



# СТРАТЕГИЯ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ВЪЗРАСТТА



**Януари 2007**

**Водещ партньор: European Profiles S.A.**

**Партньори: ANCE • INE • Център за образование на възрастните,  
Куасанкоски • FIM-Университет Ерланген- Нюрнберг • Мрежа на Баварските  
възрастни граждани • Информационен център срещу бедността, България •  
Университет на Кипър •**

Тази публикация е продукт на проекта: "ТРАНСНАЦИОНАЛНА ОБМЯНА ЗА АКТИВНО СТАРЕЕНЕ", съ-финансиран от Европейската Комисия

Информация за проекта може да се намери на Интернет <http://www.activeageing.org>

Автор: Мария Кетцедзопулу, Изследовател, Национален център за социални изследвания, Гърция

Национални доклади

България: Мария Желязкова, Духомир Минев, Информационен център – НПО срещу бедността

Кипър: Савас Катсикидес, Сотирис Теохаридес, Джордж Исайас, Георгия Янгу, Университет на Кипър

Финландия: Нино Мелוליная, Сепо Таванайнен, Рика Каасалайнен, Център за обучение на възрастните, Куасанкоски

Германия: Пол Хелд, Марсел Плечати, Евелин Шленк, FIM - NeuesLernen, Институт към Университета на Ерланген - Нюрнберг

Карл Хайнц Рюеде, Гьотц Кемпе, Мрежа на баварските възрастни граждани

Гърция: Катерина Барлу, Филип Пуластидес, Институт по труда GSEE-ADEDY, Регион на западна Гърция, Кели Бибири, Мрежа на сътрудничаещи експерти, Атина

Мениджъри на проекта:

Димитрис Баколас, Калиопе Мастора, European Profiles S.A.

©EUROPEAN PROFILES S.A., 2007

40 Vatatzi Str.

114 72 Athens - Greece

Tel: +30 210 8210895

Fax: +30 210 8254021

E-mail: [epmail@europeanprofiles.gr](mailto:epmail@europeanprofiles.gr)

Website: <http://www.europeanprofiles.gr>

ISBN 0000000000000

## Съдържание

Предговор – Проектът “Транснационална обмяна за активно стареене”

Въведение

Част I. Основа и рамка на проекта

1. Методологическа рамка на проекта
2. Главни предизвикателства на процеса на застаряване и аргументи за моделиране и стимулиране на политически мерки в България, Кипър, Финландия, Германия и Гърция
3. Фактори и бариери, ограничаващи участието на застаряващите работници на трудовия пазар – обобщавайки фактите

Част II. Политически отговор: Интегрирана стратегия за управление на възрастта

1. Към по-широка перспектива: Основни принципи за интегрирана стратегия за управление на възрастта
  - 1.1. Концептуална рамка
  - 1.2. Основни принципи на една интегрирана стратегия за управление на възрастта
2. Основни полета и приоритети за интервенция

Съдеб I. Ограничаване на де-стимулирането към работа и увеличаване на избора при решенията работа - пенсиониране: Юридически интервенции по отношение на схемите работа - пенсиониране

Мярка 1. Пенсионна реформа: Превръщане на ранното пенсиониране в по-малко привлекателно. Адаптиране на пенсионните системи.

Мярка 2. Ограничаване на пътя към неофициалното ранно пенсиониране чрез социално - осигурителни ползи.

Мярка 3. Осигуряване на гъвкавост на трудовия живот

Част II. Увеличаване на стимулите към предприятията / работодателите

Мярка 1. Промяна на нагласите на работодателите. Подкрепа на дейностите за управление на възрастта на работните места

Мярка 2. Намаляване на различните разходи, субсидиране на разходите за заплата

Мярка 3. Увеличаване на подкрепата на правителството за обучение и мобилност. Подобряване на производителността на труда

Сълб III. Увеличаване на стимулите за възрастните работници да останат по-дълго на работа

Мярка 1. Подобряване на способността за наемане. Промяна на нагласите на работниците. Подобряване на развитието на персонала.

Мярка 2. Подобряване на качеството на трудовия живот, стимулиране на равенство в трудовия живот. Осигуряване на по-добри услуги за заетост за възрастните работници.

Мярка 3. Стимулиране на по-добри работни условия и здраве, поддържане на способността за работа

Сълб IV. Стимулиране на публичния дебат. Поддържане на активно и независимо участие на по-възрастните хора в социалния живот, гарантиране на тяхната социална интеграция

Заключителни бележки

Библиография

## **ПРЕДГОВОР**

Тази публикация е резултат от проекта “Транснационална обмяна за активно остаряване” [exchAnGE], който е съ-финансиран (80%) от Европейската комисия – Генерален Директорат по заетост, социални дела и равни възможности в рамките на Общностната програма за действие за борба със социалното изключване 2002-2006.

Цялата отговорност за тази публикация е на автора. Комисията не е отговорна за каквато и да било употреба на информацията, съдържаща се тук.

### **Проект “Транснационална обмяна за активно остаряване”**

Проектът “Транснационална обмяна за активно остаряване” е в рамките на Стратегията на Комисията за борба със социалното изключване. Въпреки прогреса, постигнат през последните години, по-възрастните хора остават част от населението с най-голям риск от бедност и социално изключване. Заетостта е ключов фактор не само, защото генерира доход, но също и защото може да стимулира социално участие и персонално развитие; и допълнително да допринесе за поддържане на адекватни стандарти на живот в напреднала възраст. Проектът се стреми да изгради интегрирана стратегия за активно застаряване, което ще подобри ситуацията на трудовия пазар за по-възрастните работници (55+) и ще стимулира капацитета на, и стимулите за, по-възрастните работници да останат или да се върнат на трудовия пазар. Проектът също така стимулира транснационална обмяна и сътрудничество за да адресира някои от ключовите аспекти на управлението на демографската промяна на европейско ниво. Освен това, той улеснява обмяната на добри практики и опит между транснационални партньори.

### **Основни цели на проекта са:**

- § Политическо сътрудничество и обмяна във връзка с управлението на демографските промени на Европейско равнище и по-специално стратегии за управление на възрастта, които стимулират запазването на по-възрастните работници (в риск от изключване) в заетостта или тяхната ре-интеграция в работата.
- § Обмяна на примери на добри практики по отношение на активното остаряване

- § Коопериране на национални организации със социални партньори, за да се реформират юридическата и институционална рамка и да се стимулират промени в поведението
- § Транснационална мрежа и споделяне на опит, за да се разпространи познание за управлението на възрастта
- § моделиране и стимулиране на интегрирана стратегия за управление на възрастта, която ще подпомогне задържането на по-възрастните работници в заетостта, както и тяхната реинтеграция в работата, чрез въвеждане на позитивни мерки за поддържане на техния работен капацитет и умения
- § сенсibiliзиране на работническите синдикални организации и други работнически органи, за да подкрепят инициативите на проекта и да участват активно в рамката на социалния диалог.

Разпространението на информация беше извършено чрез две международни конференции, четири семинара за обмяна на добри практики, уеб страницата на проекта и тази публикация на “Стратегия за управление на възрастта”.

Партньорството по проекта беше формирано на базата на включването на стари страни членки (Гърция, Германия, Финландия) и нови страни членки (Кипър и България), като това осигурява широко (географско) разпространение на резултатите от проекта. Партньорството също така включи смес от подходящи заинтересовани страни от различни сектори (публичен, частен, НПО, синдикати, университети).

Водещият партньор European Profiles, Гърция, осигурява консултацияни услуги на национални и интернационални организации и публични институции в сферите на:

- Планиране на интегрирани програми за развитие;
- Мониторинг и оценяване на програми;
- Институционално изграждане;
- Регионално развитие;
- Развитие на човешките ресурси;
- Информационна технология.

Партньори в проекта са:

- Информационен център – НПО срещу бедността (България);

- Университета в Кипър, Факултет за социални и политически науки (Кипър);
- Център за образование на възрастни, Куасанкоски/ Kuusankosken työväenopisto (Финландия);
- FIM-NeuesLernen, Фридрих Александър Университет Ерланген-Нюрнберг (Германия);
- Баварска мрежа на възрастните граждани (BSNF) (Германия);
- Атинска мрежа на сътрудничащи си експерти (Гърция);
- Институт по труда / GSEE - ADEDY Регион Западна Гърция (Гърция).

Резултатите от проекта са на разположение на уеб страницата на проекта: [www.activeageing.org](http://www.activeageing.org).

## ВЪВЕДЕНИЕ

Тази Стратегия за управление на възрастта е моделирана в рамката на проекта “Транснационална обмяна за активно остаряване”. Една от главните цели на проекта е разработването на интегрирана стратегия за управление на възрастта, която ще спомогне за реинтеграцията и за задържането на по-възрастните работници в заетостта, като се въведат позитивни мерки за запазване на техния работен капацитет и способности, както и чрез трансфер/ разпространение на информация и добри практики, отнасящи се до активното застаряване. Стратегията за управление на възрастта, представена по долу, е базирана на преглед, препоръки и предложения от партньорите в проекта, както и на съответни изследвания и библиография по въпроса.

Демографската възраст е призната за основен проблем в Европейския Съюз и е адресирана в Европейската стратегия по заетостта, защото населението на Европа застарява прогресивно. Това развитие ще има значителни негативни ефекти върху растежа и благоденствието, ако не се вземат мерки, защото приблизителната големина на трудовата сила ще намалее. Свързаните с възрастта публични разходи ще нарастват, предполагайки по-високи данъчни ставки и по-малко стимули за работа. Растежа на производителността може да намалее, защото по-голям дял от работещото население ще бъде наето в дейности по социални грижи поради застаряването на работещото население. От по-позитивна гледна точка, тази ситуация може да предложи възможности за работа на групи, които все още не са активни в трудовия пазар. Въпреки че това вече се знае от доста време, в повечето

страна правителствата едва напоследък напълно осъзнават последствията. Така развитието на политиките във връзка с проблемите на процеса на застаряване все още е в ранен етап.

От друга страна, по-възрастните хора се изправят срещу кръг от анти-стимули по отношение на работата и бариери към заетостта. Работодателите често нямат желание да наемат по-възрастни работници или да ги задържат на работа поради различни причини. Самите по-възрастни хора често се затрудняват да се задържат на работа или да си намерят нова. Нивото на заетост на застаряващата работна сила е по-ниско в повечето от европейските страни, а нивото на безработица е по-високо от средното равнище на безработица. По-възрастната част от работната сила рискува много повече да стане трайно безработна, особено неквалифицираните и полу-квалифицираните. Нивото на образование на по-възрастните работници е по-ниско от общото на работната сила, а участието на по-възрастните работници в програмите за професионално обучение е ограничено. Възможностите за работа на застаряващите работници също са ограничени и има трудности в ре-интегрирането на трудовия пазар. В резултат на това, нивата на заетост сред по-възрастните хора са ниски, което отчасти се дължи на факта, че тяхната способност за наемане е ниска.

Въпреки това, съществуващи доказателства показват, че процесът на застаряване поставя сериозни предизвикателства към обществото и че са необходими политически мерки за да гарантират, че европейските страни могат да поддържат а умерено равнище на растеж на доходите. През последното десетилетие, предизвикателствата, произлезли от увеличеното застаряване на европейската работна сила, предизвикаха широк кръг от различни политически отговори от правителствата и социалните партньори. Увеличеното участие на застаряващи работници в трудовия пазар се вижда като главен фактор в постигането на по-устойчиво икономическо и социално развитие в ЕС. Безпокойствата относно пенсиите, икономическия растеж и бъдещото предлагане на труд подбудиха различни политически инициативи за подкрепа на задържането на по-възрастните работници в заетостта.

Целта на стратегията за управление на възрастта, представена в рамките на проекта “Транснационална обмяна за активно остаряване” е да определи главните посоки за по-нататъшно развитие и прилагане на подходящи действия. Следователно тази



стратегия ще стимулира реинтеграцията и задържането на застаряващото население в трудовия пазар и подобряването на неговите способности за наемане, както и изобщо работните условия. Стратегията също така се стреми да оптимизира обмяната и трансфера на информация, опит и добри практики относно активното остаряване сред всички партньори.

Стратегията е насочена към национално равнище и на равнището на предприятието и е предвидена като практически инструмент в помощ на всички отговорни за заетостта професионалисти, като мениджъри, работодатели, работници, социални партньори и политици при осигуряването на факта, че застаряващата работна сила се управлява успешно и че възрастта не се превръща в бариера за заетостта. Стратегията е представена по такъв начин, че ключовите фигури в управлението на възрастта да имат лесен достъп до информацията. Освен това, те ще могат по-лесно да моделират, приспособят и въведат подходящи политики/мерки в своите страни/организации, в съответствие със специфичните за страната политически приоритети и социално-икономически ситуации.

Стратегията се състои от две части. В първата част е изложена методологическата рамка за осъществяването на проекта. В съответствие с това са представени основните резултати от националните доклади на партньорите в проекта от съответните страни. Това е с цел да се разкрият главните предизвикателства на процеса на застаряване и аргументите за разширяване на обхвата на политиките на национално равнище и на ниво предприятие.

След това са обобщени основните фактори (проблеми, демотивиращи фактори и бариери) които очевидно направляват работата и решенията за пенсиониране и играят важна роля в ситуацията на трудовия пазар на по-възрастните работници, така както са идентифицирани в националните доклади на партньорите по проекта и в съществуващата библиография.

Втората част на стратегията представя основните области и приоритети за интервенция. Най-напред (като резултат на препоръките и предложенията на партньорите в проекта) са разгледани концептуалната рамка и най-важните основни принципи на стратегията за управление на възрастта. Предложената стратегия за възрастта е структурирана в четири стълба. Те включват множество ключови мерки за задържането на застаряващите работници в трудовия пазар, за

борба с възрастовата дискриминация в заетостта и за поддържане и повишаване на техните качества и способности за наемане. Всяка мярка е допълнена със съществуващи политически инструменти и други интервенции на национално ниво, примери за добри практики при управлението на възрастта и специфични модели по проблемите на заетостта, свързани със застаряващи работници, прилагани във всяка страна партньор.

Рамката на тази стратегия прилага широко разпространената концепция за интервенции чрез 'добри практики', от много специфични интервенции/ мерки до други по-обща политики по заетостта и човешките ресурси. Те се стремят пряко или косвено да:

- Преодолеят възрастови бариери;
- Стимулират възрастовото разнообразие;
- Осигурят среда (по принцип), в която всеки индивид е способен да изрази своя потенциал, без да бъде поставен в неизгодно положение поради своята възраст, като едновременно се стимулира интереса и на по-възрастните работници и на организациите.

## ЧАСТ I. ОСНОВА И РАМКА НА ПРОЕКТА

### 1. Методологическа рамка на проекта

Работните методи, които са използвани за постигането на главните цели на проекта, а именно дизайнът на една интегрирана стратегия за управление на възрастта, както и трансферът, и разпространението на знанието, информацията и добрите практики, идентифицирани в участващите страни, включват следните етапи:

- 1) Проучване на литературата по проблема и теренно изследване са проведени във всяка от участващите страни, с цел да се идентифицират факти и данни за остаряващата работна сила, а също така средствата, мерките и други интервенции, които се прилагат на национално ниво по отношение на проблемите на активното стареене;
- 2) Добрите практики за управление на стареенето във всяка участваща страна бяха идентифицирани като резултат от проучването на литературата и теренните изследвания;
- 3) Интегрираната стратегия по управление на остаряването е дефинирана така, че да поддържа по-продължителното използването на работната сила и нейното пренаемане. Стратегията е очертана въз основа на резултатите от изследванията на идентифицираните добри практики;
- 4) Организиран беше и транснационален обмен на дейности и изследователски резултати между участващите екипи.

Първоначалното **проучване на проблема** беше извършено от партньорите като преглед на литературата и събиране на информация по политиките и натрупания опит относно остаряването на работната сила и нейното участие в трудовия пазар. Беше събрана също така и информация относно законовите интервенции, колективните договори и други официални политически мерки, които са били прилагани в отделните страни. След това беше осигурена и допълнителна информация за различни свързани с проблема области и дейности, като например: релевантни изследвания, както и национални или европейски програми и съответните проекти, които са изпълнени във всяка страна. Накрая, информацията за съществуващите практики на ниво предприятия, например малки програми или други мерки, целящи да подкрепят наемането на възрастни работници, също беше

събрана.

**Теренното изследване** беше проведено в участващите страни с цел да се събере информация относно нагласите и специфичните мерки в предприятията и организациите по отношение на работната сила. Изследването на терен също така обхваща и събиране на количествена информация за нуждите, проблемите и нагласите на възрастните безработни, като за целта бе проучена малка група от безработни. Методологията, използвана в теренното изследване, се основава на два типа въпросници (обща за всички участващи страни). Тези въпросници бяха предназначени за интервюта в предприятията и организацията от държавния сектор, а също така изследване на безработни лица, регистрирани в бюрата по заетостта. Въпросниците бяха ориентирани към предприятия и организации, както и към безработни хора от 55-64 години чрез бюрата по заетостта във всяка страна. Извадката обхващаше около 10 предприятия и 10 безработни във всяка страна-участник.

**Идентифицирането на примерите за добри практики** се основаваше на информацията и резултатите, селектирани чрез теренното изследване и проучването на литературата. Добрите практики в управлението на остаряващата работна сила се състоят както от специфични мерки и други политики за заетост и управление на човешките ресурси, които се прилагат в една среда, в която индивидите са неспособни да прилагат техния трудов потенциал, без да бъдат по някакъв начин препятствани само на основание на високата им възраст. Добрите практики би трябвало да се разглеждат като спектър от възможни интервенции - от най-малки до най-широки, които допринасят за по-добра защита на интересите, както на остаряващите работници, така и на организациите, в които те са заети, а не като някакво постижение, дадено веднъж завинаги. Впрочем, възможно е да се прилагат и съвършено специфични инициативи, такива като премахване на възрастовите граници при даването на обяви за търсене на работници, без да се променя обаче подхода към управление на възрастта на зетите в организацията като цяло. Заедно с това, изглежда е необходимо да се подчертае специално, че има и други възможности – да се развие широка гама от интервенции в управлението на човешките ресурси, които (интервенции) са основани на холистичен и превантивен подход по отношение на всички възрастови групи.

Следващата стъпка на работните методи на проекта е **идентифицирането на**

**основните точки или компоненти на един дизайн на интегрираната стратегия за управление на възрастта.** Основните резултати от двата вида изследвания бяха обобщени в национални доклади, подготвени от партньорите от всяка страна<sup>1</sup>. Тези национални доклади включват информация за:

- 1) основните демографски тенденции в страната;
- 2) факти и данни за остаряване на работната сила (заетост, безработица, равнище на образование, участие в програми за обучение и т.н.);
- 3) законови интервенции и други специфични политически мерки, целящи да запазят по-дълго време възрастните работници в полето на заетостта;
- 4) средства и мерки и други ненормативни интервенции, прилагани на национално ниво, както и на ниво на предприятия и организации;
- 5) предизвикателствата, които отправя остаряването и аргументите за разширяване на обхвата на националните политики, както и за промяна на нагласите и политиките на ниво предприятие;
- 6) идентифицираните добри практики, които се предлагат за по-нататъшно разпространение, включени в стратегията за управление на възрастта.

Накрая, партньорите представиха техните главни предложения за дизайнът на интегрираната стратегия за управление на възрастта. Дизайнът на настоящата стратегия се основава на националните доклади, вземащи под внимание изследванията, литературата по проблема на активното остаряване.

## **2. Основни предизвикателства на процеса на остаряване и аргументи за формулиране и предлагане на политически мерки в България, Кипър, Финландия, Германия и Гърция**

Предизвикателствата на процеса на остаряване освен общите негативни ефекти, наблюдавани във всички европейски страни, са фокусирани върху растежа, производителността и заетостта. Детайлите се различават в отделните страни-участнички в проекта, както показват и националните доклади.

---

<sup>1</sup> Националните доклади могат да бъдат намерени на уеб страницата на проекта: [www.activeageing.org](http://www.activeageing.org)

**В България** постигнатото ниво на естествено възпроизводство на населението е силно ограничено. Средната възраст на населението на страната през 2003 г. е около 40.8 години. Това ниво ще повлияе върху бъдещото развитие на голям брой от структурите на населението. Влиянието на външната миграция трябва да се добави към очакваното въздействие от повишаването на средната възраст на населението и двете заедно пряко или непряко ще определят демографската ситуация на страната в бъдеще.

Коефициентът на икономическата активност на възрастовата група от 55 до 64 години е 34.8 през 2003 г. и 38.1 през 2004 г., докато в Европейския съюз този коефициент е 43.7. Броят на безработните на възраст над 50 години е намалял през 2004 г., макар и бавно, и не особено значително. През същата година от всеки 100 безработни лица, 26 са били на възраст над 50 години срещу 24 за първите месеца от 2003 г. Процентът на лицата с начално образование е 62.1 от общия брой на лицата възраст над 50 години. Безработицата сред лицата на 50 и повече години има дългосрочен характер (57.0% от тях са постоянно безработни). Поради това програмите за включване на продължително безработните в трудовия пазар са до голяма степен насочени към възрастни хора, макар това да не представлява една експлицитна цел на правителствените програми и политики. Доколкото възрастовата група 55-64 години е засегната, не е лесно да се диференцират мерките, които визират именно тази група, защото България има твърде сериозни проблеми с безработицата сред младите хора (до 29 години), етническите малцинства (особено ромското малцинство) и дълговеменно безработни от всички възрасти. В предходните години активните политики по отношение на пазара на труда бяха главно насочени към дългосрочно безработните и хората с увреждания. През 2006 г. главните приоритети бяха безработицата на хората до 29 години и сред тези над 50.

Подобряването на действията по отношението окуражаването на трудовата активност на остаряващата работна сила се осъществява постепенно в контекста на обща политика на заетост и мерките за ошетените групи от работна сила. Подобряването на адаптирането на работната сила към заетостта е главният фактор за повишаване на равнището на заетост и за намаляване на безработицата. Ето защо многобройни мерки и програми за подобряването на професионалната квалификация на заетите и безработните индивиди бяха развити и в момента се

прилагат.

Впрочем по-възрастните безработните срещат специфични затруднения при търсенето на работа главно поради негативно отношение на работодателите, а също така и поради по-ниските квалификационни и образователни равнища на самите работници от тази група. Често срещан се проблем е липсата на достатъчно мотивация в работниците на сравнително висока възраст да участват в образователни курсове и обучение.

Често те нямат навици за такива практики. По-възрастните работници обикновено се стремят да подобрят техните знания и умения в процеса на работата, а не чрез специални усилия – например чрез квалификационни курсове. Тази склонност наистина е възможно да се реализира практически що се отнася до уменията, но едва ли може да се прилага за повишаване на знанията. Ето защо друг проблем, която засяга не само уменията и квалификацията на работниците, е подобряването на знанията, с които те разполагат. Затрудненията при образователните курсове, целящи да увеличат капацитета на работниците, произтичат от факта, че това не може да се постигне в процеса на работата, изисква специални занимания. Заедно с това обаче не винаги работниците са готови да участват в такива курсове, както бе отбелязано по-горе. Допълнително си струва да се отбележи, че не съществува система за оценка и признаване на индивидуалното самостоятелно обучение. Въвеждането на подобна оценка обаче има важно значение, защото би позволила да се стимулират индивидуалните усилия за подобряване на знанията и уменията. Ако се правят инвестиции в човешки капитал и те са приоритет за националните правителства, крайните резултати благоприятстват както икономиката, така и индивидите. Ето защо би следвало да се създаде една стимулираща и благоприятна среда, така че всеки участник в обучителния цикъл (правителство, бизнес, граждани) да може да допринесе за нормалното протичане на процеса. От друга страна, ако програмите се използват успешно и се увеличава квалификацията възниква следващ проблем. Работниците, които са придобили съответната квалификация могат лесно да напуснат и да потърсят работни места другаде, в други предприятия, включително и в чужбина. Ресурсите и усилията за обучението на тези работници могат да се превърнат по такъв начин в производствени ресурси за други предприятия, а не за предприятията, които са инвестирали в тяхното обучение. Ето защо, когато се подобрява квалификацията, работодателят среща проблеми как да задържи работната сила, която е преминала през такова обучение. Разбира се, работодателите разбират и приемат като ценност свободата и

движението на работната сила и че това свободно движение на работна сила може да донесе икономическа изгода за всеки, но все пак възниква проблем, когато тези изгоди се разпределят неравномерно поне в сегашната икономическа ситуация в страната.

Принципът за обучение през целия живот не е особено популярен засега сред българските граждани. Според данни от Евростат през 2003 г. само 1.4 % от населението на възраст между 25 и 64 години участва в образователни и обучителни курсове. За сравнение, средната стойност за 25-те членки на Европейския съюз по това време е 9.0% и целта е до 2010 г. да се достигнат 12.55 (както е посочено в Лисабонската стратегия). Въпреки че предприятията са основните организатори на професионалното обучение, мотивацията на работодателите в България остава сравнително ниска в сравнение с тази на други страни. Много малки и средни предприятия, особено микро-предприятията, срещат сериозни трудности при участието в такъв тип обучение, тъй като (най-често) тяхната най-важна грижа е да оцелеят в една среда с изключително остра конкуренция. Затова инвестирането в технологии и човешки ресурси остава на заден план.

