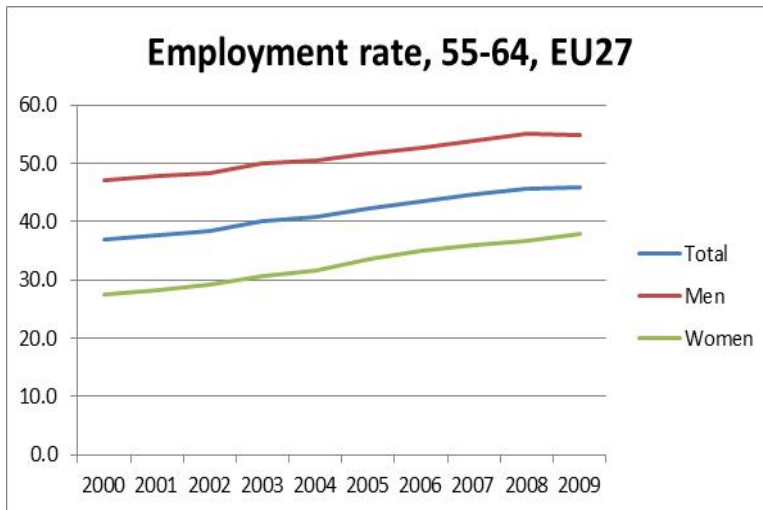
4.1 Потенциалът за заетост на възрастните работници (55-64 години) в целия ЕС продължава да не се използва достатъчно. Графика №1 показва, че в периода на Лисабонската стратегия при по-ниско разположена изходна точка е постигнат значителен напредък. Делът на заетите възрастни хора се покачва с почти 10 процентни пункта.

4.2 Определената цел до 2010 г. (50%) обаче е твърде далече. Подобриенето при жените е малко по-голямо отколкото при мъжете. Въпреки това разликата между половете се запазва твърде голяма: и в края на периода не повече от една трета от жените между 55 и 64 години са имали работа (Графика №1).

Графика №1:

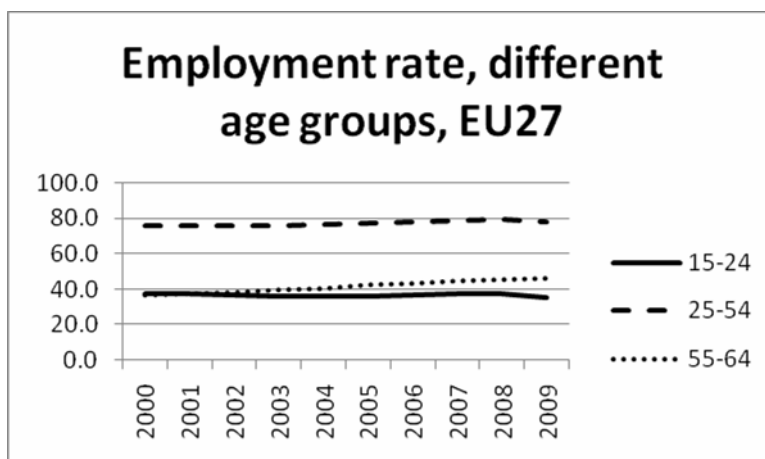
⁹ Европейски социални партньори: „Framework Agreement on Inclusive Labour Markets“ (Рамково споразумение относно приобщаващите пазари на труда), март 2010 г. (вж. също така документите на: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=744&furtherNews=yes>).

¹⁰ Съгласно Конвенция № 128 относно обезпеченията при инвалидност, старост и смърт пределната възраст за упражняване на труд е 65 години.



4.3 Сравнението с тенденциите на заетостта при други възрастови групи също е показателно. От едно и също ниво заетостта при възрастните се покачва, докато при младите хора намалява (Графика №2). Това се дължи главно на по-дългия период на обучение. Въпреки това през кризисната 2009 г. заетостта сред младите хора рязко намалява. Това бележи разлика спрямо предходни кризи, които са били „преодолени“ преди всичко за сметка на заетостта на възрастните. От тук следва, че проблемите на един сегмент от населението (в този случай на възрастните хора) не бива да се решават в ущърб на други групи (на младите хора).