Повечето работодатели обикновено използват тренинг само в случаите, когато е напълно неизбежно, например когато се въвеждат нови технологии или съоръжения в предприятието. Една друга причина за пасивната нагласа на работодателите е тяхната неинформираност и неизползването на договори за професионална квалификация, така както са дефинирани в кодекса на труда. Тези договори обаче позволяват професионалното обучение да бъде свързано с ангажимента на работника да продължи да работи за дадения работодател за определен период от време след приключването на обучението. Договорите също така позволяват да се изисква възмездяване за щетите, причинени от неспазване на договора.

В резултат на всичко това някои работници, които са получили висока квалификация, могат да отидат да работят при други работодатели, които са им предложили по-добри условия, до голяма степен поради това, че първият работодател не познава законовите възможности, позволяващи да се ограничи и предотврати такъв тип поведение.



Продължителното професионално образование, организирано и финансирано от Агенцията по заетостта е насочено главно към безработните, които имат неравностойни позиции на трудовия пазар. Сравнително малка част от ресурсите се предоставят за заети индивиди и по-конкретно в малките предприятия, които срещат най-големи трудности да проведат такова обучение. Съществуват редица препятствия за прилагането на политики за обучение през целия живот и основните от тях са следните:

- недостатъчна адаптивност на социалните системи и потребностите на организациите от икономическо развитие;
- съществен недостиг на финансови средства;
- недостатъчна и нестабилна мотивация за обучение;
- значителна липса на необходимото оборудване;
- недостатъчна информация на всички актьори и на всички нива относно възможностите и потребностите от обучение през целия живот.

Резултатите от теренното изследване, проведено от участниците в проекта, разкриват ясно, че нито едно от предприятията не е приложило специална политика относно остаряването на заетите в него. В малко случаи се споменава за обучение и използването му като реакция срещу остаряването на заетите в предприятието. Впрочем и възрастните работници нямат такава ориентация. Най-важните причини за ниската заетост на възрастните работници в страната, според информацията на теренното изследване са:

- намаляването на трудовия капацитет на възрастните работници;
- законодателството и общите нагласи, които са в полза на ранното пенсиониране;
- “ейджизъм” – комплекс от предразсъдъци по отношение на възрастните, както и липса на информация в обществото по отношение на остаряването въобще;
- специфичната ситуация, в която се намират възрастните работници.

Обобщавайки, може да се каже, че сравнително голяма част от възрастните работници са извън трудовия пазар и рискът от безработица за тях е сравнително по-висок за тази група от населението. Причините за това състояние са структурни и персонални. Структурните причини включват браншовата структура на икономиката, където доминират отрасли и специфични изисквания към заетите, такива като ниска квалификация, значителни физически усилия и високо ниво

на интензивност на труда. В такива условия възрастните работници срещат значителни трудности да се адаптират и обикновено се освобождават от предприятията в тези отрасли. Когато отраслите предоставят по-добър трудов “контекст”, изисквания за по-висока квалификация, знания и опит, и по-малка физическа интензивност на труда, дялът на възрастните работници е по-висок и те имат повече шансове да продължат своите трудови кариери. Но много често в такива условия и самите работодатели предпочитат такива работници – с повече знания, с повече опит, независимо от сравнително високата им възраст. От друга страна е очевидно, че проблемите на професионалното обучение и образование и обучение в България са доста комплексни и сложни. Ето защо подходът към тяхното решение не може да бъде едностранчив. Политиките, стратегиите, мерките и плановете трябва да вземат под внимание мнението на всички заинтересовани страни. Това означава активно участие на социалните партньори в процеса на развитие и модернизация на системите за професионално образование и обучение.

Според партньорите по проекта, българският опит в социалната трансформация предлага няколко важни принципа относно дизайна и прилагането на една стратегия за управление на остаряването на работната сила. Някои от възможните компоненти на такава стратегия са били предложени по времето на трансформацията и са породили различни резултати, понякога и противоположни на тези, които са били очаквани. Въз основа на това е направено предложение, което би могло да бъде значително за политиките на развитие и то се отнася до поставянето на акцента върху един по-холистичен подход, който е възможен, а в някои случаи дори необходим при дефинирането на стратегия за управление на остаряването. Целта е да се избегнат несъответствия между стратегията и нейната околна среда, както и между различните компоненти на стратегията. Някои предложения са насочени към избягване на вътрешни и външни неконсистентности на стратегията и респективно предизвикването на неочаквани и нежелани резултати или поне смекчаване на риска от тях.

- Например се предлага широка публична дискусия, предварителна по повод на стратегията, която е основана на един предварителен SWOT-анализ на съществуващата социално-икономическа ситуация. Това би могло да включи също така и един дебат или оценка на съществуващите приоритети в политиките, както и оценка на ефективността и ефикасността на влиянието на различните политически мерки върху активното остаряване.

- Възможно е да се идентифицират и предпочитанията на възрастните работници преди да се подготви стратегията. По този начин гласовете на тази широка група, която е пряко заинтересована от евентуални промени, също биха могли да се чуят и да се използват техни предложения при подготовката на стратегията.
- Нарастващите възможности за избор трябва да бъдат подкрепени и чрез институционални (законови) промени.

В Кипър населението на възраст 55-64 години нарасна с 6.35 на 100 за тригодишен период (2000-2003 г.). Цялото население на страната обаче нарасна за същия период само с 4.13 на 100. Счита се, че процентът на цялото население на 64 и повече години ще нарасне от 15.7 през 1998 г. до 23.1 през 2028 г. като особено бързо ще нараства частта на населението на 68 г. Заетостта на възрастните работници е нараснала с 0.5% през 2000 г. и ще остане почти същата - 49.9% до 2010 г., което е много близко до целта, поставена в Стокхолм (50% до 2010).

Освен това кипърското правителство е поставило стратегическа цел да се постигнат 52% заетост за хората на възраст 55-64 г. до 2006 г. Общата безработица достигна 5.2% през 2004 г. Този процент на обща безработица в Кипър е сравнително нисък – само 57.7% от средното европейско ниво. Все пак той е нараснал в сравнение с нивото 0.7 на 100 за 2003 г. и в сравнение с 1.3% за 2002 г. Тенденцията за нарастване на безработицата показва рискове за възрастните работници, особено с оглед на допълнителните работници-мигранти в работната сила на острова. Участието на възрастните работници в образование и тренинг е сравнително ниско – само 2.3% през 2003 г. Жените имат по-голяма роля – 2.8% в сравнение с 1.8% за мъжете. Работниците в Кипър напускат активната работна сила на по-висока възраст в сравнение с другите европейски страни. Средната възраст за напускане на трудовия пазар през 2003 г. беше 62.7%, докато в Европейския съюз средната възраст на напускане е 61. Трябва да се отбележи впрочем, че препоръките на Съвета и приоритетите на Кипър за *“превантивни и активни програми за трудовия пазар”* би трябвало да се засилят, така че да посрещнат индивидуалните потребности и да покрият един по-голям дял от безработните и хората с увреждания, на възрастните хора и жените. Засилването и модернизирването на публичните служби за заетост също са приоритет.” Трябва да се отбележи също, че специализираната институция за развитието на човешките ресурси, която представлява полуправителствено тяло, отговорно за създаване на

необходимите предпоставки за развитие на кипърските човешки ресурси, за да се посрещнат икономическите нужди, не посочва никакви стъпки към заетост на възрастните работници в рамките на подготовения от нея стратегически план за периода 2004-2006 г.

Обратно (за пръв път), тази агенция е предприела стъпки за обучение и заетост на незаетото женско население. В рамките на държавата предизвикателството от остаряването на населението в Кипър понастоящем се разглежда в термините на възможностите за увеличаване на възрастта на пенсиониране. Не се вземат под внимание ситуацията, в която възрастните работници могат да останат по-дълго или да бъдат освободени, като и в двата сценария възрастта се превръща в бариера за намирането на някаква работа. На ниво на предприятие използването на възрастни работници въобще не се счита за някакъв значим проблем. Тъй като възрастните работници нямат необходимото ноу-хау и капацитет за работа с новите технологии и се разглеждат като скъпи работници, предприятията не желаят да ги използват. Резултатът от теренното изследване, проведено от партньорите, показва, че нито една от компаниите не е прилагала някаква специална политика относно остаряването на заетите в нея. Най-важните причини за ниската заетост на възрастните работници в страната се считат следните: дискриминацията на възрастните работници, намаляване производителността на възрастните работници, липсата на информация в обществото относно възрастните работници, както и възможностите за ранно пенсиониране, които се използват.

Според препоръките на партньора по проекта, може да се постигне едно постепенно създаване, изграждане нова политика за управление на остаряването чрез интегрирана и превантивна стратегия, която е ориентирана по жизнения цикъл на работниците. Такава стратегия трябва да включва действия на три нива:

- От страна на правителството е необходимо да се създадат финансови стимули за компаниите да наемат по-стари работници. Допълнително трябва със закон да се забрани наемането на нови работници само според критерия възраст и да се прилагат “равни възможности” като се прилага и необходимия мониторинг за степента на приложение на закона;
- На нивото на компаниите – всяко предприятие трябва да се стреми да подобрява трудовите условия, да предлага обучение за нейните възрастни работници и да използва по най-добрия начин опита и знанието на възрастните работници и тяхното предоставяне на по-младите работници;

- На нивото на обществото е необходима една по-висока информираност и чувствителност спрямо остаряващото население и неговите потребности като се засили законовата регламентация по предоставянето на равни възможности при достъп до работа, да се премахне социалното изключване, което срещат възрастните работници и да се подготвят гражданите по-добре за живот на по-висока възраст.

Приоритетните мерки, които се препоръчват са следните:

- Финансови стимули за компаниите да наемат възрастни работници (или под форма на субсидии, или намаляване на данъци);
- Законова основа, която забранява наемането на работници единствено въз основа на възрастови критерии, както и мониторинг за прилагането на законовите изисквания за “равни възможности”;
- Подкрепа за обучение през целия живот и специални мерки за обучение на възрастните работници;
- Възможности за развитие на персонала;
- Подкрепа за равните възможности;
- По-добро използване на капацитета на възрастните работници;
- Да се увеличи значението, което се придава на индивидуалната подготовка за остаряването и за живот на висока възраст;
- Интегриране на частичното работно време и изплащанията на пенсиите за прослужено време и старост.

Във **Финландия** възрастовата структура на заетата работна сила е най-старата в Европа. Възрастовите групи, родени през периода 1945-1951 г., са значително по-големи в сравнение с възрастовите групи, родени след този период. Финландия идентифицира и предприе мерки да посрещне, предизвикателствата на този проблем много по-рано от останалите европейски страни. Тази възрастова структура означава, че точно преди и след 2010 г. ще има много работници, които са близо до пенсионната възраст или вече са достигнали пенсионна възраст и се оттеглят от трудовия живот. И броят на тази група ще бъде по-висока от всякога в предходната история на страната.

Броят на хората на възраст 55-54 г. през 2003 г. (за пръв път) стана по-голям от броя на младите хора на възраст 15-24 години. Поради тази тенденция влиянието

на възрастовата структура върху трудовия пазар нарасна повече. През последните години нарастването на заетостта във Финландия за възрастовата група 55-64 години беше по-значително отколкото във всяка друга европейска страна. За да се подготви за предстоящата демографска промяна и нейното влияние върху трудовия пазар, Финландия създаде национална стратегия за управление на остаряването, която вече дава вече първите ясни резултати. Според статистиката заетостта на населението на възраст 50-54 години беше 59.4% през 2003 г., докато една година преди това е било 58.6%. Развитието на финландския трудов пазар може да се определи като двустранно след рецесията в началото на 90-те години. От една страна, заетостта нарасна ясно след преодоляване на дъното на рецесията, но от друга страна – безработицата намалява твърде бавно. Остаряващите индивиди са много по-засегнати от безработицата, тъй като дългосрочната безработица, която нарасна след рецесията, засяга главно тях и представлява особен проблем във Финландия. Около 60 процента от дългосрочно безработните са на възраст над 50 години. Досега възрастните работници не са били отчитани в рамките на активната работна сила и не са представлявали специален обект в активните политики по отношение на тази работна сила. като много повече внимание е било отдавано на младите работници, въпреки че правата и на едните, и на другите са еднакви. Финалният доклад (за 2004 г.) относно професионалното обучение и образование подчертава, че 54 436 обучавани са посещавали такива курсове и от тях само 1935 или 4.30 на 100 са били над 55 години. Обикновено възрастните работници напускат работа и делът на тези случаи е два пъти по-голям от тези, които остават безработни. Впрочем броят на пенсионираните на по-ранна възраст намаля през 1990 г. Възрастта за пенсиониране продължава да се увеличава през 2000 г., когато достигна 59.1 години, което е повече от средната възраст за пенсиониране през 1990 г. Новата политика по отношение на остаряването на населението във Финландия, както и пенсионната реформа от 2005 г., целят да разрешат проблемите, които остаряването създава пред трудовия пазар, като окуражава работниците да продължават своя трудов живот.

След 1996 г. финландското правителство създаде Национална програма за развитие на трудовия живот, целяща да подобри производителността и качествата на трудовия живот на работниците чрез усъвършенстване на работните места. Правителствената програма също така взема под внимание ситуацията на възрастните работници чрез една национална програма за възрастта (1998-2002 г.),

целяща да подобри възможностите на хората на 45 години да намерят работа и по-добре да устроят своя трудов живот. Втората програма беше разработена в сътрудничество между Министерството на социалните въпроси и здравето, Министерството на труда и Министерството на образованието, Министерството на търговията и индустрията, Финансовото министерство, Организацията на работодателите и работниците, Асоциацията на финландските местни и регионални власти и Финландския институт по здравето в сферата на труда и пенсионните компании. Националната кампания по възрастта има за цел създаването на възможности за нарастване на човешкия капитал през трудовия живот и засилване на доверието между работници и работодатели. Програмата беше създадена чрез реформиране на структурата на трудовия живот и законодателството, чрез организиране на образование и изследвания и чрез поддръжка на проектите посредством съответните средства за комуникация. Така, ситуацията на работещите възрастни хора се подобрява чрез общи промени в трудовото законодателство, чрез колективното договаряне между социалните партньори. Остаряващите безработни хора се защитават чрез законите по безработицата. Доходите на лицата, напускащи трудовия живот, също се защитават чрез пенсионното осигуряване. Възрастните хора, които все още работят, имат законово право, което осигурява тяхната позиция, здравословни и безопасни условия на труд. Има и закони за образованието на възрастните, които целят да подобрят уменията и знанията на възрастните хора. Нещо повече, правителството се стреми да създаде повече сигурност за хората чрез участие в трудовия живот, като се подобрява съчетаването между труда и семейния живот и се подобрява равенството и възможностите за обучение през целия живот. Специални цели на развитието в рамките на сигурността на заетостта са: управлението в процеса на работата, менталното здраве в работата и превенцията на насилието на работните места.

Програмите за развитие и изследвания в полза на остаряващите работници, които се прилагат във Финландия, могат да се разделят на няколко групи според техните цели и задачи:

- Целта на първата програма за развитие беше да подобри производителността и качеството на трудовия живот във финландските работни места, както и да развие определени процедури на работните места;
- Втората група програми беше насочена към управление на персонала и удължаване на трудовия живот, засилване на капацитета на труд и подобряване на благосъстоянието на работещия персонал;

- Третата група се състои от програми, които стимулират подобренията на образователното равнище;
- Четвъртата група обхваща програми, целящи да повишат равенството в труда;
- Петата група - изследователски програми, бяха концентрирани върху промените и добрите практики в трудовия живот;
- Шестата група също се състои от изследвания на остаряването, заетостта на възрастните хора и различните видове опити в трудовия живот.

Финландия беше между първите европейски страни, които промениха своята политика по отношение на стареенето, което беше причината да се говори за т.нар. “финландски модел”. Основна цел на новата политика е да се решават проблемите на остаряването чрез нарастване участието на възрастните хора в сферата на труда.

Резултатите от теренното изследване, проведено от финландските партньори по проекта, показват, че една широка мрежа от мерки е фокусирана върху възрастните работници и се прилага в предприятията. Тази мрежа обхваща: окуражаване и подкрепа за образование, дейности по рехабилитация, подкрепа за културните интереси, гъвкаво работно време, частично работно време и създаване на законова рамка за получаване на пенсии при частично работно време, регламентация на смените на работа, ротация в работата и здравни грижи в системата на заетостта и т.н.

**Забележка:** всички изброени по-горе мерки не се използват във всичките предприятия, които бяха интервюирани.

Една голяма част от представения списък показва, впрочем, че изборът на средства е твърде важен. От друга страна, все още съществува обща нагласа в полза на ранното пенсиониране и това се разглежда като най-важната причина за ниското равнище на заетост и ранно напускане на трудовия пазар от възрастните работници. Нещо повече, слабата реинтеграция на възрастните работници, ниското образователно ниво и отслабналия трудов капацитет се схващат като други фактори за неблагоприятната ситуация за възрастните на трудовия пазар.

Предизвикателствата на стареенето във Финландия се разглеждат главно през призмата на развитието на трудовия пазар. Тъй като в бъдеще ще продължи



заплахата за намаляване на ресурсите на трудовия пазар във Финландия, по-възрастните работници би трябвало да се окуражават да удължат своя трудов живот толкова, колкото е възможно. От друга страна, остаряването на населението се увеличи нивото на безработицата, което поставя на изпитание подобряването на повишаването на заетостта сред възрастното население. От гледна точка на трудовия живот, предизвикателствата на остаряването могат да се видят също в противоречивото отношение към възрастните работници и в подобренията на тяхната цялостна жизнена ситуация. Главните предизвикателства, които бяха идентифицирани при теренното изследване, са следните:

- **Развитие на трудовия пазар:** тъй като остаряващото население на Финландия все повече се увеличава, дялът на възрастните в работната сила и заетостта ще расте. В близко бъдеще трудовите организации ще трябва да изградят своето ноу-хау върху съществуващата работна сила и нейната структура. Повече умения и знания ще бъдат полезни на възрастните, за да могат да се справят с труда и да имат капацитет да останат по-дълго време в рамките на своя трудов живот. Компаниите би трябвало следователно да инвестират повече, отколкото сега в образованието и квалификацията на работната сила;
- **Намаляване на трудовите ресурси.** Проблемите във финландския трудов пазар се подчертават особено, когато поколението от тъй наречения бейби-бум, напускащи трудовия пазар, са много по-многобройни от онези, които влизат в трудовия пазар. Намаляването на работна сила може да се превърне в съществен проблема на пазара. Тази неблагоприятна ситуация би могла да се облекчи чрез удължаване на трудовия живот в двете посоки както при започването, така и при неговото завършване и чрез осигуряване на заетост за безработните и неизползваните ресурси и резерви на работна сила;
- **Окуражаване на управлението в работата.** Ранното пенсиониране все още заема съществено място в плановете на повечето финландски работници както в частния, така и в публичния сектор. Почти половината от заетите планират да се пенсионират на възраст 60 години най-късно и само една четвърт планира да работи до възрастта 63 години. Работодателите са единствените, които в повечето случаи планират да продължат да работят, докато достигнат максимална възраст от 68 години. Би било важно да се подобрят възможностите на финландските работници да влияят върху своята собствена работа и да се подкрепят възможностите им да управляват трудовия си живот чрез различни дейности;

- **Дългосрочна безработица сред възрастното население.** Във Финландия нивото на заетостта намалява след 55 годишна възраст. Безработицата нараства (особено) при достигането на възрастовата граница за получаване на пенсия и една пета от хората на възраст 64 години получават пенсия поради безработица. Това е така, защото все още е по-евтино за работодателите да плащат пенсия за безработица, отколкото да плащат пенсия за инвалидност, тъй като рискът за трудова инвалидност нараства с годините и плащанията за пенсионно осигуряване също се увеличават;
- **Трудности при наемането на дългосрочно безработни.** Пречките за възрастните безработни да постъпят отново на работа се дължат обикновено на ниското образователно ниво, отслабналия трудов капацитет и мотивация и отдалечеността на местоживеенето им от местоработата. Многоаспектната проблемна ситуация на възрастните безработни означава, че политиките спрямо активната работна сила и промените в стимулирането на труда или други фактори за увеличаване предлагането на работна сила и нейното търсене не са помогнали за промени в заетостта. Ето защо, безработицата сред възрастните намалява главно поради пенсиониране;
- **Нагласи спрямо възрастните хора.** Нагласите спрямо възрастните работници все още са противоречиви, въпреки опитите да се промени ситуацията през изминалото десетилетие. Както управляващите по високите позиции в йерархията, така и самите възрастни би трябвало да преразгледат техните нагласи и схващания спрямо остаряването.

По отношение на стратегията за управление на стареенето, която вече е приложена във Финландия, дебатът трябва да продължи така че да достигне нивото на всяко работно място. Целта на този дебатът е да се прекрати възрастовата дискриминация на работните места и изключването на възрастните от трудовия живот, да се направи тяхното връщане от безработица обратно към работа по-лесно и да се удължи техния трудов живот до една по-висока възраст за пенсиониране. Също така вече има информация от програмите за развитие и тя трябва да бъде използвана по-добре, отколкото сега на работното място и на организационно ниво, чрез обучение на мениджмънта и на ръководните кадри, а също така чрез създаването на доброволни стратегии за развитие на ниво предприятие.

Финландското законодателство относно трудовия живот, социалното осигуряване и

схемите за договаряне е доста прогресивно. Впрочем бързите промени в обществото и трудовия живот налагат непрекъснати промени и подобрения. Законодателството и договорите трябва да подкрепят гъвкавостта на трудовия живот, която е необходима както на работодателите, така и на работниците. Законодателството не бива да пречи на възрастното население да престоява в активен труд по-дълго време или да окуражава по-ранното напускане на сферата на труда и производството. От друга страна, възрастния таван за работа от гледна точка на работодателите не бива да се увеличава твърде много. Накрая, на нивото на работещите общности, индивидът трябва да бъде взет под внимание като цяло и да се поддържа неговото развитие като индивид и като член на трудовата общност. Главният акцент трябва да бъде върху превантивните действия, а не върху лекуващите. В съответствие с това работникът трябва да бъде окуражаван да поема персонална отговорност за своите способности да продължи да работи или не.

**В Германия** се установяват два основни дългосрочни демографски тренда, които превръщат германското население в остаряващо население и оказват фундаментално влияние върху структурата на работната сила и трудовия пазар. Първият тренд е към постоянно нарастване на очакваната продължителност на живота. Вторият е към постоянно намаляване на раждаемостта. Счита се, че съотношението между делът на населението на 65 и повече години и делът на населението в трудоспособна възраст (20-65) ще нарасне до 48.4 през 2040 г. Това е два пъти повече от стойността на същото съотношение през 1995г. Делът на работниците на възраст 30-49 години ще намалява от 55% през 2000 до 45% през 2020, докато делът на възрастните работници (50-64) ще нарасне значително от 22% през 2000г. до 34% през 2020г.

Несъмнено тези промени имат важно значение. От една страна очакваното демографско развитие ще има сериозни финансови последици за системите за социално осигуряване. От друга страна намаляването на мащаба на заетите ще създаде затруднения за трудовия пазар и икономиката като цяло.

Според данните публикувани от Федералното статистическо бюро (2005) делът на населението на възраст 55-64 достигна 47.6 на сто от германското население, като структурата на тази група обхваща 41.2% заети и 6.4% незаети.

Евростат (2005) посочва сходен коефициент на заетост от 41.8. Сравнен със

заетостта на цялото население, делът на заетите от най-високите възрастови групи е значително по-нисък – 23.2 през 2004 г. Според германският национален доклад, подготвен от партньора по проекта, делът на незаетите сред най-възрастното население е значително по-голям от следния дял на незаетите за цялото население на страната, а щом веднаж попаднат в състояние на незаетост, възрастните работници имат много много по-малко шансове да се върнат обратно в трудовия пазар и остават безработни за продължителен период от време.

Много години, потребността от квалифициране и образование за възрастните беше подчертавана от образователната политика, синдикатите и асоциациите на работодателите. Трябва да се отбележи, че участието на възрастните в такива дейности е много по-ниско от участието на другите възрастови групи. По-ниското участие на възрастните работници в образователни и квалификационни дейности е свързано и с по-ниски нива на заетост и значително намалява шансовете за реинтеграция на лицата от тази група. Средната възраст на напускане на трудовия пазар е 61.3 години.

Текущите политики на заетостта и други инициативи се стремят да посрещнат по адекватен начин очертаните проблеми. Използваните средства включват такива мерки като: удължаване на трудовия живот, нормативна рамка позволяваща частично пенсиониране, възмездяване на разходите за осигуряване, професионално обучение, специални бонуси за работодателите, структурно приспособяване, мерки за стимулиране създаването на нови работни места и т.н.

Що се отнася до влиянието на мерките в сферата на трудовия пазар, пенсионирането преди 65 години има много по-голямо влияние отколкото активните мерки. Сред тези последните, наскоро въведените инструменти имат много по-слабо влияние от програмите за създаване на нови работни места, структурно приспособяване и обезщетения за интегриране. Ниското влияние на споменатите мерки вероятно се дължи на слабата им публичност и трудното администриране. Въвеждането на възможности за частично пенсиониране оказва много по-съществено влияние и все повече поема функцията на една междинна пенсионна програма.

В почти всички отделни провинции се предприемат сходни мерки. Освен политиките за увеличаване възрастта на пенсиониране или намаляване на

размерите на пенсиите, стратегиите включват също стимули или дестимулиране за компаниите, които задържат или освобождават най-старите работници, частично пенсиониране и създаване на планове на ниво предприятие за използване на възрастните работници. Така значителен брой федерални програми и инициативи бяха въведени в действие през последните години. Някои примери са следните:

- **Федерална програма** “Перспектива 50 плюс – пактове за заетост на възрастни хора в провинциите” (от 2005 г.), въведена от федералното министерство на труда и социалното благосъстояние. Целта на програмата е да подобри шансовете за заетост на възрастните дългосрочно безработни хора. За период от 2 години над 62 иновативни изследвания и 93 проучвания с участия са били осъществени;
- **Инициатива** “Опитът е бъдеще” (от 2005 г.), въведена от Федералното правителство и целяща да стимулира обществен дебат относно шансовете за демографска промяна и да се привлече вниманието на публиката върху необходимостта от промени;
- **Федерална програма** “Ноу-хау за инициативи” (от 2002 г.), иницирана от Федералното министерство за семейството, възрастните, жените и младите. Тази програма цели да създаде нова по-отговорна роля за възрастните хора, за да могат те по-активно да допринасят за предаването на тяхното ноу-хау към следващите поколения. Потенциалът на възрастните хора и техният принос към социалния живот, както и тяхната креативност и иновативен капацитет ще получат едно по-голямо признание и ще се използват по-добре;
- **Федерална анкетна комисия** за демографска промяна (от 1992 г.). След 12-тия законодателен период (1992 г.) Германският национален парламент създаде една анкетна комисия по предизвикателствата на демографската промяна. Комисията се състои от 16 представители от всички парламентарни партии и 10 изследователи;
- **Инициативи** за ново качество на труда. Тази мярка е резултат от сътрудничеството между бизнеса, профсъюзите, институциите за социално осигуряване, фондации, Федералното правителство и германските провинции. Спектърът от инициативи обхваща проекти за иновативен дизайн на труда. Това се постига чрез концепции и мерки, насочени към засилване гъвкавостта на трудовите условия и обучение през целия живот, както и мерки за устойчива политика в рамките на компанията за поддържане здравето на заетите и един холистичен, но и браншово специфичен подход, който позволява да се подобри

трудова среда;

- **Кампания:** “30, 40, 50 плюс – да се работи по-здравословно, когато се старее” (от 2002 г.). Кампанията цели да стимулира предприятията да се подготвят сами за предстоящата демографска промяна.

Резултатите от теренното изследване, проведено от германските партньори, показват, че няколко мерки по отношение на възрастните работници са приложени в по-голяма част от интервюираните предприятия. Това се отнася за такива мерки като: по-нататъшното образование и предоставяне на нови трудови задачи, модели за гъвкаво работно време, по-добро балансиране на трудовия живот, мерки за подобряване на трудовата атмосфера, подобряване на здравните грижи в рамките на предприятията, програми за продължаване на образованието и за спортни събития, мрежи за диалог и за балансиране на трудовия живот и т.н.

Някои организации, които бяха интервюирани, посочват, че те нямат собствени стратегии. Впрочем, работниците са свободни да предлагат и представят искания ако желаят да кандидатстват за образователни курсове или някакви специални други курсове; това поведение на работниците дори се стимулира. Относно главните причини за ниската заетост на възрастните хора на национално ниво се подчертава най-вече влиянието на ранната възраст за напускане на трудовия пазар и ниското ниво на реинтеграция на онези, които вече са напуснали. Проблемът за възрастовата дискриминация общо взето също се споменава.

Според германския национален доклад, въпреки че политиките и инициативите, които са развити, заемат значително място, все пак интеграцията на възрастните работници в трудовия пазар все още си остава незадоволителна. Това може да се обясни до голяма степен чрез общите условия за заетост на възрастните работници. Въпреки значителните промени в законовата рамка, възможностите за ранно пенсиониране все още съществуват. Необходимата промяна в парадигмата към по-продължителна изгодна заетост и обучение през целия живот все още не е осъществена. Нещо повече, инструментите на политиките на трудовия пазар все още не могат да подобрят заетостта на възрастните хора. Оценката на наскоро въведените специфични мерки за трудовия пазар показва следните основни проблеми:

- Практическите програми за най-възрастните работници не постигат съществен ефект. От една страна това може да се обясни с проблеми при прилагането на тези програми, а от друга страна – става ясно, че има малко търсене на възрастни работници. Това е особено вярно по отношение на ниско платените работни места, които изискват високо физическо натоварване;
- Ограниченията на системата за социално осигуряване на дългосрочно безработните биха засегнали особено възрастните работници поради високия риск да останат безработни след като веднъж са загубили работното си място;
- Въпреки че различните мерки на индивидуалния трудов пазар се разнообразяват постоянно, тяхната ефективност не е достатъчна поради факта, че те не са подкрепени със систематичното им адаптиране към различните потребности на индивида.

Според националния доклад на партньора по проекта, предизвикателството на остаряването се идентифицира в следните области:

- Демографските промени ще водят до огромен натиск върху системите за социално осигуряване, което е свързано със силни влияния върху трудовия пазар;
- Към 2010 г. броят на работниците на средна възраст ще се намали значително, а броят на възрастните работници ще нарасне твърде много и те ще представляват най-значителният сегмент в заетостта. Все пак засега възрастните работници по-скоро се освобождават от работа и ранното пенсиониране е твърде популярна практика;
- Възрастните работници изглежда са подложени на по-големи рискове от заболяване и де kvalификация. Рискът от заболяване се дължи на перманентното напрежение, на които са изложени работниците като например високо физическо натоварване, опасна неблагоприятна работна среда и неадекватно организирана трудова дейност. Квалификационните рискове произтичат от промените в адаптивността им с напредването на възрастта, съществуващите и задълбочаващите се генерационни различия на нивото на квалификация (генерационни ефекти, кохортни ефекти), радикална рационализация на процеса или въвеждането на нови технологии,

както и нови организационни концепции (риск от деквалификация) и последствията от оперирането в специфични квалификационни процеси.

Изглежда че по-високите нива на интеграция на възрастните работници в трудовия живот могат да се постигнат само чрез една интегрирана и консистентна средносрочна и дългосрочна стратегия. От една страна, такава стратегия може да увеличи възможностите за дългосрочен трансфер на различни обезщетения. От друга страна, такава стратегия може да подкрепи заетостта на възрастните работници чрез адекватни инструменти. Ключов елемент в дългосрочното нарастване на трудовия живот е продължителното поддържане и развитие на професионалната квалификация. Бързото премахване на различните възможности за ранно пенсиониране трябва да се придружава от последваща мобилизация, консултации и настаняване на възрастни работници. Подходящо и лесно управляема активно-интегративна мярка и подход трябва да бъдат координирани в един мрежов подход, следвайки една превантивна перспектива. Социално приемливите модели за ранно напускане на групите, които са подложени на социални рискове, трябва да останат отворени. Напредналото обучение трябва да бъде превантивно и да обхваща всички възрастови групи. Това е обща задача на политиката на трудовия пазар, предприятията и работниците. Адекватни и подкрепяни от държавата стимули могат да допринесат съществено за подобен вид развитие. Докато публичната политика може да създава стимули и да премахва дестимулирането, социалните партньори следва да подкрепят въвеждането на такава политика чрез своето договаряне. Предприятията би следвало да се стремят към проактивни политики на промени в организацията на труда, работното време и обучението, така че да позволят на възрастните работници да останат по-дълго време в продуктивен труд; възрастните работници би следвало да се мотивират да останат по-дълго в техния трудов живот.

В **Гърция** съществуват многобройни фактори, които засягат остаряването на населението. Продължителното намаляване на раждаемостта и съхраняването на коефициента на фертилност под коефициента на възстановяване на населението, както и очакването за нарастваща продължителност на живота усилват прираста на броя на възрастните работници и техния дял в цялото население. Гърция не е преживяла бейби-бум за разлика от другите страни. Това се дължи главно на широката емиграция от Гърция между 1947 и 1973 г., която допринесе още повече за ускоряване остаряването на населението. Също така връщането на голяма част



от тези емигранти след 1980 г. обратно в Гърция подсилва допълнително феномена на остаряване на населението.

През 2001 г. оцененият брой на населението на възраст между 55-64 години беше 10% от възрастовата група 15-64 години. Според индикатора за остаряване Гърция заема едно от най-високите места в подреждането според възрастта на населението със 114 възрастни падащи се на 100 млади хора от 0 до 14 години. Средната стойност на този индикатор за Европейския съюз е 80-100 възрастни, падащи се на 100 млади хора. Ето защо демографското остаряване изглежда засяга Гърция много повече, отколкото останалите европейски страни. Вземайки за база 2000 година, коефициентът на зависимост, т.е. населението на възраст 65 и повече години като процент от работещото население на възраст 15-64 години е оценено на 25.6 и се предполага, че ще достигне 29.2 до 2010 г. В сравнение със съответните оценка за Европейския съюз те са сравнително по-ниски, съответно – 24 и 27 са стойностите на тези коефициенти. Гърция е една от трите страни-членки, които се очаква, че ще имат натоварване с издръжка на възрастно население около 30% през 2010 година. Бързото демографско остаряване увеличи проблемите с устойчивостта на пенсионната система и изтъква на преден план нуждата да се търсят решения в един много по-широк план, отколкото в миналото. Нивото на заетост в Гърция е сравнително ниско в сравнение с средното европейско ниво, докато безработицата остава висока за поредица от години. Макар че общите коефициенти на заетост на мъжете и жените от възрастовата група 15-64 години бяха подобрени значително с течение на времето, нивото на заетостта за групата 55-64 години спадна между 2003 и 2004 г. от 41.3% до 39.4%. Най-забележителната характеристика на индикаторите за тази възрастова група (55-64) е значителната разлика между мъжете и жените, като съответните проценти за мъжете, които работят, надвишават повече от два пъти тези на жените. Така че съществува значителен дебаланс в заетостта по пол, който се дължи главно на ниското трудово участие на жените и тяхното по-ранно пенсиониране и напускане на трудовия пазар според гръцкия закон. Впрочем, проблемът с остаряването навлезе в гръцкия политически и академичен дебат главно като “заплаха” за устойчивостта на пенсионната система, която изисква специални мерки за подобрене главно чрез повишаване на нивата на заетост на мъжете и младите хора, или чрез легализирането на нелегалните емигранти или чрез повишаването на изискваната според закона възраст за пенсиониране (ограничаване на размерите на пенсиите не се разглежда като приемлива възможност, тъй като пенсиите без друго са твърде ниски в Гърция).

Освен това, извън налагането на по-високи икономически разходи на обществото, демографското остаряване създава и голям брой други сериозни проблеми както икономически, така и социални, например негативния ефект върху размера на работната сила и нивото на заетост върху иновацията и производителността на труда и макроикономическото съотношение между разходи и новосъздаден продукт.

Очаква се, че в бъдеще процесът на остаряване ще се изрази в голямо нарастване на коефициента на издръжка на възрастните (броя на възрастните над 65 г. разделен на броя на хората, които се намират в трудоспособна възраст); нарастване на дялът на твърде старите (80 и повече години) и намаляване дялът на младото население. Тези въздействия ще доведат до един нарастващ натиск върху публичните разходи, свързани с възрастта, негативни ефекти върху макроикономическата производителност и по-високо ниво на данъците (което може на свой ред да предизвика порочен кръг като намалява стимулите за труд и може да увеличи още повече данъчните проценти). Накрая, един увеличен брой на много стари хора (80 и повече) може да провокира проблеми в здравната система и социалната политика и да повлияе също така върху услугите, свързани с дома, транспорта и други публични инфраструктури.

От друга страна, релевантните изследвания, които са проведени, показват, че остаряват и заетите в гръцкия трудов пазар, и това е съществен неблагоприятен фактор. По-малките възможности за заетост на по-възрастните хора и проблемите, свързани с реинтегрирането им в трудовия пазар са основните трудности и характеристики на ситуацията на заетостта на възрастните хора в Гърция. По-нататък, комбинацията от ниски доходи има негативно влияние върху тяхното физическо и ментално здраве и по такъв начин ускорява биологичното им стареене. В допълнение възрастните хора имат повече проблеми с адаптирането към производствения процес. В резултат на това те срещат повече трудности, което поражда необходимост от различни трудови модели и също така от едно ново равновесие на трудовия пазар.

Резултатите от теренното изследване, проведено от партньора по проекта, показват, че нито една от интервюираните компании няма специфични мерки, свързани с остаряването на населението и заетите във фирмата. Впрочем някои от компаниите прилагат политики и мерки, които са насочени към всички техни служители и

включват обучителни и образователни програми и семинари, както и схеми за стимулиране. Две основни причини се схващат като най-важни за ниското ниво на заетост на най-възрастните работници в страната и тяхното ранно напускане на трудовия пазар: общите нагласи в полза на ранното пенсиониране и тъй наречения ейджизъм – негативна нагласа спрямо възрастните хора, която създава сериозен проблем в обществото. Нещо повече, ниското образователно равнище и отслабването на трудовия капацитет на остаряващите работници се посочват като други фактори.

Общо взето не съществува достатъчна осведоменост относно широките последици от остаряването на гръцкото население. Въпреки че старите хора се разглеждат като неблагоприятен фактор за гръцкия трудов пазар, нито правителството, нито социалните партньори отделят достатъчно внимание на въпроса за по-продължителното използване на трудовите възможности на тази група. Не е изненадващо, че тъй като гръцката национална политика исторически се е фокусирала повече върху пенсионните проблеми, отколкото към други средства за преразпределение, характерни за държавата на благосъстоянието, като например семейните добавки. Опасенията и загрижеността от демографската ситуация понастоящем се признават и често се споменават както в академичната, така и в политическата дискусия в Гърция. В момента изглежда не съществува консенсус между доминиращите социално-политически актьори относно подходящите политически инициатива и като резултат няма конкретни мерки, насочени към справянето с посочените по-горе проблеми. Вземащите решения в гръцката политика и всички релевантни актьори (социални партньори, предприятия, НПО и т.н.) трябва да обърнат внимание на следните основни предизвикателства:

- Липсата на информация в обществото относно остаряването и ситуацията на възрастните работници. Проблемът на остаряването влезе в гръцкия политически дебат главно като “заплаха” за пенсионната система и съществува определен липса на информираност относно по-широките последици от остаряването както сред публиката като цяло, така и сред социалните партньори в частност;
- Ниското образователно ниво на възрастните работници и като резултат от това - ограничените възможности за ново обучение и придобиване на нови умения са съществен фактор, определящ актуалната ситуация. В допълнение дейностите по обучение през целия живот не са твърде развити в Гърция.

По-нататък, доколкото съществува обучение по време на трудовия живот, то е насочено изключително към младите хора (25-34 години) и добре образованите работници, и този факт частично се обяснява с ниското образователно ниво на възрастните работници, които имат по-малки възможности да се включат в такъв тип обучение;

- Трудностите да се приложи еднотипна политика за задържане на възрастните работници в сферата на труда са значителни поради браншовата и структурата на заетостта на тези работници. Структурата на икономическата активност в Гърция се характеризира от широк дял на селското стопанство и около половината от старите работници работят в земеделието било като самонаети, било като неплатени семейни работници. Останалата част от възрастните, които все още работят, са заети в традиционни и залязващи сектори (например традиционната манифактура), или като ръчни работници и техници на работни места, които са свързани главно с физически труд;
- Ранното пенсиониране на възрастните работници и общите нагласи на ранното пенсиониране. Като политика ранното пенсиониране беше популярно през 80-те и 90-те години, когато се разглеждаше като главно средство за проправяне на пътя на младите генерации към сферата на труда. Тази ситуация резултира в голям брой здрави, трудоспособни предварително пенсионираните работници, много от които продължиха да работят в неформалния сектор на икономиката след като бяха освободени от заеманите от тях работни места. На теория заетостта на пенсионираните работници в формалния сектор на икономиката не е забранен от закона. На практика обаче, различните осигурителни фондове налагат ограничения и по такъв начин сериозно редуцират стимулите за продължаване на трудовия живот;
- Липсата на ефективно законодателство или други интервенции от страна на правителството, които биха могли да улеснят достъпа на възрастните до трудовия пазар и да предпазят на практика техните права за заетост, както и да се регулират ограниченията, наложени от страна на осигурителните фондове;
- Фрагментация на мерките, които се вземат, за да се повиши производителността на възрастните и пенсионерите. Фрагментацията произтича главно от липсата на подходящи законови регулации, които да обхващат по-цялостно ситуацията на възрастните работници. Това се

съчетава с липса на сътрудничество между различните актьори, както и от липсата на интегрирана политика и стратегия, обхващаща различни инструменти и действия, включително превантивни действия или по-общо - проактивни подходи;

- Липсата на стимули за предприятия да наемат възрастни работници, както и за възрастните работници да останат на своите работни места не само на национално равнище, но също така и на ниво предприятие.

Имайки предвид факта, че политиката на активно стареене е все още ограничена в Гърция, една стратегия за управление на остаряването би могла да включва смес от стимули и дестимулирания, т.е. “морков и тояга”. Политиката би следвало да бъде:

- интегрирана и стратегическа;
- активното остаряване не се отнася само за работата. Необходимо е комбинирано формулиране на политики, при което различните структури на управление да работят съвместно;
- един по-холистичен подход, свързан с жизнения цикъл, би могъл да посрещне предизвикателствата на активното стареене по-успешно, отколкото един подход, ориентиран само по спецификата на високите възрастови групи;
- превантивният подход също така е по-добър, отколкото този за справяне с последствията, макар че акто се има предвид текущата ситуация вторият също така е необходим;
- локализиран инициативи “отдолу нагоре” също така трябва да се окуражават, включително и в рамките на отделните общности;
- предприятията и фирмите се нуждаят от добре премислени решения и профсъюзите трябва да бъдат окуражени да се насочат към такива инициативи.

Тази интегрирана стратегия би следвало да включва също така следните главни елементи:

- Информираност относно инициативите, насочени към промени на нагласите спрямо възрастните работници;
- Да се стимулира сътрудничеството между различните актьори;
- Да се провеждат изследвания за проблемите, свързани с остаряването;
- Политически решения, чрез въвеждането на гъвкави, ефективни и интегрирани законови регулации, улесняващи достъпа на възрастните работници до трудовия пазар и предпазващи техните права на заетост;

- Стимули за възрастните работници с цел да се постигне по-добро запазване и използване на техния трудов капацитет и да се окуражи тяхното участие в работната сила, както и стимули и за работодателите и предприятията да наемат възрастни работници.

### **3. Фактори и бариери, ограничаващи участието на възрастните работници в трудовия пазар – обобщавайки фактите**

Значителен брой изследвания са проучвали факторите, които определят решенията относно труда и пенсионирането. Много от изследванията разглеждат комплексността на тези решения и широкия спектър от въздействия, оказвани от институционалната среда и социо-демографските характеристики, върху хората, които вземат тези решения. Изследванията разглеждат цялото разнообразие на трудовия пазар и ситуацията в него в различни страни и сравняват тези ситуации за отделните страни. Идентифициран е голям брой фактори, които имат по-общо влияние върху участието в трудовия пазар. Добре функциониращият трудов пазар, благоприятните макроикономически условия са особено важни за по-високо участие в труда на възрастните хора.

Според едно скорошно изследване на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие, често се прави базисно разграничение между факторите, които “подтикват и привличат” и тяхното влияние върху решенията относно труда и пенсионирането. Привличащите фактори, т.е. тези, които предоставят финансови стимули и чрез тях привличат работници в сферата на пенсионирането, са такива като схемите за ранно пенсиониране и други подобни схеми като например безработицата, дългосрочното заболяване и инвалидността играят важна роля в някои страни при улесняване на ранното пенсиониране. Тласкащите фактори са главно тези, които ограничават наличните привлекателни възможности за труд, които са отворени и достъпни за възрастните работници и по такъв начин ги изтласкват към пенсиониране.

От страна на работодателите тези фактори включват негативно отношение и

схващане относно капацитета на възрастните работници, възрастовия профил на разходите за труд по отношение на производителността и трудностите, които фирмите срещат при адаптиране на заетостта като резултат от правилата за защита на заетостта. От страна на възрастните работници, в резултат от технологичната промяна и други структурни промени в търсенето на труда, те могат да почувстват обезценяване на техния човешки капитал и намаляване на техния опит и умения. Възрастните работници могат да не срещнат и особена подкрепа от страна на активните програми за трудовия пазар, както по отношение на обучението, така и по отношение на намиране на нови работни места. Значението на трудовите условия се отразява в силните различия, които възникват в поведението по отношение на пенсионирането за отделните браншови и работни места. Накрая, променящите се условия на труд и по-гъвкавото работно време може също така да тласне работниците към по-ранно пенсиониране.

Според изследването на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие, както и според изследванията на партньора по проекта, ключовите бариери и рестриктивни фактори, свързани с участието на възрастните в трудовия пазар, могат да бъдат идентифицирани в следните области:

- Съществуващите законови интервенции и проблеми на политиките;
- Бариери от страна на работодателите;
- Бариери от страна на възрастните работници.

По отношение на съществуващите **законови интервенции** пенсионната система може да засегне решенията относно пенсионирането по различни начини, всеки от които взаимодейства и влияе върху другите, както е посочено в изследването на Организацията за икономическо сътрудничество. Първо, възрастта, на която може да се получи пенсия, оказва много мощно влияние върху поведението относно пенсионирането. Второ, доходите също влияят: високите нива на пенсиите, увеличавайки бъдещия доход за възрастните работници, подтикват към по-ранно пенсиониране, именно чрез този ефект върху дохода. Трето, решенията относно пенсионирането могат да бъдат засегнати от степента на гъвкавост при комбинирането на различни видове доход от труд и пенсия. В добавка, в миналото в повечето от страните са въвели мащабни публични субсидирани схеми за ранно пенсиониране в отговор на нарастващата безработица особено сред младите. Дори когато не е имало формални схеми за ранно пенсиониране, други публични модели за ранно напускане на пазара на труда са съществували в един голям брой страни,

като например: обезщетение при безработица, обезщетение при инвалидност, обезщетение при дългосрочно заболяване.

Общо взето пенсионните системи и другите части от данъчната система и системата на социалната политика често прилагат данъчни стимули за възрастните работници да напуснат трудовия пазар и ги дестимулират да се върнат обратно или да запазят своите работни места.

От гледна точка на работодателите, може да се каже, че често пъти те са част от проблема, тъй като ограничават трудовите възможности за възрастните работници главно поради негативната оценка за техните трудови възможности. Впрочем те (работодателите) са също и много важна част от решението, тъй като могат да предложат по-добри перспективи за труд на възрастните работници. Работодателите играят ключова роля в определянето на това колко лесно възрастните работници могат да останат на работните места, които заемат, или да бъдат преместени на нови работни места. Така че, както се обобщава в споменатото изследване на Организацията за икономическо сътрудничество и както се подчертава в много от националните доклади на петте участващи страни, три главни типа бариери могат да бъдат идентифицирани по отношение на наемането на възрастни работници:

- i) Негативни нагласи и схващания относно адаптивността, производителността и трудовия капацитет на възрастните работници;
- ii) Разходите за труд, които нарастват значително с нарастването на възрастта;
- iii) Стриктни правила за защита на заетостта.

Освен негативните нагласи един обективен фактор може би също така влияе върху решенията на работодателите да освобождават и наемат работници по критерии за възраст и производителност е това, че наемането им обикновено струва по-скъпо от наемането на млади работници. Това може би отразява факта, че в хода на трудовата кариера, производителността на работниците отначало нараства, тъй като те придобиват повече опит и умения в хода на трудовия процес, но след определена възраст производителността на индивидуалния работник започва да намалява. Поради това е необходимо да се отбележи, че трябва да се прави базисно разграничение между индивидуалната производителност на работниците и нейната динамика в течение на възрастта и промените, които настъпват в течение на времето в техните умения.