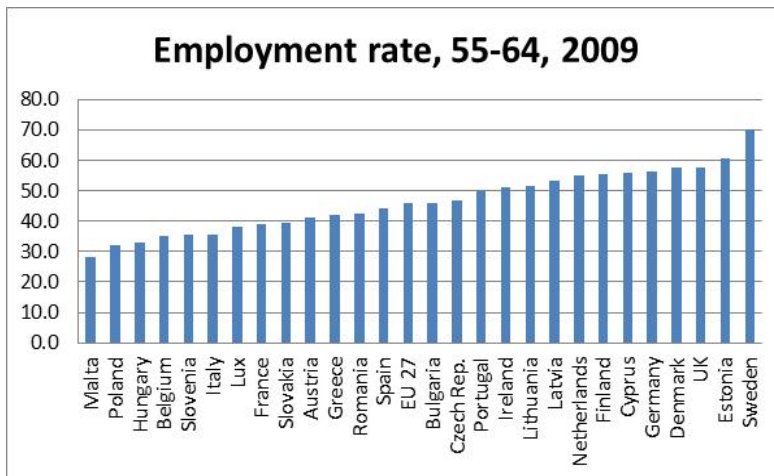
Графика №2:



4.4 Графика №3 показва големи разлики между държавите-членки на ЕС: в Швеция работят около 70% от възрастните (което като цяло съответства на Лисабонската цел за заетостта). В други страни работят само около една трета от хората на възраст между 55 и 64 години. Трябва да се изтъкнат добрите резултати на трите северни страни

(Швеция, Дания, Финландия). Освен това обаче не се вижда никаква връзка с класическите модели на системите на социалните държави в Европа. Изглежда високите равнища на заетост на възрастните хора са съвместими с различни институционални структури. Очертаните различия все пак дават представа за това какъв потенциал за заетост остава понастоящем неизползван в Европа.

Графика №3:



- 4.5 На пръв поглед ситуацията сред възрастните хора по отношение на безработицата не се различава драматично от средните стойности за населението. Така равнището на безработица сред възрастните за целия ЕС и в редица страни е малко по-ниско от общата стойност. Това обаче е само обратната страна на плашещо високата безработица сред младите хора. Все пак трябва да се отбележи, че зад тези цифри се крие и обстоятелството, че много неработещи, но трудоспособни възрастни хора не са регистрирани като безработни, а са „паркирани“ в „системи за подпомагане“.
- 4.6 Въпреки това за възрастните хора драматичен се оказва рискът от дълготрайна безработица. Той нараства главоломно с нарастване на възрастта. Веднъж останали без работа, възрастните хора често остават безработни до края на кариерата си: докато при младите хора около една четвърт остават без работа повече от година, то този процент нараства с възрастта и при възрастните (55-64 години) възлиза средно на почти 50% за целия ЕС.
5. **Използване на потенциала за заетост на едно застаряващо общество: работа за възрастните и работа, извършвана от възрастните**
- 5.1 Демографското развитие носи също и възможности за икономиката и заетостта. От една страна нараства значението на възрастните като клиенти, което пък създава възможности за заетост на хора от други възрастови групи. От друга страна застаряването на обществото крие и съществен потенциал за заетост от гледна точка на

предлагането. И в двата случая естествените и пазарните процеси трябва да се следят и направляват от политиката и институциите.

- 5.2 Общества, в които хората живеят по-дълго, предлагат разнообразни възможности за разработването на нови продукти и услуги. Редица сектори могат да извлекат полза от „сребърния пазар“. Тук се включват строителство и жилища, услуги, свързани с качеството на живот (култура, свободно време, туризъм, спорт, медии, телекомуникации), както и здравни и социални услуги.
- 5.3 Младите и възрастните хора имат различни модели на потребление и спестяване. Промяната в търсенето, до която това ще доведе за цялото общество, ще повлияе и върху бъдещите структури на производство и заетост. Така трябва да се очаква, че демографското развитие ще засили и без това силната тенденция към изграждането на общество на услугите. Наред с други сектори свръхпропорционално ще нараснат преди всичко здравните услуги и предоставянето на грижи. Тези секторни промени ще се застъпят с други, произтичащи от други причини (например „екологосъобразен преход“). Пазарът ще се адаптира донякъде към промененото търсене, въпреки това политиката трябва да изпълнява организационна и направляваща роля, преди всичко в активната политика за пазара на труда, например при придобиването на квалификация, информирането и намирането на работа чрез институциите на пазара на труда.
- 5.4 Броят и качеството на работните места, създавани от икономическия потенциал на възрастните хора, ще зависят до голяма степен от това по какъв начин „сребърната икономика“ ще се формира чрез активна политика на услугите. Особено в сферата на здравеопазването и социалните грижи, но също и в секторите на туризма и свободното време ще бъде важно нарастващото търсене да се разглежда като шанс за предлагането в тези области на заетост при приемливи условия на труд и по-справедливо заплащане, както и за модернизиране и професионализиране на квалификационните профили. За да се мотивират повече хора да избират професии в областта на здравеопазването, грижите и социалната сфера, заетостта трябва да става все по-привлекателна в течение на цялата кариера.
- 5.5 Професионалните социални услуги също могат да бъдат инструмент за постигане на амбициозните цели за равнопоставеност. Подходящ набор от социални услуги (места в детски заведения и предлагане на услуги за оказване на грижи) допринася за това полагащите грижи лица (най-често жени) да бъдат облекчени и да могат да използват изцяло квалификациите си на пазара на труда.