Общо взето, различните изследвания показват, че индивидуалната производителност наистина намалява в определена степен с увеличаването на възрастта. Очевидно това намаление може да бъде частично компенсирано чрез опита на работниците и чрез настаняването им на по-подходящи работни места, както и адаптирането на работното място към промените, настъпващи с възрастта. От друга страна, може да се каже, че ако се вземе предвид цялата трудова кариера на работника разходите и изгодите са в полза на работодателя. Фактът че работниците на по-висока възраст струват по-скъпо и може би разходите за тях надвишават производителността им се компенсират от относително по-ниските разходи, които са правени за работещите, когато са били на по-ниска възраст. Впрочем съществуват доказателства за негативното влияние на по-високите заплати на възрастните върху възможностите за тяхната заетост, тъй като тези заплати могат да доведат до по-ниско наемане и задържане на възрастни работници. Няма и достатъчно стимули за работодателите да предложат обучение на възрастни работници.

Правилата за защита на заетостта могат също така да направят твърде скъпо наемането и задържането на възрастни работници. В някои страни например може да се окаже, че е по-евтино за фирмите да освобождават работниците вместо да ги задържат на работа. В приведеното вече изследване на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР) се показва, че стриктните мерки за защита на заетостта могат да породят два противоположни ефекта на трудовия пазар и участието на възрастни работници. От една страна, това законодателство може да предизвика по-голямо задържане на работниците, тъй като увеличава разходите по тяхното освобождаване. От друга страна обаче, то може да увеличи разходите по наемането на работниците и по такъв начин ограничава броя на назначенията.

Подобряването на финансовите стимули за по-продължителна работа и окуражаването на работодателите да наемат възрастни работници е само част от целия комплекс стимули за нарастване заетостта на възрастните. **От гледна точка на възрастните работници**, освен че не разполагат с уменията и знанията, изисквани от работодателите, те също така имат вече и по-лошо здравно състояние и често пъти работят в неблагоприятна трудова среда и това, разбира се, ги

подтиква към по-ранно пенсиониране. Липсата на достъп до добра заетост, липсата на услуги, насочващи към адекватни работни места и съвети и информиране относно такива възможности, също така намаляват склонността на възрастните да удължават своя трудов живот. Тези аспекти засягат като цяло „използваемостта“ на възрастните. И изглежда, че всички тези фактори увеличават своето влияние и стават все по-важни, колкото повече се увеличава делът на възрастните хора и възрастните работници, които търсят работа за по-продължителен период от време и се стремят да удължат трудовия си живот.

Като резултат от технологичната и организационна промяна и протичащите изменения в структурата на работните места, изискванията към заемащите дадено работно място непрекъснато се променят. Това означава, че от работниците все повече ще се изисква да придобиват нови умения и да увеличават наличните. Впрочем жизнено важно е работниците от всички възрасти да имат добър достъп до професионално обучение и възможности за такава дейност да се предоставят през целия живот. Обучението на възрастните може би играе фундаментална роля също така и в справянето с липсата на формално образование и придобиването на базисни умения, чиято липса може да бъде твърде неблагоприятна за работниците, особено когато те достигат по-висока възраст.

Подобряването на възможностите за обучение и ефектът от тези възможности са идентифицирани в европейските страни като ключова област за увеличаване на използваемостта на възрастните работници. Впрочем влиянието на обучението намалява с възрастта във всички страни. Следвайки същата логика, както и за работодателите, възрастните работници нямат силен стимул да инвестират в своя човешки капитал, тъй като периода, през който ще получават възвръщане от тези инвестиции, може да се окаже твърде кратък. До голяма степен упадъкът на влиянието на тренинга с нарастването на възрастта може просто да отразява по-малките очаквания относно продължителността на предстоящия живот и по-малкото години, през които ще се получават приходите от направените инвестиции, както от самите работници, така и от работодателите.

Остаряващите хора, възрастните хора изглежда срещат значителни пречки при получаването на адекватни услуги от службите по заетостта, когато трябва да получат помощ при намирането на работа. Още повече, че нивото и типа на подкрепата, които се предоставят на възрастните, търсещи работа, не винаги е

такава, каквато се предоставя на по-младите търсещи работа.

Недобрите трудови условия са друг важен фактор, който може да тласка по-възрастните работници към ранно пенсиониране. Здравето и сигурността на работните места продължават да бъдат сериозен проблем в много страни, независимо от подобренията, които настъпват с течение на времето и ограничаването на трудовите злоупотреби и професионалните заболявания. Липсата на гъвкавост в регулацията на работното време на възрастните е друг въпрос в повечето страни. Продължителното работно време може да бъде особено неблагоприятно за възрастните работници и може да бъде фактор, който сериозно ги тласка към пенсиониране. Общо взето, негъвкавото работно време и регулациите, свързани с него, могат да обезкуражават възрастните работници да продължат работа и след придобиване на права за пенсиониране.

## **ВТОРА ЧАСТ: ОТГОВОРЪТ ЧРЕЗ ПОЛИТИКИ: ИНТЕГРИРАНА СТРАТЕГИЯ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ОСТАРЯВАНЕТО**

### **1. Към една по-широка перспектива: базисни принципи за една интегрирана стратегия за управление на остаряването**

#### *1.1. Концептуална рамка*

Управлението на човешките ресурси в период на демографски упадък и увеличаване на очакваната продължителност на живота е едно от предизвикателствата, които европейските страни срещат днес. Демографската ситуация в Европа показва ясни признаци за остаряване на работната сила. Този процес протича паралелно с намаляване на броя на младите работници, които навлизат в трудовия пазар и работната сила. Предизвикателството за страните-членки на ЕС е да поддържат конкурентна позиция на световния пазар и заедно с това да поддържат настоящите жизнено стандарти. Това от една страна изисква дългосрочни инвестиции от правителствата и предприятията, а от друга, означава, че е необходимо да се мобилизира най-значимия капитал – опитът и мъдростта на

остаряващата работна сила. Инвестирането в една остаряваща работна сила предлага изгоди в краткосрочен план, но също така и в дългосрочен. Предизвикателствата, породени от остаряване на населението, нарастват, но нараства също така и спектърът на възможните отговори на тези предизвикателства.

Нагласите относно използваемостта и производителността на остаряващата работна сила засега са негативни; ето защо опитите да се промени тази ситуация трябва да продължат и да нараства информираността относно този проблем и необходимостта от мерки да се намали дискриминацията на възрастните работници.

Нещо повече, по-голямо внимание трябва да бъде отделено и на улесняването на трудовата мобилност за възрастните работници. Това включва предоставянето на по-добри услуги за намиране на работа, така че да бъдат по-ефективно подпомагани възрастните работници в търсенето на нови работни места или при започване на техен собствен бизнес, както и предлагането на по-добра консултация относно трудовия живот и трудовата кариера на всички етапи от кариерата. Очевидно опитът, придобит от работниците на по-ниска възраст, ще влияе върху решенията, които те вземат относно своето поведение на трудовия пазар. Например, работниците, които имат широки възможности по време на трудовия си живот да подобряват своите умения и да придобиват нови умения и знания, могат да имат по-добри перспективи на трудовия пазар, когато остаряят, отколкото другите които не са преминали такива фази на обучение на по-ранна възраст. Аналогично подобряването на професионалното здраве и сигурност за работниците от всички възрасти ще подпомогне бъдещите генерации от възрастни работници да останат по-дълго време в сферата на труда. Така някои интервенции и политики за окуражаване на по-късно пенсиониране биха могли на практика да се фокусират върху работниците от по-ниски възрасти.

Нещо повече, важно е да се подчертае, че по-възрастните хора са твърде различна група от гледна точка на техния труд и предпочитания за пенсиониране, както и от гледна точка на техните перспективи на трудовия пазар. Впрочем възрастта би трябвало да е само един фактор, но не и определящ фактор при решаването на това какви трябва да бъдат целите на специфичните политики по отношение на трудовия пазар. Иначе политическите намеси рискуват да бъдат неефективни и

твърде скъпи и могат да подадат погрешни сигнали на възрастните работници и да подтикнат неблагоприятни модели на тяхното поведение. Различията във възрастта трябва да бъдат ключов обект на мерките на правителствата, работодателите и професионалните съюзи. Трябва също така да се признае, че голяма част от най-старите работници могат да предпочетат пенсионирането, отколкото да останат в сферата на труда. Размерът на тази група е различен в отделните страни и зависи главно от мащаба на политиките за ранно пенсиониране и относителната щедрост на изплащаните обезщетения. Съществуват опасности за политика, която принуждава възрастните да останат да се трудят било директно чрез увеличаване на пенсионната възраст, било индиректно чрез стигматизиране на по-ранното напускане на труда. Това би могло да окаже неоправдан натиск върху остаряващите работници, особено тези, които страдат от влошено здраве. Така социално приемливите и формални модели за ранно напускане трябва да останат отворени и достъпни. Нещо повече, една от целите на всяка реформа общо взето би трябвало да бъде да даде на възрастните работници по-широк избор относно това когато да напуснат труда и дали това да стане изведнъж или прогресивно, например чрез въвеждането на частично работно време или други гъвкави модели за заетост на възрастните.

В общи линии, имайки предвид факта, че възрастните работници срещат широк спектър от дестимулирания на техния труд и бариери от страна на работодателите, които обхващат както търсенето, така и предлагането на трудовия пазар, то става ясно, че е необходимо действие в различни направления. Европейските правителства са предприели различни форми на действие на макро и микрониво. Впрочем много от усилията за реформи в повечето европейски страни са фокусирани върху пенсионната система и схемите за ранно пенсиониране. Това общо взето е последвано от по-ограничени и адхок мерки за увеличаване възможностите за работа на възрастните работници.

Все пак има няколко забележими изключения от това общо направление. Изследванията, проведени в това поле, както и опитът на партньорите по проекта, показват, че в някои европейски страни съществува широк спектър от практика, започващи от ограничени и тясно фокусирани мерки, и достигащи до едни по-широко обхватни мерки, които се прилагат в обсъжданата сфера. Опитът в някои страни показва, че координирани и консистентни пакети от мерки за насърчаване заетостта на възрастните и политиките могат да бъдат създадени, и да бъдат

ефективни ако се прилагат съвместно от правителството, работодателите, професионалните съюзи и гражданското общество. В тези страни политиките, насочени към подкрепа на по-голямото трудово участие на възрастните работници, са били инкорпорирани в една по-широка стратегия за засилване на равенството в труда и справяне с остаряване на населението. Това е постигнато чрез прилагането на широк спектър от мерки, насочени към промени в нагласите и практиките на работодателите, към засилване използваемостта на възрастните работници и по-общо – към подобряване на качеството на трудовия живот и на работните места.

Би могло да бъде един полезен подход за другите страни ако приемат такива стратегии, тъй като те могат да създадат сигурност, че политиките за справяне с остаряване на населението са по-кохерентни и по-добре координирани. По такъв начин може също така да се повиши и равнището на информираност и осъзнаване на проблемите, произтичащи от остаряване на населението и да се разшири публичния дебат относно най-подходящата публична политика, а отговорите, които тя предлага, могат да отидат отвъд обикновените промени в пенсионните системи. Един прираст на работните места може да се постигне чрез подходящо производство, чрез подходящи реформи на производството и трудовия пазар, както и чрез добре обосновани макроикономически политики, като това ще подобри перспективите за труд на възрастните работници и може да направи по-приемливи специфичните реформи за окуражаване на възрастните работници да се пенсионират по-късно. Например, чрез засилването на участието на жените на трудовия пазар на по-ранна възраст, чрез политики за заетост, които допринасят за по-добро съчетаване на семейните и трудови ангажименти на жените и т.н. може да се увеличи нивото на участие на жените в трудовия пазар.

Всичко това подсказва, че вместо да се фокусираме само върху последната част от индивидуалния трудов пазар, една интегрирана политика би трябвало да обхване цялата трудова кариера, целия жизнен цикъл на работниците. Така вместо серия от отделни адхок-приети мерки, може да се премине към една друга перспектива, основана на холистична стратегия относно човешките ресурси, насочена към възрастта и заетостта. Такава стратегия би трябвало да включва както превантивни мерки като например обучение през целия живот, така и такива, които са насочени към последствията, а не към отделни промени, например обучение на възрастните, на които им липсват специални и достатъчни умения по отношение на новите технологии. Тази стратегия би могла също да помогне да се избегнат напреженията

между различните поколения. За да се поддържа балансиран трудов пазар и балансирани политики по отношение на трудовия пазар и да се избегне междугенерационен конфликт е нужно да не се насочват инициативите единствено към възрастните работници. Има един съществен проблем, който се състои в това, че ако политиката и практиката се фокусират изключително върху възрастните, те може да стигматизират тази група.

По този начин става възможно да се подобри управлението на остаряването като динамичен процес, който би трябвало да се развива в един континуум към интегрирана стратегия за управление на възрастта в европейските страни. Общо взето, реактивните добри практики, насочени към решаването на проблема, би трябвало да бъдат заместени от холистичен подход, целящ да предотврати възрастовата дискриминация, безработицата и другите проблеми, свързани с нарастването на възрастта, както и да предложи едно по-добро управление на човешките ресурси, от което могат да се извлекат изгоди за всички възрастови групи и за всички работодатели. Според едно изследване на Европейската фондация за подобряване на жизнените и трудови условия, добрата практика в интегрирания подход за управление на остаряването се характеризира със следното:

- Акцент върху проследяването на проблемите, свързани с остаряването;
- Поглед върху цялостния трудов живот и всички възрастови групи, а не само на възрастните работници;
- Холистичен подход, който обхваща всички дименсии на управлението на остаряването;
- В краткосрочен план мерките, които са насочени към последствията за по-възрастните работници, които вече са засегнати от проблемите на заетостта, породени от тяхната възраст, като например дефицит на умения, деквалификация и т.н. би трябвало да се поддържат все още, докато не се постигнат добри резултати с превантивните мерки.

Главните фактори за успеха на мерките за управление на възрастта и остаряването и практиките, според цитираното изследване, както и опита от участието в проекта на различните страни и препоръките на партньорите са:

- Ясно осъзнаване и формулиране на проблема, особено сред управляващите човешките ресурси и представителите на работниците на всички нива;
- Ангажираност на мениджмънта и компетентност;

- Внимателна подготовка и планиране;
- Продължителна оценка и непрекъсната комуникация и сътрудничество между актьорите, въввлечени в решаването на проблемите със заетостта и социалния диалог.

Важно е да се подчертае впрочем, че успехът на всяко действие в полза на възрастните работници ще зависи до голяма степен от способността на правителствата да създадат и да въведат в действие нови правила. Такива правила би трябвало да включват основни направления, подходящи стимули и дестимулирания, целящи да се адаптира поведението на компаниите и на съответните мениджъри към решаването на идентифицираните проблеми.



## **1.2 Основни принципи на една интегрирана стратегия за управление на възрастта и остаряването**

Според регламентацията и предложенията на националните доклади на участниците в проекта, както и от дискусиите по проекта по време на проведените работни срещи, базисните принципи на една стратегия за управление на възрастта и остаряването бяха формулирани по следния начин:

- Политиката трябва да бъде интегрирана и основана на стратегия. Един холистичен подход, основан на жизнения цикъл към активното стареене, е по-добър път и е по-ефективен, отколкото един подход, основан на спецификата на високите възрастови групи. Превантивният подход също така е по-добър, отколкото този на лекуването на последствията. Като се има предвид текущата ситуация, вторият изглежда също ще е необходим за някои страни;
- Дебатът по стратегията за справяне с остаряване на населението и управление на възрастта, трябва да бъде окуражаван и да продължи във всички страни, така че да стигне до всяко работно място. Целта на дебата би трябвало да бъде да се прекрати дискриминацията на работните места и да се ограничи изключването на възрастните от трудовия живот. Той би трябвало да се фокусира също така върху тяхното връщане от незаетост към работа и да осигури участието на възрастните в труда до достигането на пенсионна възраст;
- Проблемът за възрастта би трябвало да се обсъжда като част от цялата дейност на трудовата общност и нейните членове. Необходимо е също така да се подобрят значително управлението на човешките ресурси. Могат да бъдат полезни и практически мерки, насочени към персонала на организациите и работните места, така че да се подобрят условията на труд и свързаните с тях дейности като например здравни грижи, свързани с професионалната дейност, образование и стимули. Един подход, който е равнопоставен и насочен едновременно към различните възрастови групи, би гарантирал, че проблемите на възрастните хора ще се решат по-добре. В допълнение, възрастните работници не желаят да бъдат отделяни и стигматизирани и политиките не би трябвало да бъдат изключително насочени към тях. Както възрастните, така и

младите работници могат да споделят знания и опит чрез съвместната си работа;

- Бързите промени в обществото и трудовия живот налагат продължително адаптиране на законодателството относно труда, социалното осигуряване и договорните системи. Законодателството и договорите трябва да поддържат гъвкавостта, необходима за трудовия живот, а също за работодателите и самите работещи. Законодателството не би трябвало да пречи на възрастните хора да продължават своя трудовия живот или да окуражава оттеглянето от трудовия живот. От друга страна не бива да се забравя, че заетостта все пак има някакъв таван и не би могло да се увеличава твърде много възрастта за пенсиониране;
- Една стратегия за управление на възрастта и за стимулиране на задържането на възрастните работници в сферата на заетостта не би трябвало да намалява възможностите за избор и свободата на избора относно продължителността на трудовия живот на работната сила. Удължаването на очакваната продължителност на трудовия живот е само част от много по-широк кръг от дейности, които съставят процеса на активното остаряване и в този контекст по-широк кръг от възможности и избори трябва да бъде формулиран. Нещо повече, стратегията би трябвало да се стреми да стимулира активното участие на възрастните в социалния живот, включително участието им в процеса на вземане на решения в различни доброволни дейности и т.н. Информацията, която вече е налице за прилагането на програмите и мерките в различните страни, би трябвало да се използва по-добре на работното място и на организационно равнище, отколкото се използва сега. За тази цел е необходимо също така и да се образова мениджмънта в предприятията, за да се подтикне той да създава собствени развитийни стратегии в отделните компании. Предприятията и фирмите се нуждаят от добре формулирани мерки, а също така и профсъюзите би трябвало да окуражават подобни инициативи. Работодателите също така имат отговорността да създават условия, в които работещите могат по-добре да управляват своите трудови кариери и процеса на остаряване;
- На нивото на трудовата общност индивидът трябва да бъде разглеждан като една цялост и е необходимо да се подкрепя неговото развитие като член на тази трудова общност. Индивидът е психическа, физическа, социална и духовна цялост, която функционира в различни полета на живота и трудовият живот е само едно от тези полета. Трудовият капацитет се променя с възрастта и е необходимо да се поддържа той, така че да се създадат възможности за по-

продължителен трудов живот. Основният акцент трябва да бъде основно на превантивните, а не на лекуващите действия;

- В съответствие с казаното, работникът трябва да поема индивидуална отговорност за неговите трудови възможности. Промените в нагласите по отношение на остаряването на индивидуално ниво и на ниво на трудовата общност са твърде необходими. Непрекъснатото окуражаване на възрастните работници да се развиват сами е също така необходимо. Възрастните работници извън заетостта се нуждаят от подкрепа окуражаване да поемат отговорност за подобряването на техните собствени перспективи за заетост;
- Изключването на възрастните от трудовия живот се среща често и връщането обратно в трудовия живот е трудно и става все по-трудно с удължаването на периода на безработицата. Една интегрирана стратегия би трябвало да включва кратки прекъсвания, по-ефективни действия преди да приключи трудовия ангажимент на лицето, иначе може да се навлезе в период на продължителна безработица или да се влоши нивото на трудовата инвалидност;
- Една интегрирана стратегия също така трябва да включва създаването на промени в труда, които позволяват по-добро изпълнение на трудовите функции и гарантиране здравето на работниците, както и гъвкави реакции при посрещането на нуждите, предизвикани от жизнената ситуация на работниците или породени от самия труд;
- Активното остаряване е нещо повече от продължителна работа. Това, което е необходимо, е комбинирано формулиране на политики, при което различните структури на правителството следва да взаимодействат много ефективно. Политиките относно остаряване на население би трябвало да включват както мерки, свързани с трудовия живот, така и политики за поддържане на автономността и независимото участие на възрастните в обществото;
- В съответствие с това подходящите активно-интегративни мерки трябва да бъдат координирани, следвайки превантивна и базирана на жизнения цикъл перспектива.

## **5. Основни приоритети и полета за интервенция**

Обобщавайки обсъжданите проблеми в релевантната литература и докладите на участниците, може да се каже, че възрастното население среща огромни проблеми,

бариери и е дестимулирано да продължи своя трудов живот или да се върне обратно към работната сила, ако вече е напуснало полето на труда. Ако трудът трябва да бъде привлекателно и изгодно предложение за възрастните работници, то би трябвало да се предприемат действия в многобройни посоки. Първо, би следвало да има силни финансови стимули за продължаване на труда. Второ, практиките за формиране на работните заплати и правилата за защита на заетостта трябва да бъдат адаптирани така че да осигурят за работодателите по-силни стимули за наемане и за задържане на възрастните работници. Трето, изправени пред съществени технически и организационни проблеми, възрастните работници трябва да получават подходяща помощ и подкрепа, за да подобряват своя трудов капацитет. И накрая, необходима е съществена промяна в нагласата относно работата на една по-висока възраст и както по отношение на работниците, така и на работодателите, особено в страните, където наследството от предходни периоди до голяма степен е повлияно от схемите за ранно пенсиониране, които бяха широко разпространени през 80-те и 90-те години и създадоха една цялостна култура за ранно пенсиониране.

Предлаганата стратегия за управление на възрастта и остаряването се стреми да посрещне всички тези проблеми и бариери. Тя се състои от четири стълба, а всеки стълб от своя страна включва основни мерки, свързани с целта, характерна за него. Всяка мярка включва въвеждаща бележка, основана на опита в страните от Европейския съюз или идеи на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие. Представянето на политиките и прилаганите интервенции във всяка от петте страни, участващи в проекта, също е включено в съответните текстове. Накрая, всяка мярка е придружена и от примери за добри практики, идентифицирани по проектите на партньора. Трябва да се отбележи, че съществува известно затруднение да се класифицират добрите практики според конкретен стълб (особено що се отнася до някои мерки), тъй като повечето от практиките обхващат различни полета (не само управление на работното място, но също така и подобряването на трудовите качества на работниците, грижите за здравето им и т.н.). Поради тази причина някои от примерите са включени в повече от един стълб, респективно комплекс от мерки.

**Стълб I      Ограничаване на дестимулирането за труд и разширяване на възможностите за избор при вземането на решения относно пенсиониране: законови интервенции в схемите за пенсиониране**

Схемите за пенсиониране, както и другите обезщетения и данъчните системи могат да влияят значително върху системата от стимули, която дефинира решенията да се остане в трудовия пазар или да бъде напуснат той. Пенсионните реформи могат да променят стимулите към труда и да повлияят върху решенията на работниците относно времето разполагане на пенсионирането. Подходящите мерки включват реформи, които правят ранното пенсионирането по-малко привлекателно и редуцират възможностите за неофициално ранно пенсиониране и адаптиране на пенсионните системи. Повече гъвкавост при комбинирането на труд и пенсия би могла да подпомогне нарастването на трудовото участие на възрастните хора. Накрая, докато пенсионните системи се реформират, е съществено да се постигне сигурност, че обезщетенията няма да бъдат използвани по неоправдан начин като модели за ранно напускане на трудовия пазар.

Политиките, засягащи стимулите за преход към пенсия, трябва да поддържат деликатен баланс между различните си цели. От една страна, пенсията би трябвало да бъдат достатъчни, за да предложат адекватни жизнено стандарти при оттегляне от труда, а от друга страна – разходите за тях трябва да бъдат такива, че да съответстват на икономическото състояние и да не предоставят ненужни стимули за ранно напускане на труда. Един друг баланс е между подпомагането на работниците с различни нужди и предпочитания да следват различни модели на пенсиониране, докато създаването на някакви абсолютни граници и ограничаването на избора за ранно пенсиониране също е необходимо. Така направленията на политиките трябва да бъдат интерпретирани в един контекст от приоритети, предимства и слабости на съществуващите системи, както и в контекста на икономическата и социална ситуация във всяка страна.

- Мярка 1**      **Пенсионна реформа: намаляване привлекателността на ранното пенсиониране. Адаптиране на пенсионните системи.**
- Мярка 2**      **Редуциране на възможностите за неофициално ранно пенсиониране чрез системата за социално осигуряване**
- Мярка 3**      **Увеличаване гъвкавостта на трудовия живот**

## **Мярка 1      Пенсионна      реформа:      намаляване привлекателността      на      ранното пенсиониране. Адаптиране на пенсионните системи.**

През предходните периоди на висока безработица ранното пенсиониране се разглеждаше като средство за намаляване на безработицата и подобряване на шансовете на младите хора да намерят работа. Би могло да се каже, че тази политика не беше основана на солидни икономически основи, тъй като редуцираше предлагането на труда и заедно с това пораждаше тенденция към намаляване нивото на заетостта. Впрочем, позитивните ефекти от ранното пенсиониране са твърде спорни. Имайки предвид остаряването на населението, ранното пенсиониране би трябвало да се направи по-малко привлекателно и доколкото е възможно да се ограничи. Това не е лесен процес, тъй като днес ранното напускане на трудовия живот е важен компонент на планирането на живота за много работници. Поради това с ранното пенсиониране са свързани много очаквания и едва ли ще е лесно да се внесат промени в тези очаквания.

Повечето от европейските страни успяха да реформират съществено техните пенсионни системи през последните две десетилетия. Основната цел на тези промени е фискалната – да се подобри устойчивостта на публичните пенсионни системи. Важна цел беше също така и подобряването на стимулите за труд. Най-общата промяна, засягаща стимулите за труд директно беше ограничаването и дори премахването на модели за ранно пенсиониране или пък ограничаването на достъпа до тях.

От друга страна, разположението във времето на напускането на системата на труда зависи не само от стимулите за труд или за пенсиониране в даден момент, но също така и от начина, по който протича индивидуалния живот през различни периоди от време. Много хора не желаят да прекъснат внезапно своята трудова кариера и биха предпочели да намаляват постепенно своите трудови ангажменти с течение на времето. Техните възможности да направят това ще зависят до голяма степен от желанието на работодателите и възможностите на индивида да се заемат с нови форми на труд, или чрез различни трудови договори, или чрез консултиране

и временни регулации на труда. Впрочем правителствата могат да играят важна роля при улесняването и окуражаването на гъвкавия преход към пенсиониране.

Нещо повече, удължаването на труда след пенсионна възраст би било по-привлекателно ако отлагането на пенсиите се награждава чрез по-висок размер на пенсиите през следващия период. Понякога гъвкавостта се споменава като начин да се стимулира такъв постепенен преход. Ако хората могат да работят на частична заетост в комбинация с придобиване на пенсия за такава частична заетост, то подобна възможност би била значително по-привлекателна. Гъвкавостта чрез предлагането на частично работно време като начин за сравнително ранно и постепенно пенсиониране би могла да намали предпочитанията към заетост на пълно работно време и внезапно рязко пенсиониране.

Впрочем, гъвкавите модели зависят от променящата се култура, която индивидите имат и различни възможности да правят своя избор, виждайки финансовите последици за тях самите и избора, който са направили. Всяка страна се нуждае от внимателна работа по изграждането на система от такива стимули ако желае да създаде гъвкави модели за пенсиониране, които са ефективни и в същото време се постига, се задоволява и желанието за повече свободно време на индивидите.

Има много пътища за реформиране на пенсиите и всяка страна следва да намери този, който е подходящ за нея и отговаря на обстоятелствата и изборите, така че да се изгради баланс между адекватни доходи при пенсиониране, поддържане на стимули за труд и осигуряване на финансова стабилност на системите за пенсионно осигуряване. Впрочем, всяка мярка за подкрепа на един постепенен преход от работа към пенсиониране би трябвало да бъде внимателно оценена в термините на доминиращата икономическа ситуация, трудовия пазар, законовата рамка и колективните договори във всяка страна. Нещо повече, политиката за пенсиониране и практиките в тази област би трябвало да се разглеждат не като път за адаптиране към икономическите условия, но също и като средства за подобряване благосъстоянието на индивидите в обществото чрез смекчаване на социалните последици от твърде ранното пенсиониране.



## **Мярка 1: Политики и други интервенции на национално ниво**

### **Постепенно увеличаване на възрастта за пенсиониране в Кипър**

В Кипър предизвикателствата на остаряването понастоящем се посрещат главно чрез увеличаване възрастта на пенсиониране. Задържането на възрастните работници в сферата на заетостта се разглежда главно (може би единствено) като постепенно увеличаване на възрастта на пенсиониране от 63 до 67 години и не се предвиждат никакви други мерки специално за възрастните работници.

### **Пенсионната реформа във Финландия**

Ранното оттегляне от трудовия живот все още е предпочитано от повечето финландски работници както в частния, така и в публичния сектор, въпреки че има някои промени в нагласите в полза на по-дълги кариери.

Преди пенсионната реформа средната възраст на пенсиониране беше 59 години. През 2005 г. Финландия проведе една широка пенсионна реформа, в която основната цел беше да се предотврати ранното пенсиониране на възрастните работници и от друга страна – да им се предостави подкрепа чрез определени обезщетения и регулации, така че да продължат своите кариери. С други думи, тази реформа съдържа и двете – стимули и санкции при избор на определен модел на поведение. Превантивните мерки например са премахване на някои типове ранни пенсии или увеличаване на възрастта на пенсиониране при тях. Стимулите са например гъвкава пенсионна възраст между 63 и 68 години. Това включва възможност ако лицето продължи да работи след 63 години, бъдещата пенсия нараства с 4.5% годишно, което е три пъти повече, отколкото по-рано. Друг един стимул е възможността на получаване на пенсия за частично работно време. Лицето може да стане пенсионер на частично работно време след стигането на 58 години. Идеята е, че хора, които не могат да работят на пълно работно време и поради това биха искали да се пенсионират, биха могли да продължат да работят за пенсия за частично работно време. Впрочем, тази реформа ще се прилага постепенно.

Опитите показват, че ефектите от реформата са доста ограничени, но заедно с това

изглежда показват също, че много хора възнамеряват да отложат тяхното пенсиониране ако запазят своето здраве и ако трудът им е смислен и могат да упражняват влияние върху него. Гъвкавата възраст за пенсиониране се разглежда като позитивна реформа и финансовите стимули могат да се окажат ефективни. Също така възможността за пенсия за частично работно време се разглежда като положителна промяна въпреки че според някои критици, пенсиите за частично работно време са облагодетелствали най-здравите хора (хората, чието здравно състояние е най-добро). В крайна сметка изглежда, че ако системата предлага на хората една допълнителна възможност за друг тип напускане на трудовия живот и ако хората изберат тази възможност, то те биха могли да останат по-дълго време в сферата на заетостта.

Забележително предизвикателство в развитието на пенсионните системи и трудовия живот е доброто сътрудничество. Според националния доклад блокирането на възможностите за ранно пенсиониране не е ефективно, особено ако организациите и техните трудови условия не са достатъчно добри, така че възрастните хора да намерят смисъл в удължаването на своя трудов живот.

След 2005 г. пенсиите се влияят вече и от отпуските за родителство. Например отпуските за грижи за дете под 3 години, както и от заплатите за майчинство, бащинство или получаваните родителски добавки – всички тези обезщетения се отчитат при определяне размера на пенсиите. Последните също така се влияят и от други социални обезщетения, които са основани на заплатите, като например обезщетението за безработица, различните плащания, свързани с образованието, рехабилитацията и заболяване. Също така и обучението, което е насочено към повишаване на образованието се включва при определянето на пенсиите и при добиването на права за пенсия.

*Добър пример за пенсионна реформа:* Резултатите от пенсионната реформа **във Финландия**, която е главно ориентирана към доходите и беше проведена през първата четвърта на 2005 г., показва, че заетостта на хората над 60 години се е увеличила с няколко процента в сравнение с предходната година. Така например само 28% от тези, които са на възраст 62 години, са били заети през периода януари-юни 2004 г., докато същият процент през 2005 г. е постигнал почти 35%.

Респондентите при едно изследване на гъвкавата възраст за пенсиониране, проведено от Финландския център за пенсиите и Финландския пенсионен алианс, бяха питани дали годишното нарастване на процента на пенсията, базирана на доходите, ще увеличи тяхното желание да продължат да се трудят след навършването на 63 години, 1 от всеки 4 респонденти от частния сектор е отговорил положително.

*Добър пример за възможности за рехабилитация и преизчисляване на трудова пенсия: Във Финландия* възрастните хора се окуражават да продължат да работят не само чрез нарастване на размера на пенсията при отлагане на пенсионирането, но също така и чрез развитието на възможности за преизчисляване. В началото на 2004 г. влезе в действие една реформа, позволяваща преизчисляване с цел да установят потребностите от преизчисляване. Целта на реформата е да създаде възможности за удължаване периода на заетост, което от своя страна води до възможности за възползване от бъдещи стимули в пенсионните реформи. Най-важната предпоставка за преизчисляване на пенсиите, които са основани на доходите е предполагаемата заплаха от пенсия за трудова инвалидност и факта, че тази заплаха може да се минимизира. Смисълът на професионалната рехабилитация е, че индивидът може въпреки една болест да продължи да работи или да се върне към заетост чрез подобряване на професионалният опит, трудов тренинг, ново образование или професионална подкрепа.

### **Удължаване на трудовия живот и частично пенсиониране в Германия**

Докато в началото на 70-те години, за да се облекчи напрежението на трудовия пазар, беше въведено в действие една политика на ранно пенсиониране, в началото на 90—те години първата инициатива за прекратяване на ранното пенсиониране беше вече предприета. Тогава тази политика за ограничаване на ранното пенсиониране беше усилвана три пъти, а именно през 1992, през 1996 и 1999 г. Днес законната възраст за пенсиониране е 65 години и в момента се дискутира по-нататъшно увеличаване на трудовия живот до 67 години. Дискусията протича на ниво Федерално правителство. Впрочем ранното пенсиониране все още е възможно ако работникът приеме редукция от 0.3% от месечния размер на пенсията при

ранно пенсиониране. В зависимост от обстоятелствата тази сума да достигне максимум 18% от размера на пенсията.

В допълнение беше приет и закон за частично пенсиониране през 1996 г., който позволява възрастните работници да намалят работното си време без съществена загуба на доход. Първоначално законът би трябвало да облекчи гъвкавият и постепенен преход към пенсиониране за работниците над 55 години. Те могат да намалят техните работни часове на половина в течение на 5 години, докато работодателят трябва да заплаща до 75% от предишния доход и вноски за националната осигурителна система до 90% от предишния доход. Впрочем, това решение може да бъде разгледано критично, тъй като неговото прилагане е предимно на основата на т.нар. блокиращ модел. Това означава, че след фаза на заетост на пълно работно време следва фаза на ограничаване на пълното работно време, без обаче това непременно да води към постепенен преход към пенсиониране. Практически това може да се разглежда като вид отложено пенсиониране.

### **Усилието да се реформира пенсионната система в Гърция**

Гръцката пенсионна система се състои от две различни пенсионни схеми, основани главно на професионални групи и сектори на икономическа активност. Възрастта за пенсиониране е определена на 65 години за мъжете и 60 години за жените, а за тези, които са започнали да работят след 1993 г. е 65 години както за мъжете, така и за жените. Според гръцкия доклад за пенсионната стратегия, разработен през 2002 г. “комплексността на законовата рамка придава на тези изисквания за пенсиониране почти теоретично значение”.

Пенсионната система общо взето се характеризира от голям брой структурни проблеми, които частично са свързани с текущото демографско остаряване на население, а частично се дължат на лошо управление и липса на консистентни дългосрочни политики. Структурата на обезщетенията е такава, че обикновено индивидите решават да се пенсионират официално толкова рано, колкото е възможно и тогава продължават работа неофициално. Също така, текущите политики спрямо хората на 55 до 64 години, които могат да се пенсионират по-рано

и желаят да се върнат обратно в полето на труда, се оказват неконсистентни, рестриктивни и двойствени. По отношение на преждевременното пенсиониране и на минималната възраст за пенсиониране настоящото осигурително законодателство предвижда постепенно увеличаване на възрастта за широки категории работещи в сектори в с най-ниска пенсионна възраст (публичния сектор, специални фондове).

## **Мярка 2 Ограничаване на неофициалното ранно пенсиониране чрез обезщетения от социалното осигуряване**

Всяко усилие да се променят стимулите за ранно пенсиониране чрез реформа на пенсиите не може да бъде успешно ако се ерозира от други данъчни условия и обезщетения, които подтикват хората да напуснат работа преждевременно. В частност, дългосрочните заболявания и обезщетенията при инвалидност или обезщетенията при безработица могат да предоставят алтернативни пътища за ефективно ранно пенсиониране, особено ако достъпа до тях е сравнително лесен и те могат да се получават от хора, които са напуснали границите на трудовия пазар. Освен това, данъчните режими влияят върху предпочитането на възнаграждението да се трудят спрямо пенсионирането, тъй като хора, които се облагат със сравнително високи данъци, докато работят, биха предпочели да напуснат труда и да получат пенсия на определено ниво.

Схеми за социално осигуряване като болест и инвалидност, както и обезщетение при безработица на практика могат да работят като схеми за предварително пенсиониране. Според съществуващата библиография, възможностите да се предотврати или противодейства на това въздействие се състоят в:

- а/ намаляване на равнищата на обезщетенията;
- б/ периодичен преглед на състоянието на осигуровките болест и инвалидност;
- в/ поддържане на задължението да се правят опити да се намери работа;
- г/ редовни интервюта и консултации с хората, които напускат работа по-рано;
- д/ използване на „бонуси” при намиране на работа;

- е/ предоставяне на възможности да се продължи работата на ново работно място без риска да се загубят обезщетенията, ако няма други възможности;
- ж/ съкращаване на периода за получаване на различните обезщетения.

## **Мярка 2: Политики и други интервенции на национално ниво**

### **Национална програма „Помощ за пенсиониране” в България**

През 2004 г. Законът за социалното осигуряване беше допълнен, така че да позволи на безработни хора, на които им липсват 10 точки, да получат необходимия брой точки за получаване на пенсия за прослужено време и старост, като участват в тази програма. От началото на 2005 г. 3995 лица бяха подали удостоверения, издадени от Националния институт за социално осигуряване, до Агенцията по заетостта в уверение на това, че нямат достатъчен брой точки за получаване на пенсия. 951 от тези лица са били включени и 1 289 942 лв. са изразходвани по тази програма. Интересът към програмата е голям, тъй като значителен брой индивиди изпълняват условията за участие в програмата и освен това се предоставят финансови ресурси за заплати и вноски за социално осигуряване, докато се достигне възрастта за пенсиониране на индивидите.

Програмата има значителен икономически и социален ефект. Работодателите могат да наемат опитни безработни индивиди, докато те получат правата за пенсиониране.

### **Закони за безработните, търсещи работа във Финландия**

Във Финландия законодателството стимулира удължаването на трудовия живот. Ситуацията на остаряващите хора по време на трудовия живот се подобрява чрез трудовото законодателство и чрез колективните договори, сключвани по повод на работата. Възрастните безработни се защитават чрез законодателството за безработица.

Ако един възрастен работник стане безработен, законът му създава икономически възможности за търсене на работа и за подобряване на неговите трудови

възможности, така че той да може да се върне на работа, като се компенсират и загубите, предизвикани от безработицата. Законът за услугите по заетостта постановява, че трудовата администрация трябва да предлага или да закупува услуги, свързани със заетостта, образованието на работната сила особено за възрастните и други услуги, свързани със заетостта, както и да стимулира заетостта на безработните.

Всички тези нормативни решения бяха проверени, така че през юли 2005 г. беше въведен нов модел на действие по отношение на напускането на труда. Този модел на действие включва платен отпуск за работника, който търси нова работа, увеличена комуникация от страна на работодателя, планове за действие, подготвени съвместно с персонала и програми за заетост, подготвени съвместно с агенциите за работната сила. Една друга нормативна рамка, приета през 1997 г. позволява в рамките на изпълнението на Закона за заетостта да се предлага на търсещи работа, да се наемат в сферата на подкрепата на заетостта, докато той си намерят работа чрез администрацията на работната сила или пък докато намери място, където ще продължат образованието си.

Подкрепата за заетостта е насочена главно към заетостта на младите хора, на дългосрочно безработните и на хора с намалени трудови способности, както и за превенция на дългосрочната безработица и регионалните различия в безработицата. Законът за рехабилитативната работа съдържа мерки, целящи да подобрят възможностите за заетостта на тези, които са получили подкрепа от трудовия пазар и подкрепа за дългосрочна безработица и техните възможности за участие в образованието и други подобни действия, целящи да подобрят шансовете за заетост на трудовия пазар.

*Добър пример за предотвратяване на ранното пенсиониране чрез социални обезщетения: **Във Финландия** след реформата на трудовата пенсия, преминаването към пенсиониране намалява, тъй като някои пенсии бяха премахнати. Индивидуалната предварителна пенсия, която принадлежи към схемата за пенсиониране за трудова инвалидност беше премахваната с изключение на случаите за индивиди, родени през 1943 г. или по-рано. Впрочем, за тези, които са навършили 60 години, е по-лесно да получат настоящата пенсия за трудова*

инвалидност. Също пенсията за безработица ще бъде премахната, но ще може да бъде получавана от тези, които са родени преди 1950 г. Тези, родени през 1950 г. или по-късно, ще могат да получават пенсия за безработица. Например, обезщетения при безработица и подкрепа за навлизане в трудовия пазар

### **Осигуряване на възнаграждението в Германия**

През 2003 г. беше въведено своеобразно осигуряване на трудовия доход в Германия с цел да се увеличат стимулите за възрастните хора да приемат по-ниско платена работа. Ако безработните приемат работа, която е по-ниско платена от работата, която са извършвали преди да станат безработни, тогава те получават (при положение, че са навършили 50 г.), една добавка към тяхното възнаграждение, както и съответното увеличаване на вноските за пенсионно осигуряване. Обезщетението, което се добавя към възнаграждението, е половината от разликата между предишния чист доход и чистия доход на новото работно място. Понастоящем ефективността на тази мярка все още не може да се оцени. През 2004 г. само около 6500 души са се възползвали от тази възможност.

### **Опитът да се редуцира неофициалното пенсиониране в Гърция**

С оглед на предварителното пенсиониране и минималната възраст за пенсиониране, настоящото осигурително законодателство предвижда постепенно нарастване на възрастта за широки категории от работещите в секторите с най-ниска възраст за пенсиониране (както беше посочено публичния сектор и сектора на „специалните фондове“).

## **Мярка 3 | Регулиране гъвкавостта на трудовия живот**

Липсата на гъвкавост в регулирането на работното време за възрастните работници като фактор за обезкуражаване на тази група да продължи своя трудов живот, е един от важните проблеми за повечето страни от Европейския съюз. Според различни изследвания на европейско ниво остаряващите хора се нуждаят от повече



възможности за организиране на техния живот чрез прекъсвания, реорганизация на реда на изпълнение на различни задачи, избор на метод и практики за извършване на съответната работа, както и адаптиране към работното място. Специално внимание трябва да се отдели на продължителността на различните фази на труд, на нощния труд, ефективността на управлението и гъвкавостта на времето за труд.

Разпределението на работата, откъсването от работа по различни причини и системите на частично работно време са важни пътища за поддържането на трудовите способности на възрастните хора. Целта на въвеждането на гъвкаво работно време, според изследване на Европейската фондация за подобрене на жизнените и трудови условия, е едновременно и по-продуктивно приготвяне на работното време и на търсенето на труд, както и по-добро съгласуване на труда с персоналните интереси и увлечение (по-добър баланс труд-живот). Постигането на такава ситуация може да включва отпуски за обучение и образование, отглеждане на деца или както е в случая с много възрастните служители - посрещането на отговорности в семейството (грижи за семейството). Гъвкавостта на работното време може да бъде един значителен инструмент за задържане на възрастните работници в сферата на заетостта.

Разбира се, има определени резерви по отношение на регулацията на гъвкавото работно време от страна както на работодателите (поради разходите, проблемите, свързани с практическото прилагане, усилия по администрирането), така и от страна на самите заети – загуба на доход или статус, нови трудови натоварвания, произтичащи от революционни промени и т.н. Тези резерви може да се преодолеят чрез ефектите на едно грижливо обсъждане с широко участие на самите мерки и начина на тяхното прилагане. Впрочем, както показва съществуващият опит, голям брой изгоди както за организациите, така и за възрастните работници, могат да се извлекат от въвеждането на практиките на гъвкавото работно време. Така гъвкавото работно време има позитивни ефекти върху здравето, мотивацията и качеството на живота извън труда, за всички заети, особено за възрастните. От организационна перспектива гъвкавото работно време води до оптимално използване на трудовите ресурси. Добра практика в тази област може да съгласува изискванията на допълнителното работно време за възрастните и младите работници.

Гъвкавото работно време също така е важен инструмент за хуманизиране на

трудовия живот, особено по отношение на такива проблеми като нощния труд. По-малкият брой ранни пенсионираня и искания на пенсии за инвалидност се дължат главно на практиките на гъвкав труд. Нещо повече балансът труд-живот на индивидите се подобрява, в частност това се отнася до възрастните работещи жени, които често имат отговорности, свързани с грижите за други членове на семейството. Също така, гъвкавото работно време улеснява други мерки, които подобряват “използваемостта” на работниците като например обучение и тренинг, планиране на кариерите и трансфер на знания.

### **Мярка 3: Политики и други интервенции на национално равнище**

#### **Гъвкавост на трудовия живот във Финландия**

Според финландската концепция производителността на работниците не е свързана и не зависи възрастта, а главно е свързана с начин, по който е организиран труда. Трудовият живот във финландското законодателството и системите за договориране са прогресивни. Така например Законът за работните часове поддържа възможности за възрастните работници да управляват своя труд в много по-голяма степен, включително що се отнася до редуцирането на часовете за работа. В закона се казва, че работникът има право въз основа на социални или здравни причини, да използва редуцирано работно време и частично непълно работно време.

Законът за годишните отпуски дефинира минималната почивка и време за възстановяване като при това предвижда увеличаването им с възрастта и трудовия стаж. Законът за отпуските за промяна на работата цели да стимулира управлението на труда с помощта на краткосрочни отпуски и да подобри възможностите на безработните, търсещи работа, за заетост като им предлага работа за дадено време. В края на август 2005 г. общо 6034 души са били заети като заместващи хора, които са били в отпуски за промяна на работа.

*Добър пример за гъвкаво регулиране на работни часове:* Според регулациите на Националната програма за управление на възрастта **във Финландия**, управлението на професионалната сигурност трябва да

обръща специално внимание на качеството на трудовия договор и на организиране на работните часове, както и на адекватността на трудовата среда и възможностите да се правят промени, свързани с повишената възраст на работниците. По причини, свързани с тяхното образование, здраве или други потребности, възрастните работници би трябвало да имат по-къса и по-гъвкава регулация на работните часове. Те би трябвало да имат възможността да преминават на дневна работа и да променят времето разположение на работата, ако желаят това. Възрастните работници би трябвало също да имат възможността за намаляване на тяхното трудово натоварване чрез работа на непълно работно време. Разпределението на работата и отпуските, свързани с промяна на работата трябва да бъдат достъпни, да има възможен избор за възрастните работници.

Резултатът от гъвкавите регулации на трудовия живот показва, че такива промени допринасят за запазването на способността на трудовия капацитет на възрастните хора до достигането на висока възраст. Впрочем, интензивността и успеха на регулацията относно работното време на възрастните и режима на работа на възрастните въобще и за комбинирането на трудовия живот с личния живот е ясно свързан с договора между работниците и работодателите и с атмосферата, която съществува в даденото предприятие или даденото работно място.

#### **Стимулиране гъвкавостта на трудовия живот в Германия**

Някои от федералните програми в Германия съдържат мерки, насочени към въвеждането на гъвкави трудови условия. Например инициативата *Ново качество на труда* предлага широк спектър от дейности за компаниите и индивидите с цел да стимулира ново качество на труда за възрастните работници. Един от главните компоненти на програмата се отнася до дейности за стимулиране на гъвкави трудови условия за старите работници.

*Добър пример за гъвкаво регулиране на трудовия живот: „Новият*

**организационен модел на Брозе**” – този модел е създаден от компанията Брозе в Германия и цели да потърси възможности да се направи работната среда за белите якички, колкото е възможно по-привлекателна и така да се намали големия оборот на работниците. Компанията създава този модел, стремейки се да запази лидерството си на пазара и да използва за тази цел най-добрите човешки ресурси, които може да получи.

Промените в условията в индустрията и постоянното повишаване на нивото на конкурентоспособността, за да посрещне предизвикателствата на трудовия пазар и на другите пазари, са централните точки в програмата. Конкретни цели на „Новият организационен модел на Брозе” са нарастване на гъвкавостта, адаптиране на времето и труда на работниците към международните дейности, нарастване на ефективността и подобряване на административния капацитет, така че да стане компанията по-атрактивна както за нови, така и за наличните работници.

## **Стълб II Увеличаване стимулите за предприятията/работодателите**

Нежеланието на работодателите да наемат и задържат възрастни работници отчасти отразява наличието на възрастова дискриминация. Следователно има нужда от информационни кампании, съответно законодателство срещу възрастовата дискриминация и други подобни инструменти. По отношение на законодателството на възрастовата дискриминация може да се каже, че то е силно подкрепено в Европейската директива от 2000 г. за равно третиране в сферата на заетостта. Директивата изисква европейските страни да въведат законодателство срещу възрастовата дискриминация в съответствие с Директивата най-късно до 2006 г., въпреки че съществуват известни неясноти относно това как именно да се застъпи директивата в националното законодателство.