- 5.6 Инвестициите в социални услуги допринасят не само за създаването на нови работни места, но и за съживяване на регионалната икономика. Широкообхватното гарантиране на достъп до висококачествени услуги на достъпни цени открива нови възможности за заетост. Инициативи в дейностите с нестопанска цел, особено в социалната икономика, също са от значение. Тук общините имат особено място: те не само носят основната отговорност за социалните услуги, но и познават най-добре потребностите и рамковите условия по места. Най-големият проблем се състои обаче в това, че на повечето общини все повече не достигат необходимите финансови средства, за да могат да предоставят нужните услуги.
- 5.7 От гледна точка на предлагането трябва да се отбележи, че младите и възрастните работници не са лесно взаимозаменяеми: докато младите като цяло са по-гъвкави при научаването на нови неща, то възрастните допринасят с повече опит. Дори когато производителността на един човек намалява в дадено отношение (например физическата издръжливост), това може да се компенсира частично чрез промени в организацията на работата, подходящо обучение, мерки в областта на здравната профилактика и чрез по-ефективното използване на технологии на работното място.
- 5.8 Отрасловото пренасочване в посока на услугите може дори да доведе до подобряване на положението на възрастните хора: в редица области целенасочено се намалява физическото натоварване, а нараства значението на социалните умения. Затова предприятията не бива да разчитат единствено на по-младите хора. Производителността на едно предприятие не е просто сума от производителността на отделните работници. Запазването на натрупаното ноу-хау в смисъл на управление на знанията в рамките на дадено предприятие и организационната структура често са по-важни от индивидуалната производителност. В тази област важно място заемат усилията за утвърждаване на професионалната дейност в областта на консултирането, наставничеството и индивидуалното обучение. Накрая, необходимо е фирмите навреме да отразят демографските промени в своите планове за развитие на персонала и да използват оптималната комбинация от силни страни на работниците от различни възрасти.
6. **Изграждане на трудова сфера, приспособена към застаряването**
- 6.1 Който иска хората да се пенсионират по-късно, трябва да се погрижи и за това те да могат да работят по-дълго. Това означава да се осигуряват работни места и трудът да бъде организиран така, че все повече хора да могат да работят до обичайната пенсионна възраст. При това става въпрос не само за целевото създаване на работни места и приспособяването им за възрастните хора, а преди всичко за това по време на цялата кариера трудът да се организира по такъв начин, че на ранен етап да се избягват рисковете и вредните въздействия за здравето. От това извличат полза заетите от всички възрасти.