Общо казано законодателството срещу възрастовата дискриминация като начин за ограничаване на всички форми за възрастова дискриминация има силни и слаби страни. От една страна, то увеличава ефективните разходи по уволняването на възрастните работници, тъй като работодателите трябва да са сигурни, че те действат в такъв случай в унисон със законодателството срещу възрастовата

дискриминация и по такъв начин може да се предизвика по-голямо задържане на възрастни работници. От друга страна, подобни промени могат да доведат до редуцирането на наемането на възрастни работници особено поради това, че може да е по-трудно да се установи и докаже дискриминация при наемането, отколкото при уволнението.

Впрочем съществуват и значителен брой други по-обективни фактори, които влияят върху поведението на работодателите. Често условията на външните пазари, промените в индустрията, демографските фактори, нивото на вътрешното управление и потребността да се поддържа високо ниво на уменията са такива фактори. Така се разширява публичната политика – възниква широк кръг от влияния върху организационната политика с резултат, че е трудно да се изолират отделните фактори и да се прецени кои оказват по-силно влияние от другите. Правителствата играят ключова роля по отношение нарастване стимулите на работодателите и предприятията да наемат възрастни работници.

Например, това може да включва:

- Инициативи за пряко финансиране или субсидиране;
- Редуциране на разходите в комбинация с данъчни помощи за работодателите;
- Нарастване на правителствата поддръжка за тренинг и обучение;
- Субсидиране на развитието и прилагането на дейности по управлението на възрастта и остаряването в рамките на предприятието;
- Въвеждане на гъвкави и ефективни законови регулации.

Всяка от тези политики трябва да бъде обвързана с другите, така че да окуражи ефективно работодателите да предоставят на възрастните работници повече възможности за работа. Това изисква също така промяна на нагласите от страна на професионалните съюзи и самите възрастни работници.

**Мярка 1**            **Промяна на нагласите на работодателите. Подкрепа за дейности по управление на остаряването на работната сила в предприятията и на работното място**

**Мярка 2**            **Намаляване на различията в разходите. Субсидиране на разходите за работни заплати**

**Мярка 3**            **Нарастване на правителствената поддръжка за тренинг и мобилност. Подобряване на производителността на труда.**

**Мярка 1**            **Промяна на нагласите на работодателите. Подкрепа за дейности по управление на остаряването на работната сила в предприятията и на работното място**

Два широки подхода могат да бъдат дефинирани, насочени към справянето с дискриминацията и за промяна на негативните работодателски нагласи към възрастните работници. Първият се състои в доброволен подход чрез кампании за публична информация и обща промяна в ориентацията. Вторият е основан главно на законодателството, чрез което да се премахне възрастовата дискриминация в сферата на заетостта. Голям брой страни от ЕС проведоха мащабни информационни кампании за да ограничат възрастовата дискриминация в труда и на работното място, и да подкрепят случаите на добри практики.

Въвличането на работодателите и професионалните съюзи в процесите на повишаване на информираността и загрижеността относно последствията, които възникват в трудовия пазар поради демографските промени, изглежда е особено важно като се имат предвид различията между възрастните работници и техните работни места. Това е така, най-вече за работодателите, които имат важна роля при обезкуражаването на продължителния труд на възрастните работници чрез ограничаване на възможностите за по-продължителна работа. Такива работодатели ръководят своя бизнес по този начин, тъй като имат негативни нагласи и използвайки схемите за ранно пенсиониране и задължително пенсиониране, се освобождават от възрастните работници дори и преди официалната изисквана възраст за пенсиониране. Добре артикулираните информационни кампании със силно участие на работодателите в тяхното провеждане заедно с подходящо антидискриминационно законодателство могат да помогнат да се променят нагласите на работодателите и да ги направят по-чувствителни към използването на възрастни работници.

Нещо повече, през последните години остаряването значително се представя и като

ново предизвикателство при управление на отделните работни места. Според изследването на Европейската фондация за подобряване жизнените и трудови условия, спечелването на мениджърите на човешките ресурси и представителите на администрацията за каузата на по-продължителната трудова заетост е от първостепенно значение за развитието на един корпоративен климат, който е чувствителен към демографската промяна и съдържа позитивни нагласи към остаряването, а също така и за успеха и устойчивостта на всяка инициатива на различните предприятия. Важният въпрос е какво мениджърите и директорите трябва да знаят относно остаряването и как тази информация може да бъде въведена в практиката на мениджмънта.

Управлението на възрастта и признаването на силните страни на хората на различни възрасти и възползването от тези силни страни насочва управлението в една позитивна насока и създава както икономически предимства, така и подобрява благосъстоянието на работниците. Споменатите изследвания показват, че мениджмънтът подобрява своята нагласа към възрастните работници и това е съществен компонент на подобряване използването на трудовия капацитет на възрастните. За да могат да придобият правилно отношение към възрастните работници, мениджърите трябва да придобият базисни знания относно остаряването и формите на неговите прояви и практическите ефекти от него.

Управителите би трябвало да знаят поне основните факти, отнасящи се до остаряването:

- Модерната концепция за трудовия капацитет и факторите, които влияят върху него;
- Връзката между трудов капацитет и икономически резултати на компанията;
- Връзката между остаряване и производителност;
- Връзката между остаряване и здраве;
- Връзката между остаряване и функционални способности;
- Факторите, влияещи върху остаряването и обучението;
- Принципите на управлението на възрастта и остаряването, както и съществуващите нагласи и превенцията на възрастовата дискриминация.

## **Мярка 1: Политики и други интервенции на национално ниво**

### **Установяване и превенция на възрастовата дискриминация във Финландия**

Все още има някои проблеми, свързани с нагласите към възрастните в трудовия живот на Финландия. Пряката възрастова дискриминация най-ясно се демонстрира чрез статистиката, като данните показват, че има по-силна дискриминация към възрастните жени, отколкото спрямо мъжете. Възрастовата дискриминация може да се прояви например в наемането, възможностите за образование, напредъка в индивидуалната кариера и в оценките на индивида.

В рамките на *Националната програма за трудовия живот във Финландия* бяха стартирани общо 278 проекта към края на 1998 г. Една част от проектите бяха базисни анализи с неголям обхват, целящи да идентифицират нуждите от развитие на трудовите общности, а другата част бяха проекти за развитие. Най-активните участници в проектите бяха индустриалните и строителните компании и общините. Около една четвърт от проектите бяха насочени към управлението на работното място, подобряване на трудовите качества и подобряване на ситуацията в труда на възрастните работници.

Примери за проекти, целящи да се променят нагласите при наемането и да се подкрепи управлението на работната сила са следните:

- Компанията Fundia Wire проведе в нейния стоманен завод в Коверхар и в завода в Таали, изследване за нуждите от развитие, както и по организационната готовност да се въведе нов процес на управление и работа в екип. Изследването отделя също така специално внимание на нуждите на хората от различните възрасти особено на възрастните работници;
- Град Хаменлина осъществи един проект “ПОРЕ – позитивните ресурси на персонала”, който беше насочен към персонала на цялата община и целеше да подобри управлението на възрастните работници и да подобри ресурсите и уменията на персонала;
- Град Иваскила осъществи проект за развитие в рамките на Департамента за развитие и социални въпроси и здраве, като заедно с другите цели проектът имаше за цел да подкрепи управлението на труда за възрастния персонал;
- Градовете Кувола, Куусанкоски и Аниаланкоски, и общинското управление в Елимаки проведеха базисен анализ с цел да установят проблемите и нуждите от развитие на персонала, както и неговия трудов капацитет. С помощта на проекта се целеше да се развие специфично управление на труда, както и да се



въведе екип на работа и процес на работа. Остаряването на персонала и намаляването на трудовите качества бяха балансирани например чрез развитието на трудови процеси, които позволяват трудовото натоварване да намалее и да се подобрят качествата и уменията на персонала;

- Град Тампере също така осъществи проект, целящ да рedefинира труда и да въведе екип на работа. Внимание бе отделено и на управлението на възрастта и на развитието на дейности, поддържащи трудовия капацитет, както и стартирането на допълнително професионално обучение;
- Град Вааза проведе проект, свързан с хранителните услуги в рамките на Департамента за социални въпроси и беше създадена мрежа за действие и самоуправление на работните места, както и развитие на възможности за екипна работа. Проектът също така отдели внимание на управлението на труда на възрастните хора чрез създаването на възможности за трудова ротация.

Нещо повече, в началото на 2000 г. беше стартирана програма за управление на труда като втори правителствен проект с цел да се подкрепят трудовия капацитет и благосъстоянието в труда. Министерството на труда и Министерството на социалните въпроси и здравето осъществиха програма заедно с организациите на работниците и работодателите. Предприемачите, селскостопанските производители, спортните организации и църквата също участваха в тези проекти. В рамките на тази програма бяха изпълнени 173 проекта с участието на общинските управи, фондации и представители на услугите и индустрията.

В допълнение и като част от националната програма за възрастта Министерството на социалните въпроси и здравето стартира един проект за образование, наречен *“Различните възрасти като предизвикателство за управлението”* или на кратко *“Управление на възрастта”*. Финландският институт за професионално здраве беше отговорен за осъществяването на този проект. Целта на проекта беше да се подкрепят различни организации, за да развият управленски проекти, които стимулират както успеха на организацията като цяло, така и специално да предоставят подкрепа за развитието на трудовите качества на възрастните работници.

Една друга важна национална програма беше Вето-програмата, осъществена от Министерството на социалните въпроси и здравето, като продължение на проекти, насочени към развитието на трудовия живот във Финландия, например Социалната

програма за възрастта и Програмата за управление на работата. Целта на проекта е да поддържа и стимулира труда и трудовия живот. Също така трудовият пазар и предприемаческите организации, Министерството на труда, Министерството на търговията и индустрията и Финландският институт за професионално здраве участват в посочения проект. Тази програма за действие ще бъде осъществявана за периода 2003-2007 г. и се концентрира върху управлението на труда и удължаването на трудовите кариери. Други 13 проекта бяха стартирани през 2004 г. с финансиране от Вето-програмата.

*Добри практики за кампания за публично информиране:* Проектът за управление на възрастта във Финландия целеше с подходящи средства да:

- разпространи информация за проблемите на остаряването между вземащите решения;
- да се подобрят нагласите и практиките, стимулиращи заетостта на възрастните, обучението през целия живот и сътрудничеството между хора от различни възрасти;
- нарастване на уменията на мениджърите, както и увеличаване разбирането по темата за възрастта и остаряването в централните институции, а също така и създаването на база от бъдещо управленско знание.

Проектът за образование по управление на възрастта постигна тези цели чрез организиране на образование за среден и нисък управленски персонал и чрез създаването на материали за обучение за тези групи.

Formatted: Bullets and Numbering

### **Намеси, целящи да се променят нагласите и подкрепящи предприятията в Германия**

*Кампанията:* “30, 40, 50 плюс – работейки в здравословни условия”. Тази кампания от 2002 г. насам цели да подкрепи предприятията да се подготвят за демографската промяна. Инициативата предлага платформа за обмен на информация между предприятията, институции и хора, които искат да споделят техния опит и са заинтересовани в подобрене на заетостта на възрастните работници. Под мотото “30, 40, 50 плюс – работейки в здраве до висока възраст” кампанията публикува брошура, която разглежда посочените въпроси и предполага многобройни примери за добри практики в тази област.

През 2002 г. Конфедерацията на работодателските асоциации публикува насоки за работодателите (*“Успехи с възрастните работници – стратегии и примери за вътрешно фирмена практика”*), която представя аргументи и предложения за по-добра интеграция на възрастните работници в заетостта. Основният акцент е поставен върху информирането на работодателите относно изгодите от наемането на възрастни работници, такива като: опита, мотивацията и лоялността. Предлагат се по-конкретно следните мерки: гъвкава регулация на работното време, тренинг, грижи за здравето, групова работа, съвместно на млади и възрастни работници и ротация на работните места.

*Формирайки бъдещето чрез опит – конкурентни предприятия с възрастни работници.* От 2005 г. този баварски проект беше лансиран от Федералното министерство на икономиката и труда и финансиран от Европейската общност. Проектът беше осъществен от изследователски институт за обучение по домовете, ситуиран в Нюрнберг. Проектът цели да стимулира баварските предприятия в развитието и прилагане на персонална и трудова политика, която осигурява трудоспособността и конкурентоспособността, въпреки остаряването на персонала.

Тъй като предизвикателствата на остаряването все още не се възприемат адекватно от много предприятия и особено от средните предприятия, пред проекта бяха поставени следните цели:

- Повишаване на чувствителността на предприятието по проблема;
- Разкриване на изгодите от демографски ориентирана политика на персонала и очертаване на основните подходи;
- Идентифициране на законовите основания, които затрудняват решаването на проблема;
- Представяне на примери за добри практики.

*Ддобър пример за управление на развитието на персонала с оглед възрастта:*  
**“Надежда на високата възраст – прецизно организирана консултация за**

**поддържане на компетенциите в областта на кризата**”. Това е наименованието на един от четирите проекта на кампанията на провинцията Бранденбург в Германия. Той е насочен към възрастни работници, изпълнители и жени в малки и средни предприятия, които са наети в сектори на здравеопазването и благосъстоянието.

Чрез проекта предприятията могат да получат евтина консултация, квалификация и насочване за целите на развитие на персонала в процеса на остаряване. Първоначално седемдесет организации, разположени в Бранденбург бяха информирани за развитие на персонала на базата на възрастта. След това заедно с действията от малките и средните предприятия бяха подготвени специални концепции. След това те бяха тествани, а след прилагането им - и оценени.

*Добър пример за повишаване на публичната информираност: “Над 50 – пакт за заетост в Ерланген – иновационна мрежа за интегриране на остаряващото население в трудовия пазар”*. Този проект беше развит като част от националната инициатива “Перспектива 50 плюс – пакт за заетост за възрастните в провинциите” в Германия. Инициатор на проекта беше Публичния институт за стимулиране на заетостта и квалификацията в Ерланген.

Some of the main objectives of the network are:

Някои от основните цели на мрежата са:

- Creating public awareness in favour of older seeking jobs;
- Influencing public views positively;
- Arranging employment for ageing job seekers;
- Increasing enterprises’ willingness to employ ageing workers i.e. through financial incentives, as well as analysing demand for integration;
- Creating new instruments and refining existing means for integration.
- Повишаване на публичната информираност и нагласи в полза на възрастните, търсещи работа;
- Позитивно влияние върху публичните възгледи по въпроса;
- Ргулиране заетостта за възрастните, търсещи работа;
- Повишаване желанието на предприятията да наемат възрастни работници чрез финансови стимули, както и анализирайки исканията за интеграция;

- Създаване на нови инструменти и подобряване на съществуващите средства за интеграция.

### **Ограничени усилия за ратифициране на възрастовата дискриминация в Гърция**

Пенсионерите имат правото да работят по чл. 5 от Конституцията на Гърция. Впрочем, на практика правото да се наемат пенсионери зависи от регулацията на всеки социално-осигурителен фонд. Някои от тях обаче, налагат ограничения за наемане на пенсионерите и като резултат от това, повечето от ранно пенсиониращите се хора са заети в неформалната част на икономиката. В колективното договаряне всяка една принципна инициатива е ограничавана на национално ниво. Намеси извън промените в закони са фрагментирани и ограничени и не представляват част от една интегрирана политика по заетостта.

### **Мярка 2 Намаляване на различията в разходите, субсидиране на разходите за заплати**

Във всички страни заплатите силно зависят от възрастта и този факт обезкуражава работодателите да наемат или задържат възрастните работници, защото това може да оскъпи значително производството. Освен това, нарастването на равнището на заплатите с възрастта прави възрастните работници по-малко привлекателни и по друга причина – счита се, че производителността им не нараства по същия начин. Субсидиите за заплати или промените в практиките за формиране на заплатите, включително и по-гъвкавите такива практики бяха приети от повечето страни, така че да намалят разходите по наемането на възрастни работници. Впрочем, субсидирането на заплатите и схемите за създаване на работни места, които са специално ориентирани към възрастните работници непрекъснато нарастват и се повишава тяхната ефективност.

Първо, те могат да включват съществено увеличаване на пропорцията на субсидираните работници, които биха могли да се наемат и без субсидия и така възникват специфични ефекти като например това, че субсидираните работни

места пораждат загуба на работни места или възможности за наемане от представители на другите групи, които не отговарят на условията за получаването на субсидирани заплати. Второ, субсидиите за възрастни работници като група могат да доведат до стигматизиране или да засилят негативните нагласи от страна на работодателите за наемането и използването на възрастни работници. Така субсидирането на заплатите, което се гарантира само на базата на възрастта, може да не бъде много ефективна мярка за разлика от субсидиите, които са насочени по-тясно към възрастните дългосрочно безработни или към възрастните работници с нисък доход.

Общо казано, публичните мерки играят ограничена роля за промяна на работодателските практики, тъй като в пазарната икономика те не могат пряко да наложат на работодателите да задържат или наемат работници, а повече разчитат на индиректни лостове за окуражаване на работодателите да правят това. Имайки предвид, че някои от бариерите за наемането и задържането на възрастни работници - такива като заплатите на по-възрастните работници и задължителната възраст за пенсиониране са били въведени чрез колективното договаряне, то важно е да се получи активна подкрепа и сътрудничество от страна на работодателските организации на професионалните съюзи, за да се приемат адекватни практики по отношение приемането на възрастните работници.

## **Мярка 2 2: Политики и други интервенции на национално равнище**

### **Субсидиране на разходите за заплати в България**

Мерките за окуражаване на обучението и наемането са предвидени в рамките на Закона за подкрепа на заетостта и получават значителен интерес от страна на работодателите и самите наети. Именно чрез тези мерки заетостта в страната се субсидира. Чрез различни други режими се предоставят финансови стимули било на индивидите, било на групи с оглед на следното:

- Трудово възнаграждение и допълнителни заплащания в минимални средства са предвидени в Кодекса на труда и документите по неговото предлагане;
- Плащат се вноски от работодателите във фондовете за социално осигуряване
- Фондове за обучение за придобиване на професионална квалификация (и разходите, свързани с това – стипендии, дневни, пътни разходи);

- Мотивационен тренинг и обучение.

Работодателите биват окуражавани и подкрепяни да повишават квалификацията на техните работници и служители (чл. 44 от Закона за заетостта). Доколкото възрастовата група 55-64 г. е засегната, не е ясно как се диференцират мерките, насочени към нея. В България има сериозен проблем с безработицата при младите хора (до 29 г.), етническите малцинства (особено ромското) и дългосрочната безработица. В предходните години главните активни политики по отношение пазара на труда бяха насочени към дългосрочно безработните и хората с увреждания. През 2006 г. основните проблеми, които бяха идентифицирани, бяха високата безработица сред младите и сред тези на 50 г.

Мерките, предвидени от закона, имат ясно изразени икономически и социални ефекти. Те дават на работодателите възможност да получават финансови субсидии и от друга страна, предоставят възможност за безработни лица от специфични групи, такива като безработни жени над 50 г. и мъже над 55 г. (чл. 55 от Закона). Тази мярка представлява голям интерес защото подкрепя решаването на проблема за заетостта, подобно на Националната програма за подпомагане на пенсионирането.

#### **Субсидиране на самонаетостта на възрастните хора в Кипър**

Правителството стимулира трудовата активност на възрастни работници чрез план за самонаетост на възрастни над 63 г. Този план гарантира до 1500 кипърски паунда (приблизително 2500 евро) за купуването на оборудване на хора на 63 и повече години, чиито доход е не повече от 400 паунда (около 650 евро) на месец.

#### **Мерки за субсидиране на разходите за заплати в Германия**

*Обезщетение за интеграция:* от 1998 до 2003 г. работодателите получаваха субсидии за да ангажират възрастните работници на 50 г. Максималният размер на предоставената помощ е 50% от възнаграждението и се гарантира като включва и вноската на работодателя в националната осигурителна система за срок от 24 месеца. Мярката „субсидии за заетост” след това беше заменена от мярката „обезщетение за интеграция” през 2004 г. Сега групата на работниците със

затруднения да намерят работа е основна цел на новата програма. Работодателите получават субсидии за заетост около 50% от възнаграждението, което плащат, най-много за 12 месеца. На работниците на възраст 50 и повече години се предоставят специални условия. Обезщетенията може да се гарантират до 36 месеца, докато размерът на отделното обезщетение беше намален.

*Бонуси за вноски.* Предназначението на тази мярка е да освободи работодателя от плащането на вноски за осигуровката безработица, ако те ангажират едно безработно лице на възраст 55 и повече години за първи път. Ако работодателят освободи възрастни работници на 57 г. и повече, той трябва да възстанови разходите по обезщетение за изплащане на безработица на Федералната служба по заетостта за 32 месеца. Впрочем, тази мярка вече се премахва с редуцирането на периода за т.нар. „обезщетения за безработица”.

Със *средствата по мерките за структурно адаптиране*, Федералната служба по заетостта може временно да подпомага финансово заетостта на безработни хора чрез субсидиране на заплатите. Дейностите са в полето на защитата на околната среда, социалните услуги, услуги по благосъстоянието на младите, популярни спортове, култура, съхраняване на стари паметници, градско развитие, подобряване състоянието на градски райони и инфраструктури. Нещо повече, мярката е насочена към наемане на възрастни работници на 55 и повече години в търговски предприятия.

*Мерки за създаване на заетост.* Те се състоят в субсидиране от Националната служба по заетостта на работни места в периоди на висока безработица. По този начин търсещите работа хора са подкрепени в техните усилия да останат в трудовия живот или да си осигурят някакъв доход. Тези работни места са временни (няколко дни до няколко месеца) и обикновено включват дейности с ниска или без изисквания за квалификация. След германското обединение мерките за създаване на заетостта бяха много широко прилагани в икономически изостаналите нови германски провинции. Впрочем преходът от дългосрочна безработица към заетост рядко се осъществяваше. Тъй като т.нар. „обезщетения за безработица” бяха въведени, фондовете се стремят да се пренасочат от мерки за създаване на заетост към ниски разходи за наемане така наречените „работни места за едно евро”.

Въпреки различните намеси на политиката за наемане на възрастни работници,



някои от ограниченията, които бяха въведени в защитата от заетостта и ограниченията в социалното осигуряване, се оказват контрапродуктивни. Това особено се отнася за разширяване възможностите за временна заетост на възрастните работници и за сливането на подпомагането при безработица със социално осигуряване и създаването на така наречените “обезщетения за безработица – 2”. Допълнително от 2006 г. насам ще се ограничи получаването на “обезщетение за безработица -1” за възрастни работници, до 18 месеца (понастоящем се получава 32 месеца).

### **Субсидиране на самонаетостта и наемането на възрастните работници в Гърция**

Тъй като все още липсва достатъчно добро осъзнаване на широките последици от остаряването сред публиката бяха предприети някои специфични мерки, за да се повлияе върху наемането на възрастни хора. По-голямата част от инициативите по остаряването са дело на гръцката Национална служба по наемането на работната сила. Тази организация прилага серия от проекти за подкрепа на заетостта и намаляване на безработицата: проекти за обучение, етапни проекти, проекти за субсидиране на самонаетост и проекти за субсидиране наемането на възрастни работници.

По отношение на възрастните работници субсидиране на наемането на безработни индивиди, които са близо до възрастта на пенсиониране, беше приложено чрез специална програма за наемане и професионално обучение. Програмата беше въведена през 1999 г. и обхвана 1500 работни места до 2004 г., когато допълнителна програма за повече от 250 работни места беше въведена. През юли 2005 г. координационен комитет по програмата реши да организира нова програма за наемането на 1800 безработни.

Програмата засяга безработни хора, които не са изпълнили изискванията за получаване на пенсия, защото се нуждаят от повече точки за осигуряване и им остават 5 години до достигането на стаж за пенсиониране. Програмата е насочена към всички частни предприятия и тези от публичния сектор. Продължението на субсидирането е от минимум 1 месец до максимум 60 месеца.

### **Мярка 3 Увеличаване на правителствената поддръжка за обучение и мобилност. Увеличаване производителността на труда.**

Реформирането на начините за определяне на работните заплати, така че да отразяват по-прецизно индивидуалния труд и предоставянето на заплати и субсидии за заетост, са две мерки, които могат да редуцират разходите на работодателите за наемането на възрастни работници. Впрочем, една по-тясна връзка между производителността на възрастните работници и разходите за тях, може да се постигне чрез увеличаване на ефективната производителност на възрастните, като бъдат подпомогнати те да придобият нови умения и да актуализират старите си трудови знания и умения.

Компаниите се сблъскват с флукутации в търсенето и потребността от регулярни вътрешни реорганизации. При тези обстоятелства възникват ситуации, при които процесите на адаптация са частично направлявани и провеждани чрез освобождаване на възрастни работници, чрез всички видове регулации. Представители на компаниите признават, че доколкото тези пътища са отворени, без да са свързани със значителни разходи, то стимулите са за адаптиране към променящите се обстоятелства чрез инвестиране във възрастните работници са много по-малки. Мерките като оценяване на опита могат да подтикнат работодателите да инвестират повече в техните работници, така че да избегнат ранно освобождаване от работа. Обучението и мобилността могат също да се стимулират по други начини. Примери за политически възможности за стимулиране на инвестиции в обучение от страна на компаниите са политиките, даващи стимули и субсидии.