- 6.2 Въпреки че е ясно, че за съхраняване на трудоспособността важна роля има личната отговорност на самия работник, трябва да се отбележи, че съществени причини за преждевременното напускане на трудовата сфера са влошаването на здравословното състояние, включително поради условия на труд с физическо и психическо натоварване, високата интензивност на труда, ранното освобождаване на по-възрастни работници, а също така и липсата на обучение и възможности за (по-нататъшна) заетост. Към това трябва да се добави и фактът, че нови форми на организация на труда все повече ограничават възможностите за по-нататъшна заетост на възрастните хора в сектори с по-малко натоварване.
- 6.3 За повишаване равнището на заетост на възрастните хора обаче не е достатъчно те да съхраняват здравето и работоспособността си и да стават привлекателни за работодателите. Наличните работни места също трябва да станат по-привлекателни за възрастните хора. Така от качеството на заетостта зависи в голяма степен дали възрастните работници ще се върнат на пазара на труда или съответно ще останат на работа.
- 6.4 Само една съзнателна политика на „удължаване на активния живот“, включваща всеобхватни възможности за повишаване на квалификацията, може да доведе до устойчиво повишаване на заетостта сред възрастните хора. Основният въпрос в този контекст гласи: Какви мерки са необходими, за да имат възрастните хора действителен шанс да намерят работа и да я извършват дългосрочно?
- 6.5 В този смисъл според ЕИСК последователното реструктуриране, насочено към трудова сфера, приспособена към застаряването, трябва да бъде постигнато чрез пакет от мерки, които включват по-специално следните основни елементи:
- стимули за предприятията да създават работни места, подходящи за възрастните хора и да стабилизират съществуващата заетост на по-възрастните работници (мерки за това възрастните да не бъдат освобождавани от работа преждевременно, както и иновативни концепции за задържане на по-възрастните работници в по-малко натоварващи области в предприятията);
 - проактивна политика на пазара на труда за повторно интегриране на по-възрастните безработни в трудовата сфера, както и за намаляване на риска от дългосрочна безработица; това означава осигуряване на съответните средства за активна политика на пазара на труда;
 - подробни консултации и помощ за търсещите работа, както и конкретна подкрепа при намирането на работа (включително субсидирана заетост, помощ при започване на работа, социални проекти от общ интерес), както и превантивни и рехабилитационни мерки за реинтеграция;

- мерки, имащи за цел да подготвят физически и психически работниците да останат по-дълго на работа, преди всичко чрез намаляване на натоварването в работата и приспособяване на условията на труд за възрастните хора (напр. стимули за по-добра защита на работниците, като опазване на здравето, насърчаване на фирмени програми за здравна профилактика), като се отчита фактът, че при някои тежки професии това може да се окаже спирачка;
- мерки за повишаване на капацитета на работните места за приобщаване на по-възрастни хора с увреждания, напр. чрез приспособяване, което да повиши физическата достъпност и да улесни използването на информационни технологии;
- мерки за повишаване на готовността на лицата да искат да работят по-дълго, включително и готовността за учене през целия живот и здравната профилактика;
- разработване и договаряне между социалните партньори на съобразени със здравето модели за работно време на секторно и фирмено равнище по време на цялата кариера (напр. дългосрочен неплатен отпуск по лични причини, платен отпуск във връзка с обучение);
- фирмени мерки, въвеждани чрез колективно договаряне и законодателни мерки за гарантиране на по-голямо участие в обученията на възрастните хора (стимули за подобряване на недостатъчните възможности за участие във вътрешнофирмено обучение преди всичко на лица с ниска квалификация, осигуряване на съответните финансови средства за приоритетно повишаване на квалификацията на хората над 40-годишна възраст, подобряване на законовите рамки за платен отпуск във връзка с обучение);
- мерки за осъзнаване на приноса на възрастните работници (признаване на значението на опита и предаването на придобитите по време на работата умения на младите);
- широка обществена кампания за повишаване на информираността за премахване на стереотипите и предразсъдъците спрямо по-възрастните работници и придаване на положително значение на понятието остаряване; трябва да се води борба срещу възрастовата дискриминация и негативните клишета по отношение на по-възрастните работници;
- консултация и подкрепа на предприятия, особено МСП, при прогнозното планиране на персонала и разработването на организация на труда, съобразена с възрастта и остаряването;

- създаване на подходящи стимули за наемане на по-възрастни работници и задържането им на работа, без това да нарушава конкуренцията;
- създаване на социално приемливи стимули за по-продължителна заетост в рамките на действащите законови разпоредби за пенсионната възраст за всички, които намират работа и могат да работят;
- там където е възможно или желано, да се разработят иновативни и привлекателни модели за плавен преход от трудовата дейност към пенсиониране в рамките на системите за задължително пенсионно осигуряване (например по-нататъшно разработване на модели за работа на непълно работно време преди пенсиониране).

6.6 Насърчаването на по-продължителна професионална кариера изисква обаче споделена отговорност и усилия на държавата, работодателите и самите работници. Тази отговорност трябва да бъде съответно възприета от всички страни. Социалните партньори имат особена роля при всички мерки. Успешни модели, както в северните страни, така и в други държави-членки показват как на равнище колективно договаряне и на фирмено равнище, по социално приемлив начин и с участието на социалните партньори, може да се създаде потенциал за изграждане на функциониращ пазар на труда за възрастните хора със значителна стабилност на заетостта, както и висока степен на трудоспособност и заетост на възрастните.

Брюксел, 13 юли 2011 г.

Председател
на
Европейския икономически и социален
комитет

Staffan Nilsson