Когато работниците се пенсионират и напуснат трудовия живот и това става все по-масов модел на поведение, новите работници не заместват тези, които се оттеглят, а трудовата дейност се реорганизира между тези, които все още остават на работните места. Съдържанието на труда се променя и това изисква специално внимание. Чрез добро управление и реорганизация на работата може да се избегне ситуация, в която производителността нараства само чрез интензивност. С други думи, същият обем труд, полаган чрез старите методи, но с по-малък брой

работници, отколкото преди. Този фалшив тип ефикасност може да се окаже неблагоприятен за работниците и цялата трудова общност.

Постоянното преследване на нарастваща производителност и реорганизацията на труда означава, че съществува нужда да се стимулират специално възрастните работници да се подобрят техните умения, така че да може да поддържат трудовото си участие до пенсионна възраст. Формалното образование на възрастните работници обикновено е по-ниско, отколкото на младите и те не са така привикнали да получават по-нататъшно образование, както младите работници. Би било значимо предизвикателство да се предостави образование и да се стимулират възрастните да се възползват от тези възможности.

### **Мярка 3: Политики и други интервенции на национално равнище**

#### **Увеличаване на правителствената поддръжка за обучение в България**

Мерките, поддържащи обучението и заетостта, се вземат въз основа на Закона за стимулиране на заетостта, както беше отбелязано в предишната част. Специално финансовите стимули се предоставят за поддържане на професионална квалификация и обучение, както и за подкрепа на възможностите за заетост на безработните от различни групи, като безработни жени над 50 и мъже над 55 години.

Законовата рамка за създаването и функционирането на националната система за подкрепа на трудовите кариери на възрастни и студенти се регулира чрез Закона за професионално образование и обучение. Според този закон се предлага информация, консултиране и ориентиране на студенти, безработни и други лица при избора на професия и трудова кариера и също така се предоставя специален списък на професиите за професионално образование и обучение. Институциите за прилагане на тези дейности са центрове за информация и професионално ориентиране. В системата на Националната служба по заетостта дейностите професионално ориентиране и консултиране за безработните и всички други лица, които се нуждаят от този тип услуги, са организирани от бюрата по труда. Мрежа от неформално консултиращи единици също така е създадена (на брой около 50) към тези бюра по труда.

*Добър пример за създаване на национална система за професионално ориентиране и мрежа от информационно-консултативни единици за възрастни:*

**Националната система за професионално ориентиране на възрастни в България** предлага информация и съвети за студенти, безработни и други лица при избора на професия и професионално развитие.

Пример за добри практики е също така сътрудничеството с Федералната служба по заетостта в Германия. Основни източници за финансиране за професионалното ориентиране са държавните и общинските бюджети, както и Фонд „Професионална квалификация и безработица“. Индикатор за успешното функциониране на системата за информация и професионално ориентиране е броят на лицата, които са направили инвестиции в образование с последваща професионална реализация и професионално развитие.

#### **Нарастване на правителствена поддръжка за обучение през целия живот и подобряване на производителността във Финландия**

Обучението през целия живот играе централна роля в образователната политика на Финландия. Базисното образование и професионални умения могат да се подобрят чрез образование на възрастните и във Финландия това се постига чрез около 1000 публични институции. За да се повишат професионалните умения на възрастните, те могат да получат образование в специални трансформационни училища, специални образователни програми, дипломи, базирани на извършваната работа, обучение по занаяти и продължително следване на политехнически курсове, които са в тясна връзка с трудовия живот.

Трудовата администрация има продължаващо и допълнително образование, което цели да подобри възможностите на хората в трудова възраст да останат на трудовия пазар или да се завърнат в него. Това образование повече цели да повиши нивото на професионализма. Образованието на трудовата администрация цели също да подобри заетостта на възрастните и тези с ограничени трудови възможности. Възрастните могат също така да се възползват и от либералните

образователни институции без целта на това да бъде непременно получаване на диплома или професионални умения. Такива институции са например народните висши училища, центровете за обучение на възрастните, центровете за учене, спортните институции и летните университети. Те допринасят съществено за общата култура, хобитата и цялостното развитие на обществото. Фундаментална черта на тези институции е, че курсовете са доброволни и достъпни.

Относно подобряването на трудовата производителност след 1996 г. може да се каже, че това е една от основните цели на програмата за развитие на националния трудов живот, която в момента вече се прилага в трети вариант. Първата национална програма за развитие на трудовия живот беше приложена през 1996-1999 г. и целеше да подобри производителността и качеството на трудовия живот на финландските работни места. Министерството на труда заедно с трудовия пазар и организациите на предприемачите приложи програмата. Втората такава програма беше приложена през периода 2000-2003 г. и целеше да подобри производителността на труда и качеството на трудовия живот чрез развитието на процедури в самите работни места. И третият период на прилагането на програмата е 2004-2009 г. Програмата поддържа също така развитието на работните места във Финландия. Цел на програмата е едновременно да подобри както производителността, така и качеството на трудовия живот.

*Добър пример за самотивизирано обучение през целия живот: Финландия* има широк и разнообразен спектър от възможности за обучение и образование на възрастните. Всяка година повече от 1 млн. възрастни започват т.нар. **самотивизирани** учения, които допълват образованието, предлагано от работодателите, както и обучението в рамките на трудовата политика, предоставено от трудовата администрация. Това образованието се предоставя в споменатите по-горе институции, също така и на работното място и в частни образователни институции.

Повечето възрастни студенти се образоват едновременно с трудовия им живот. Традиционното обучение с преподавател е най-разпространеният начин на получаване на образованието. Обикновено обучението се провежда вечер или в края на седмицата или пък като интензивни модули, които са алтернативни на труда. Регулацията на образованието също е развита, така че може да се ползва и

независимо, и дистанционно образование. Важни подобрения на уменията на възрастните се извършват и на работното място, където участието в образованието може да бъде и задължително и така да привлича едно по-широко участие. Във Финландия образованието на възрастните се финансира от държавния бюджет и общинските бюджети.

### **Професионално обучение в Германия**

След 2002 г. се възстановяват на разходите, които работодателите са извършили за курсове по домовете за работниците на 50 и повече години. Работодателите също така ще получават и една субсидия за заетостта по време на периода за обучение като компенсация за работното време, през което работниците не са били заети. Впрочем, тази възможност рядко се използва.

### **Нарастване на правителствената поддръжка за тренинг и мобилност в Гърция**

Гръцката организация за използване на работната сила прилага политики за подкрепа на заетостта и намаляване на безработицата, включително и чрез обучение и проекти за образование.

## **Стълб III Нарастване на стимулите за възрастните работници да останат продължително време на работните си места**

Повишаването на уменията, добрият достъп до услуги по заетостта и по-добрите трудови условия са трите ключови аспекта, които влияят върху възможността възрастните работници да намерят и да запазят работа и да отложат решението за своето пенсиониране. Тези три аспекта ще стават все по-значими, тъй като големи кохорти от работници все повече остаряват и се „придвижват” към по-високите възрастови групи. Отговорността да се посрещне с адекватни мерки тази промяна се споделя от правителствата, работодателите, професионалните съюзи и самите възрастни работници.

В миналото стимулите за обучение са били насочени главно към работодателите. С все по-ясното осъзнаване, че наетите работници са също така отговорни за продължителността на тяхната заетост, са били развити и инструменти, които обхващат по-широк кръг от индивиди извън работодателите. Пример за такива инструменти са индивидуалните обучения и ваучери за обучение. Ограничените все още оценки на тези инструменти подсказват, че те вероятно са успешни.

available for these types of instruments seem to indicate that they are quite successful.

- |                  |   |
|------------------|---|
| <b>Мярка 1</b>   | <b>Подобряване използването на работната сила на възрастните работници. Промяна на работническите нагласи и подобряване на развитието на персонала.</b>                 |
| <b>Мярка 2</b>   | <b>Подобряване на качеството на трудовия живот, стимулиране на равенството в трудовия живот. Предоставяне на по-добри услуги по заетостта за възрастните работници.</b> |
| <b>Measure 3</b> | <b>Стимулиране на по-добри трудови условия и по-здравословни условия на труд, поддържане на капацитет за труд</b>   |

**Мярка 1** **Подобряване използването труда на възрастните работници. Промяна на нагласите на работниците. Подобряване на развитието на персонала**

Едно важно изискване за подобряване на заетостта на възрастните е да се подобряват техните умения. Възрастните хора в работната сила се характеризират с това, че имат по-ниски равнища на образование и заедно с това по-малко се стремят да участват в обучение, отколкото младите работници. За да се смекчат тези два неблагоприятни фактора, много страни започват да развиват мерки както за подобряване на обучението на възрастните като цяло, така и да го направят по-привлекателно и достъпно за възрастните хора. Съществуващите данни показват, че участието на възрастните в курсове за образование и обучение е най-ниско. Нещо повече, намаляването на участието с повишаване с възрастта е по-ясно

изразено при ниско образованите, отколкото при високо образованите. За разлика от това високо образованите лица се опитват да участват повече в продължително обучение по време на техния живот. Впрочем, важно е да се редуцира броят на ниско образованите чрез подобряване на цялото образование и чрез предлагане на ниско образованите възможността да увеличат своето образователно ниво.

Ефект от бързата експанзия на системите за начално образование през последните десетилетия е, че възрастните поколения, получили образование в по-ранни периоди средно взето са по-ниско квалифицирани, отколкото другите. Другата страна на това уравнение е, че броят на възрастните над 50 г. с ниско образование очевидно намалява. Все пак подобренията в образованието и тренинга настъпват сравнително бавно. Ето защо, може да се направи много и трябва да бъде направено много, за да се подобри човешкия капитал на най-ниско образованите възрастни чрез различни форми на обучение през целия живот.

Общо взето схемите за подобряване на участието в обучение за възрастното население изглежда се нуждаят от значителни изменения. Един от подходите за подобряване участието на възрастните може да бъде чрез разширяване на стимулите за участие в такова обучение. Впрочем, опитът потвърждава факта, че не е достатъчно да се увеличат финансовите стимули, за да се стигне по-високо ниво на участие. Необходимо е също така да се въздейства и върху условията, при които се провежда обучението и да се променят някои от техните характеристики. Това може да включва адаптиране на стиловете на обучение, така че да бъдат подходящи за особеностите на възрастните. Може да се окаже, че е важно също така да се въздейства върху времевите хоризонти, когато става въпрос за обучение на възрастните, които имат сравнително по-къса продължителност на очаквания живот. Този въпрос ни насочва към необходимостта от гъвкаво, кратко и модулно организирано обучение, особено що се отнася до курсовете, които са насочени към повишаване на уменията и компетенциите.

## **Мярка 1: Политики и други интервенции на национално ниво.**

### **Подобряване на заетостта в България.**



Действията за окуражаване на трудовата активност на възрастните работници се развиват постепенно в контекста на общата политика на заетостта и мерките за другите групи извън трудовия пазар. Впрочем индивидите на възраст 45-50 г. и повече години заемат специално място сред мерките и действията за професионална квалификация. Индивидуалните проекти и модели се прилагат интензивно в страната. Принципът за равен достъп на индивидите до образование и обучение се гарантира и прилага. В контекста на стимулирането на индивидуалната заетост също така се развиват и възможности за започване на индивидуален бизнес в различни сфери.

Българският опит също така потвърждава извода, че е необходимо повече внимание и мотивация по отношение на участието в професионално образование за възрастните работници с ниско образование. Според концепцията, която се застъпва обучението през целия живот и специално проблемите в квалификацията на възрастните работници трябва да бъдат тясно свързани с равнището и типа на тяхното предходно начално образование (през по-младия период). Изследванията подчертават също, че работниците с по-широко и по-високо образование, получено през по-младите им периоди, имат по-добро отношение към образованието въобще и специално към допълнителните курсове за обучение към края на техните кариери. И освен това те имат по-високи възможности да участват в такива курсове.

По-ниското ниво на безработица сред възрастните работници с високо образование до голяма степен се дължи на тази зависимост, а не на по-интензивно търсене на работна сила с високо образование. Счита се, че тази група не е по-подходяща, а по-адаптивна към нуждите на трудовия пазар, тъй като последният при сегашното му състояние изисква главно “скромно” образование и квалификация и именно хората с такова образование и квалификация срещат най-големи трудности да намерят работа. Може да се каже, че поради това е важно да се имат предвид описаните по-горе аспекти на връзката между начално образование и обучение през целия живот, когато стратегиите за продължително обучение и активно остаряване се създават в различните страни.

### **Подобряване на използването и управлението на персонала във Финландия**

Според финландската концепция, философията за образователната дейност,

базирана на учене през целия живот, подчертава факта, че персоналът е най-значимият капитал на компаниите и насочва специално внимание към управлението на уменията и управлението на персонала като етичен код на трудовата общност. Също така, когато се говори за образование на възрастните, се взема предвид, че обучението на възрастните и тяхното образование изискват особени инвестиции, независимо от полето, в което се извършват. Важно е също, че възрастните придобиват позитивен опит за учене и повече увереност в собствените си способности да учат. Повече внимание би трябвало да се отделя на нагласите на възрастните за обучението, планирането на тяхното учене и техниките за научаване, като се изтъкват и прилагат адекватни стилове на обучение.

В рамките на *Националната програма за развитие на трудовия живот* във Финландия около една четвърт от 278 проекта, които бяха стартирани, е специално насочена към управление на труда на персонала, засилване на трудовия капацитет и подобряване на ситуацията на възрастните в процеса на труда. Допълнително значителен брой проекти са насочени към подобряване използването на труда на възрастните. Примери за проекти, които са благоприятни за възрастните работници и развиват техния капацитет са следните:

Компанията Бернер проведе в своите три предприятия широкомащабен проект за развитие, което концентрира върху съдържанието на труда, управлението, капацитета за труда и колективната отговорност в труда. Целта е да се подобри съдържанието на труда и да се развият групови схеми за организация на труда, самоуправление и създаване на технологии, които вземат под внимание нуждите за развитие на възрастните хора, както и потребността от намаляване на трудовото им натоварване.

- Защитен беше и *пилотен проект за предоставяне на информация и инструкции*, подкрепящи образованието на работници чрез информиране относно възможностите за образование;
- *ТУКЕВА е програма за изследване, развитите и обучение*, проведена от Центъра за професионално образование на възрастните и насочена към персонала в сферата на образованието и други сфери. Тази програма е приложена през 1990-2003 г. и цели да повиши знанието и квалификацията на заетите в съответните сфери;
- Общината на Кестила осъществи *проект, който е насочен към развитие и реорганизация на грижите за възрастните хора*. Проектът увеличи възможностите на персонала сам да взема решения и да се самоуправлява и

разви допълнителни умения, както и подобрения в труда и сътрудничеството и връзките между различните групи персонал. През 2000 г. бяха стартирани и други програми за образование и развитие, целящи подобряването на ноу-хау и квалификации на персонала в образованието в сферата на либералното образование;

- “Умения за всеки в обществото на информационните технологии” – това е проект, който има централна роля за образованието и стратегията за изследване в областта на информацията през 2000-2004 г., осъществено от Министерството на образованието. Основните умения, необходими за едно общество на информационните технологии са във връзка с технологичните умения. Това включва умения за комуникация, търсене и използване на информация, умения да се обработва и употребява, както и разбирането и управлението на резултатите. През пилотната фаза Министерството на образованието поддържаше образованието на възрастните чрез предоставянето на образователни ваучери за обучение на базисни умения в сферата на информационните технологии;
- *Програмата НОСТЕ* е прилагана в сътрудничество между Министерството на образованието, Организацията на трудовия пазар и Министерството на труда. Тя цели да повиши квалификационното равнище на възрастните. Програмата беше осъществена през периода 2003-2007 г. и се концентрира главно върху повишаване квалификационното ниво на тези възрастни, които имат най-ниско образование. Целта е да се подобри трудовия живот и продължителността на трудовия живот като се продължат трудовите кариери. В рамките на програмата НОСТЕ са осъществени 64 проекта.
- Другата програма е *АИКОО*. Това са група проекти, създадени от Министерството на труда под наименованието “Развитие и направляване на работната сила”. Проектите целят да развият услуги за образование и информация и консултация на възрастните. Целта е да се подобри тяхната квалификация и да се интензифицира и мотивира образованието на възрастните. Проектът е групиран върху следните основни теми:
  - Ø Ръководство и мотивиране за образование;
  - Ø Персонализиране и подкрепа на ученето;
  - Ø Селекция на студенти и развитие на способностите да се учи;
  - Ø Информация за образование и консултации;
  - Ø Информационни услуги;
- *Подкрепа и овластяване на възрастните работници за обучение през целия*

*живот* е проект в програмата “Леонардо да Винчи”, който е приложен през 2000-2001 г. Координиращата страна е Италия, а другите участници са България, Испания, Румъния, Швеция и Финландия. Проектът цели да се изследва ситуацията на възрастните работници и възможностите, които им предлага обучението през целия живот, както и да се намерят добри практики в използване на обучението през целия живот за подобряване на положението на възрастните.

*Добър пример за обучение през целия живот за възрастни с ниско образование:* Най-важната цел на Националната програма за възрастта **във Финландия** е да се посрещнат нуждите на хората на средна възраст, особено на тези с най-ниско базисно образование, ограничени възможности за обучение. Специално внимание е отделено на управлението на уменията да се ползват информационни технологии, придобиването и обработването на информация, способността да се учи и да се придобиват нови умения и толерантност към промените.

Националната програма за възрастта включва различни проекти, които са насочени към подобряване на склонността на възрастните хора да придобиват образование и да се осъвременяват техните професионални умения. Конкретните предложения относно уменията на хората от средната възраст в програмата НОСТЕ са били включени в парламентарното становище на Комитета за образование на възрастните. Възможностите на обучаващите се възрастни да участват в образование са били стимулирани например чрез подобряване на социалните обезщетения, които се получават по време на образованието.

*Добър пример за менторство и подкрепа на учещите възрастни и тяхното професионално развитие:* Менторството като практика бързо се разшири във **Финландските работни места**. Менторството показва добри резултати на фона на променящите се потребности от развитие на възрастните като им предлага дискусии, опит, експертно знание и прецизно насочване при адаптиране към техните потребности. Менторството има позитивни ефекти за тези, които се учат като например професионално развитие, управление, удовлетвореност от работата, справяне с кризи, редуциране на кризи, позитивни нагласи, подкрепа за бъдещата кариера.

Техните нагласи към другите хора също се подобряват. Възрастните също така получават по-добро разбиране относно влиянието на техните действия върху трудовата дейност. Подкрепата се е изразила в нарастване на тяхната увереност в собствените им сили, доверие в уменията, които притежават и засилване на чувството, че могат да управляват и контролират своя живот и настъпващите кариери.

### **Подобряване използването на възрастните безработни в Германия.**

Федералната програма *“Перспектива 50 плюс – пактове за заетост на възрастните хора в регионите”* беше стартирана от Федералното министерство на труда и социалното благосъстояние през 2005 г. и насочена към подобряване на шансовете на възрастните дългосрочно безработни да се върнат на трудовия пазар. В рамките на програмата за период от 2 години се провеждат 62 иновативни изследвания. Те са били избрани в началото на септември 2005 г. от независимо жури в рамките на национален селективен процес.

През фазата на прилагането изследванията ще бъдат оценени и технически проучени. Главната цел е формирането и консолидацията на регионални мрежи, както и между регионален обмен на информация и опит между различните проекти. Регионалните работни срещи и една обща комуникационна платформа подкрепят този процес. Тези структури могат да се разширят, което цели да подкрепи една дългосрочна интеграция на възрастните в трудовия пазар и след изтичането на проекта. Нещо повече, необикновено успешен проект ще стане база за стратегии и решения в цялата страна (“добри практики”).

*Добър пример за подобряване капацитета за заетост на възрастните хора:* Между главните цели на инициативата **“Над 50 – пакт за заетост в Еранген – иновативна мрежа за интеграция на възрастните в трудовия пазар”** са подобряването на възможностите за труд на възрастните чрез центрове за оценка и по-нататъшно професионално обучение, както и подобряване на трудовите условия на възрастните работници чрез специални промени в работните места, професионално обучение в рамките на компанията и т.н.

*Добър пример за развиване на знанията на възрастните работници:* В рамките на **“Надежда на високата възраст – прецизно конструирана консултация за поддържане компетенциите в сферата на грижите”** в Германия една от участващите организации беше Центърът на възрастните *“Марта Питер”*. Нейната начална ситуация се характеризира от наличието на персонал, който включва много възрастни работници и наскоро започна процес на реструктуриране за да се

осигури професионалната и икономическа конкурентост. Въпреки предизвикателната ситуация, управлението поддържа реорганизациите на труда заедно с целия персонал, така че опитът на всеки работник да бъде максимално използван и да бъдат преодолени различията в знанието с течение на времето.

*Добър пример за подобряване на развитието на персонала: Дойче Телеком в Германия* приложи пилотен проект “TK West and PK Nordost”, целящ развитието на дейности за управление на възрастта. В рамките на проекта бяха предприети действия за статистическо описание на възрастните работници, прилагане на подходящи инструменти за развитие на персонала, стратегия за подобряване на здравето и здравните условия, повишаване на професионалната компетентност и т.н.

#### **Подобряване на шансовете за заетост в Гърция.**

Гръцката организация за използване на работната сила прилага политики за подкрепа на заетостта и намаляване на безработицата чрез тренинг и други мерки, които могат да подобрят заетостта на безработните и другите възрастови групи.

*Добър пример за подобряване на заетостта и управление на възрастта на персонала: Атинската мрежа за сътрудничество на експерти в Гърция* е независима неправителствена организация с идеални цели, базирана в Атина. Тя осъществява редица проекти, свързани с възрастните хора.

Два примера за такива проекти са:

Проектът „Стимулиране на европейската мобилност за възрастните”, финансиран от Програма Енея на Департамента за заетост и социални въпроси. Проектът е приложен в Гърция, Финландия, Германия и Италия

Атинската мрежа, също така е партньор по проекта, „Действия за лидерско интегрирано сътрудничество”, който е насочен към техники за иновативно управление на човешките ресурси в малки и средни предприятия на традиционния сектор, такива като производство и обработка на кожи и др., където повечето от работниците са възрастни и изпитват недостиг от нови умения.

Formatted: Bullets and Numbering

## **Мярка 2   Подобряване на качеството на трудовия живот, стимулиране равенството в трудовия живот. Предоставяне на по-добри услуги по заетостта на възрастните работници.**

Стимулите за предприятията, добре организирани информационни кампании и подходящо законодателство могат да се разглеждат като елементи на една по-широка стратегия за извличане на изгоди от възрастовата диверсификация на работната сила и за окуражаване на работодателите да възприемат практики, които ще помогнат да се подобри трудовата атмосфера и качеството на трудовия живот. Много изследвания показват, че най-възрастните и най-младите работници имат специфични силни и слаби страни. Най-очевидната силна страна на възрастните работници е тази, която е свързана със зрелостта и опита, докато най-младите работници могат да имат по-съвременни умения и могат да се окажат по-способни да се справят с физическите и менталните изисквания на работата. Това поражда позитивни ефекти в работната сила и взаимното допълване на поколенията от работници.

Възрастните работници могат да споделят положителните страни от по-големия си трудов опит с младите работници, а последните от своя страна могат да споделят своето знание и умение в новите техники за производство и начини за работа с по-възрастните работници. Така те могат взаимно да подсилят своята производителност. Има също така потенциални изгоди от една диверсифицирана работна сила, и тези изгоди могат да се извлекат от силните страни на различните групи. В същото време с повишаването на възрастта на работниците се поражда различни нови потребности и семейни отговорности. Впрочем, не само възрастните работници могат да имат специални потребности от гледна точка на регулацията на труда. Такива потребности очевидно могат да имат и младите, макар и специфични и това налага балансиране на труда със семейния живот. Подчертавайки различията във възрастта по-скоро, вместо да се фокусира вниманието върху потребностите на възрастните работници, намалява риска възрастните да се превърнат в една стигматизирана група или да се подсили мита, че те имат по-малка продуктивност и изискват специална защита.



Необходимо е да се отбележи, че неефективното организирано управление на труда предизвиква заболявания сред работниците и намаляване на техния трудов потенциал, както показват редица изследвания. Неефективната организация на труда може да се види като пример за двойственост на ролята на работните места по следния начин:

- Ненужно наблюдение и намеси в труда;
- Страх от неуспех и грешки;
- Прибързаност и ненужно вглъбяване в труда;
- Липса на възможности да се влияе върху взетите решения;
- Слабо развити професионални умения на работниците;
- Липса на признание от страна на работодателите и работниците.

Повишаването на възрастта предизвиква промени в централните сензорни функции. Промените в баланса и в контролиране позициите на тялото са типични за остаряването. Разбирането на речта и директното изслушване могат да отслабнат. На работните места промените в сензорните функции би трябвало да се компенсират, доколкото е възможно чрез допълнителни средства и ергономични решения. Ергономичните заплахи, които могат да бъдат отстранени, изискват също така и превенция на рисковете от опасната околна среда, например температурните условия и др.

Един друг текущ проблем е, че възрастните работници, които остават безработни, намират изключително трудно нова работа. Подобряването на услугите по заетостта може да стане все по-важно, тъй като все по-големи кохорти от възрастни работници остават извън границите на работната сила. По-добрите услуги по заетостта могат също така да подпомогнат една по-висока мобилност сред възрастните работници в контекста на протичащите структурни промени на трудовия пазар. Освен това услугите по заетостта могат да предоставят и по-добри възможности за възрастните работници да променят работните си места с приближаване на пенсионирането особено ако текущите им работни места са свързани с някакви вредности.

## **Мярка 2: Политики и други интервенции на национално равнище**

### **Подобряване на услугите по заетостта в България**

Както бе отбелязано по-горе, центровете за информация и професионално ориентиране са отговорни за дейностите по професионалното ориентиране, предоставянето на информация, консултиране и ориентация на студенти, безработни и други лица при техния избор за професия и професионално развитие. В системата на Националната агенция по заетостта, дейностите по професионално ориентиране и консултиране за безработни и други лица, които се нуждаят от такива услуги, са организирани в бюрата по труда. Мрежа от информационно консултативни единици беше изградена към тези бюра по труда.

*Добър пример за услуги по заетостта:* Индикатор за успешното функциониране на Системата за информация и професионално ориентиране в България е нарасналият брой на ползвателите. Пример за това е функционирането на три българо-германски центрове за професионално обучение, създадени с активното сътрудничество и финансова подкрепа от Федералното правителство на Германия. Трите центъра в Стара Загора, Плевен и Пазарджик и функционират на базата на принципите за непрекъснатия характер на обучението през целия живот.

#### **Подобряване на качеството на трудовия живот и благосъстоянието на работното място във Финландия**

Голям брой проекти бяха осъществени с цел да се подобри качеството на трудовия живот и да се създадат равни възможности между различните поколения на работници във Финландия. Някои от тези програми са развити в рамките на Националната програма за възрастта. Примери за такива проекти са следните:

- *Kainuu Electricity Ltd.* е компания, която осъществи проект, насочен към създаване на функционираща система и повишаване ефективността и качеството на живота, както и за подобряване на околната среда. Проектът включва и част, която е насочена към поддържане на трудовия капацитет на заетите и се стреми да идентифицира фактори, намаляващи този капацитет. Проектът също предлага статистическа информация, основана на изследвания на причините, поради които се остава извън полето на труда, причините за заболяванията и за предварителните напускания на труда;

- *Helsinki Sokos* е друга компания, която проведе един развитиен проект с цел да развие услуги и сътрудничество, както и да подобри икономическите резултати чрез въздействие върху връзките между работниците от различни възрасти;
- Друга туристическа компания – *Pohjola Tourist Coach Ltd.*, осъществи проект, който е насочен към нарастване удовлетворението на потребителите и благосъстоянието в работната среда, както и към намаляване на отпуските поради заболяване. С помощта на проекта се целеше да се увеличи също така и споделянето на опит и знания между три генерации работници;
- *Общината на Kestilla* защити проект, насочен към развитие на организация за грижите към възрастните хора. Проектът нараства самоуправлението на персонала и развитието на разнообразни умения, както и подобряването съдържанието на труда и на сътрудничеството и връзките между различните групи персонал;
- *Град Куовала, Куусанкоски и Аняланкоски, както и общината на Телимаки и Лики* осъществиха базисен анализ, който идентифицира проблемите и потребностите от развитие сред персонала, предоставящ услуги за хранене, мениджмънта и трудовия капацитет на тези групи. Целта беше да се развие такова насочване на труда, което е най-подходящо според заетите, както и да се въведе екипна работа и трудов процес. Остаряването на персонала и намаляването на капацитета за труд се балансират например чрез такова развитие на трудовия процес, което позволява да се намали трудовото натоварване и да се засилят уменията на персонала;
- *Общинските управления в Пункила и Силкалатва* проведоха в техните здравни центрове развитиен проект, който е свързан със ситуацията на възрастните работници и намаляващите ресурси, които се сблъскват при ускоряване темпото на труда;
- *Град Тампере* проведе проект, който цели да рedefинира труда и екипния труд. Особено внимание беше отделено на управлението на възрастта и на развитието на дейности за поддържане на трудовите качества, както и за стартиране на допълнително професионално обучение;
- *Град Ваза* осъществи развитиен проект в своя Департамент за социални услуги и хранителни услуги, с който беше създадена мрежа, беше повишено самоуправлението на работните места и беше подкрепена работата в екипи. Проектът също така отдели внимание на управлението на възрастните хора в процеса на работата чрез създаване на възможности за ротация на работните места;

- Друг развитиен проект, който заслужава да се спомене, е насочен към създаване на концепция за добра и равнопоставена трудова общност. *Равенството* беше насочено главно към равенство между половете, а също така и като равенство между работниците от различни възрасти;
- През 2002-2004 г. беше осъществен *проект за установяване благосъстоянието в работната среда* като част от управлението и всекидневния живот на работните места, целящ също така да подкрепи възрастните работници да удължат своя трудов живот. Програмата беше осъществени в държавни офиси и институции;
- Специален проект беше насочен за *подобряване качеството на трудовия живот като възрастните работници* бяха особено окуражавани да продължат тяхната работа чрез организирано образование, създаване на добри професионални здравни грижи и разрешаване на проблемите с намаляващите трудови способности. Все по-голям брой от пенсионерите беше разглеждан като резервна високо квалифицирана работна сила. Като сполучливо постижение в тази област може да се посочи обновяването на пенсионното осигуряване, свързано с доходите, което целеше да създаде изгоди както за работниците, така и за работодателите.

Тъй нареченото рехабилитиране на пенсиите, свързани с доходите, на практика е основано на сътрудничеството между индивида, компанията и осигурителните пенсионни компании и професионалното здравеопазване на работните места. Ролята на проекта беше да се даде възможности всички страни да разберат смисъл на реформата за рехабилитация и заплахата от трудова инвалидност.

*Добър пример за стимулиране на равенство и разнообразие на работните места:*

**Проектът Мозайка във Финландия** (2001-2004) беше насочен към равенство и разнообразие с участието на всички финландски организации на трудовия пазар, осем трудови общности, два университета и частни експерти. В рамките на проекта равенството се разбира не само като равенство между половете, а също и като равенство между различните възрастови групи и различните етноси.

Мозайка е ориентиран към разнообразието на трудовия живот и възможностите да се извлекат изгоди от това разнообразие чрез адекватно управление и знание.

Управлението е насочено към оценка на значимостта на уменията на различните хора и знанието как да се използва това разнообразие на работните места. Организациите на трудовия пазар считат, че извличането на изгоди от разнообразието е едно от бъдещите предизвикателства във Финландия, тъй като работната сила ще продължи да става все по-разнообразна главно поради миграцията и поради нарастващия брой на възрастните хора.

Добър пример за използване на менторство като инструмент за промоция на равенство в трудовия живот: Използването на менторството на организационно равнище във **Финландия** показва, че съвместното учене на различните генерации, уважението един към друг и осигуряването на равнопоставено третиране в труда служат не само като подобрения на управлението, но и позволяват на индивидите много по-добре да се адаптират към постоянните промени. Освен това става възможно и по-добре да се трансферира информация и опит от една генерация към друга. Чрез менторството „мълчаливото“ знание на възрастните се предава към по-младите хора.

*Добър пример за функциониране на трудови услуги: Регионалният трудов център в Куовала, Финландия* е модел за сътрудничество. Центърът сътрудничи с:

- Фирми, общества и работодатели в региона;
- Различни организации и производители на услуги;
- Други центрове за трудови услуги.

Задача на центъра е да подкрепя клиентите при търсене на работа и устройване на собствения живот, както и да предложи рехабилитация и услуги за активиране.

Целите на центъра са:

- Да се намали структурната безработица;
- Да се увеличат трудовите възможности на техните клиенти, както и да се удължи активния трудов живот и участието;
- Да се редуцира поддръжката на дохода и субсидиите за трудовия пазар, които се пораждат от високата безработица.

Общините и трудовата администрация сами поемат финансовите разходи за заплати на техния персонал. Понастоящем центърът има 810 клиенти и около 34% от тях са на възраст над 50 години

### **Стимулиране на равни възможности за остаряващата работна сила в Германия**

По-голямата част от федералните програми и другите подобни интервенции в Германия, както беше посочено в предходните части, съдържат мерки, които са пряко или непряко насочени към равно третиране на остаряващата работна сила и подобряване ситуацията на възрастните работници на трудовия пазар

- *Федералната програма „Перспектива 50 плюс“* се стреми да подобри шансовете за наемане и професионална интеграция на най-възрастните дългосрочно безработни хора.
- *Федералната програма „Ноу-хау“* за инициативи се стреми да създаде нова отговорна роля за възрастните хора, улеснявайки трансфера на тяхното ноу-хау към по-млади поколения.
- *Федералната анкетна комисия за демографска промяна* (от 1992 г.) се занимава с предизвикателствата на демографската промяна и беше натоварена с изследването на данни, които имат ключово социално значение в посочената област до 2030 г. В своите доклади комисията представя следните основни проблеми: миграция и интеграция, здравеопазване, социални грижи и услуги, предоставяне на услуги за най-възрастните. Най-възрастните генерации се разглеждат като човешки капитал от който се възползва цялото общество. Впрочем негативно оцветеният образ на възрастните хора трябва да бъде преразгледан както в икономиката и индустрията, така и в останалите сфери на обществото, тъй като възрастните играят важна роля като потребители и могат да имат съществен принос за развитието.
- *Петата федерална комисия за ситуацията на най-възрастните хора* (2003-2005 г.) наблюдава и анализира ситуацията на най-възрастните хора във всеки законодателен период и се стреми да следи как законите третират възрастните хора.
- *Стратегията за маркетинг и публични отношения (1999 – 2003)* беше насочена към повишаване чувствителността и мобилизиране на публиката и актьорите на локалния трудов пазар за посрещане на проблемите на

възрастните хора в отделите провинции. Бяха предприети различни инициативи за безработните и хора, застрашени от безработица, така че да бъдат подпомогнати те и окуражени при намиране на работа.

- Проектът *Proage* - Изгоди в полза от опита” (2001-2003), проведен от Федерацията на асоциациите на германските работодатели в сътрудничество с:
  - Ø Фондацията Бертелсман
  - Ø Датската асоциация на работодателите
  - Ø Общата асоциация на работодателите в Холандия
  - Ø Конфедерацията на ирландския бизнес и работодателите.

Проектът разглежда фундаментални въпроси, свързани с това как да се задържат възрастните хора в рамките на работната сила и трудовия пазар и как да им се осигури по-добра заетост и как да се посрещне проблемът с липсващите умения.

- *Мрежата FAIR plus се състои от регионални актьори в сферата на политиката по заетостта в региона на Нюрнберг* и цели да подкрепя нови и иновативни решения за премахване на неравенства и дискриминация в трудовите пазари, включително предприятия, заети безработни.

*Добри примери за интегрирано действие за подобряване качеството на трудовия живот.* **Siemens AG в Германия** разви модел **“Развитие на компетентност и здраве – най-важните полета на дейност за посрещане остаряването на персонала”**. Според Трудовия Комитет на компанията, нейните работници трябва да посрещнат предизвикателствата на остаряването на работната сила за да запазят конкурентоспособността, високото ниво на изпълнение и производителността. Икономическия успех и индивидуалната заетост (благосъстояние, добра комуникация, баланс на трудовия живот и навременна квалификация) зависят едно от друго, според концепцията на компанията. Тази каузална връзка се разглежда като жизнено важна.

От гледна точка на Трудовия съвет целта на тази концепция е запазване на здравето и компетентността на управленския персонал, така че да се подпомогне и окуражи работата на мениджърите и другия персонал. Полето на действия, е насочено към: здраве и трудови възможности за заетите, организация на труда и дизайн на

дейностите, които са подходящи за възрастта на заетите; лидерство и адекватна корпоративна култура, квалификация, постоянно обучение, управление на знанието, политики за персонала, определяне на мисията.

*Добър пример за подобряване на качеството на трудовия живот чрез включване на възрастни работници:* През 2001, **The Ford-Werke plc in Germany** лансира програма наречена **FILM** за да използва уменията и капацитета на 500 работници, които не могат да продължат да работят на техните предишни позиции на конвейера поради здравни проблеми. В рамките на програмата е предприет широк спектър от дейности като:

- Изграждане на един интеграционен екип с представители на всички засегнати групи( екип за управление на трудови увреждания);
- Интегрални изследвания на труда и работниците в сравнение с практиките на IMBA;
- Медицински проверки на професионалното здраве с тестове за функционалност и използване на симулационната практика ERGOS;
- Прилагане на иновации за технически дизайн на работните места.

Изследвания на работниците (въпросници за личното мнение относно здравното състояние, социалната подкрепа, обща удовлетвореност) изследвания относно личното развитие, целящи да идентифицират проблеми на интеграцията. Тези факти са резултирали в подходящи мерки за около 100 заети лица (трудова рискове, постепенна интеграция според т.нар. Хамбургски модел) и консултиране на работниците от социален работник. Като резултат от проекта две трети от 500 работници са били реинтегрирани в производствената линия, останали са на работа и могат също да се възползват от предприетите мерки.

*Добър пример за холистичен подход за подобряване на трудовия живот:* **Предприятието за санитарно, отоплително и климатични съоръжения Rolf Kirchgäßner Ltd.” във Фройденберг, Баден – Вюртемберг – Германия**, има за цел да посрещне своевременно рисковете на остаряването на персонала. Предприятието беше готово да поддържа продължителната заетост на работниците чрез редица мерки. На първо място беше проведена работна среща целяща да повиши чувствителността към проблема. Централният обсъждан проблем е как да се намалят или предотвратят рисковете от трудови злополуки.



Работната среща е стартова дейност за въвеждане на една нова схема. Дори и утвърдени практики са били поставени за преразглеждане. Един от резултатите е въвеждането на специални приспособления при обработката на стъкло. Въведени са и по-значими промени като например, консултиране за хранене от здравните осигурители. Програмата за тренинг е била изключително привлекателна, въпреки че е била предлагана в свободното време.

Друг ключов инструмент е продължаващото обучение с цел да се използват пълноценно възрастните работници до самият момент на тяхното пенсиониране. Беше въведен специален бонус за участие в обучението с цел да се засили мотивацията на работниците да участват в провежданите курсове. Бонусът се изплаща когато работникът участва в курсовете поне два пъти през годината. В резултата работните условия са били подобрени, отсъствията – намалени и работната атмосфера като цяло е била подобрена.

*Добър пример за стимулиране на равенство в трудовия живот:* **Metro Group в Германия** е приложила програма наречена **“Интегрирано управление”** целяща да подобри интеграцията на хора със сериозни увреждания, както и превенцията на заболявания, които са характерни за работниците на висока възраст, като се прилагат специални условия на труд.

Предприетите действия са:

- Подобряване на сътрудничеството между работодателя, организацията на работниците, представители на хора с увреждания и бюро за интеграция.
- Обучение за практическо приложение на мерки за интеграция, мерки за подобряване на здравето и т.н.

*Добър пример за предоставяне на по-добри услуги за заетост:* За да се подкрепи заетостта на възрастните и да се намалят предразсъдъците сред работодателите, е била създадена (2003) агенцията за заетост на хора над 40 **Zeit-sprung**. Агенцията се състои от няколко стълба: рекрутиране, консултиране за започване на бизнес и др.

Освен това агенцията предоставя възможности за образование и квалификация на

нейните клиенти. Агенцията е развила специален селекционен процес с цел да постигне оптимален резултат за търсещите работа, провеждайки многостранни интервюта и създавайки профили на изискванията в тясно сътрудничество с клиента.

<b>Мярка 3</b>	<b>Стимулиране на по-добри трудови условия и здраве, поддържане на способностите за труд.</b>
----------------	---

Като се има предвид, че много възрастни работници декларират, че имат здравни проблеми и това е една от причините за оттегляне от трудовия пазар, подобряването на трудовите условия играе ключова роля за окуражаването на по-продължителен трудов живот. Всички страни въвеждат регулации и процедури за да се осигурят минимални стандарти по отношение на трудовите условия. Все повече мерки се насочват така че да отговорят на очакванията на възрастните работници за подобряване на трудовите условия.

Всички страни на ЕС и ОИСР се стремят да подобрят здравословните условия на труд и стандарти за сигурност на работното място, както и да разпространят най-добри практики, както и да провеждат изследвания за идентифициране на възможности за по-нататъшни подобрения. Превенцията е един друг път за подкрепа на продължаването на трудовия живот, а не само за намаляване на професионалните рискове и злополуки, а също и за справяне с факторите извън полето на труда, които може да влошават здравето.

В тези рамки и според контекста на Финландската Национална програма за възрастните работници; концепцията за поддържане на трудоспособността беше въведена като обобщение на фактори, свързани както с индивида и труда, които са важни за индивидуалния капацитет да се продължи труда. В този смисъл, вижданията за факторите на трудоспособността, стават все по-диверсифицирани. Въпреки че способностите за труд са индивидуални характеристики, може да се каже, че те включват:

- Физическо здраве;
- Психологическа и социална функционалност;
- Професионални умения;
- Факторите, влияещи върху ценности и нагласите за труд;

- Съдържанието и изискванията на труда;
- Трудови условия;
- Трудова общност;
- Организацията, контролът и управлението на труда.

Дейностите за поддържане на способностите за труд бяха стартирани на Европейско ниво като резултат от различни надлъжни изследвания, които установиха факторите влияещи върху остаряването на работниците, подобряването или отслабването на трудовите способности. Целта е да се осигури ранна превенция на тези фактори и условия на труд, трудовата среда и здравето на заетите, тяхната функционалност, които ако не бъдат поддържани могат да предизвикат трудова неспособност. Това е начинът да се поддържа трудовата способност на остаряващите работници, така че пенсията за трудова неспособност да не бъде единствената алтернатива. Впрочем, ако трудовия капацитет намалее или изискванията на труда нараснат, рискът от претоварване е неизбежен.

Чрез въздействието върху трудовите условия е възможно да се поддържа и подобрява здравето, сигурността на работното място и способността за труд, както и да се намалят професионалните рискове, професионалните заболявания, и други свързани с труда здравни проблеми. Опитът показва, че всичко това може да се постигне чрез засилване на способностите, знанията и желанието да се запазят работните места, да се увеличат грижите за професионалната безопасност, така че да се увеличи привлекателността на труда за възрастните, удовлетвореността от него и да се повиши производителността на труда.

### **Мярка 3: Политики и други интервенции на национално ниво.**

#### **Подобряване на сигурността на заетостта и поддържане на трудовата способност във Финландия.**

Дейностите за поддържане на трудоспособността са Финландска иновация. Тези дейности бяха стартирани когато централната институция на трудовия пазар прие рекомендацията да се организират дейности за поддържане на способностите за труд, която беше включена в договора за политиките на доходите през 2989г. Дейностите за поддържане на трудовите способности бяха включени и в законодателството за здравните грижи по опазване здравето на работните места в началото на 90-те години и така станаха част от задължителните изисквания за опазване здравето на работните места. От тогава тези дейности се извършват като част от програмите за опазване на професионалното здраве и личното развитие на персонала.

През 2004, Министерството на здравеопазването и социалните проблеми създаде Стратегия за сигурност на заетостта , която цели да поддържа и подобрява трудовите и функционални способности на хората така че да се намали ранното пенсиониране и оттегляне от трудовия живот.

*Законът за професионалната сигурност и здраве (23.8.2002/738)* се фокусира върху подобряването на трудовата среда и условията на труд за да се поддържат трудовите способности и да се предотвратят здравни и ментални проблеми, произтичащи от труда и трудовата среда. Законът постановява, че работодателите следва да следят всички фактори свързани с труда, трудовите условия, и трудовата среда, както и тези свързани с индивидуалната квалификация. Работодателите трябва да създават програми, за развитие на професионалната сигурност, здравословни условия и поддържане на трудовия капацитет. Тези програми трябва да обхващат трудовите условия, промените в потребностите, както и факторите, влияещи върху трудовата среда. Работодателите трябва също да вземат под внимание труда и характера на трудовите задачи и въз основа на това да установят възможните рискове и опасности, да оценят тяхната значимост за сигурността на работното място и здравето в професията. Зааконът задължава работодателите да вземат под внимание възрастта на работниците също. Глава 5 от този закон се отнася до труда и трудовите условия, ергономичните условия, както и физическите,

ментални и социални тежести.

*Законът за опазване на здравето в системата на заетостта (1.12.2001/1383) постановява че работодателите са длъжни да доставят здравни грижи в системата на заетост, да осъществяват превенция на професионални рискове и проблеми породени от труда и трудовите условия, да подкрепят и развиват сигурност на работното място, запазване на трудоспособността и здравето. Законът цели да подкрепи, чрез сътрудничеството на работодателя:*

- Здравни грижи за работника и на работното място,
- Превенция на професионалните заболявания и злополуки,
- Създаване на условия за здравословен и сигурен труд и трудови условия,
- Работническото здраве, както и капацитета за труд и функционалните способности през различните фази на трудовата кариера.

***Националната програма за трудовия живот във Финландия*** стимулира определен брой проекти целящи да засилят способностите за труд на възрастните работници. Примери за такива проекти са:

- *Nokia Footwear Ltd*, която е развила специални работни методи за да намали трудовото натоварване и заболявания, както и да засили трудовите способности на възрастните работници;
- *Oras Ltd* осъществи развитиен проект, който търси нови решения за поддържане на трудовите възможности на персонала и за превенция на ранното пенсиониране чрез създаване на 55 клуба за възрастни с цел да се подкрепи удължаването на трудовия живот;
- *Medivire Occupational Health Services Ltd* проведе проект за развитие, който цели да се подобри конкурентоспособността на компанията и трудовите способности на възрастните работници. Проектът е основан на въпросници и приключва със семинари по трудовите възможности, целящи да планират действия за поддържане на трудовите възможности;
- *Град Киорйо* проведе проект за развитие в рамките на градската структура за грижи по домовете на гражданите. Проектът въвежда на практика стратегия за подкрепа на персонала, която цели да намали отпуските поради болест и да отложи ранното пенсиониране.
- *Градовете Куусанкоски, Ямса, Керала и Котка*, осъществиха анализ за да идентифицират факторите на работническата способност за труд;
- *Град Тампере* проведе проект, който цели да рedefинира трудът и работата в

екип. Специално внимание е отделено на управлението на остаряването и на дейности за развитие на способностите за труд;

- *Град Вантаа* проведе проект на своя департамент за социални проблеми и здравеопазване. Проектът изследва комбинацията от здравни грижи по домовете и техните проблеми, предимства и недостатъци. Поради високата средна възраст на персонала, проектът отделя специално внимание на опазването на трудовите способности.

**Националната програма за възрастта** е изградена около проблемите за трудовите способности и възможностите за по дълга трудова кариера. Програмата включва широк спектър от дейности за опазване здравето и трудоспособността на работниците, както и подобряване на трудовите им способности. Националната програма за възрастта на Финландския институт за изследване на професионалното здраве провеждат т. нар. *Туку барометър*, който наблюдава изпълнението, функционалността и съдържанието на дейностите целящи да поддържат и запазват трудовите способности на самите работни места.

Проектът *"Способността за труд се създава съвместно"*, беше част от Националната програма за възрастта и беше осъществен от Финландския институт за професионално здраве и други избрани организации през 2001–2004. Целта на проекта беше да стимулира трудовите способности на остаряващия персонал и да подобри управлението в малки и средни компании. Стремежът бе да се намерят работни модели и решения, които да подобрят възможностите на възрастните работници да се трудят успешно и да участват в управлението на труда до достигането на нормална пенсионна възраст. Една дискусия беше проведена върху ситуацията на възрастните, както и относно въвеждането на концепция за запазване на трудовите способности.

Двадесет малки и средни предприятия взеха участие в този проект и порведоха различни дейности в съответствие с поставените цели. Примери за такива дейности са:

- Заетост на възрастна работна сила без предразсъдъци;
- По-добри трудови условия;
- Трудова ротация;
- Увеличена гъвкавост на работното време;
- Въвеждане на технологии, подходящи за високите възрасти;
- Създаване на атмосфера на уважение към възрастните;

- Организиране на образование специално за възрастни работници;
- Интензифициране на здравните контролни прегледи;
- Превантивни дейности за поддържане на трудовите способности;
- Създаване на възможности за получаване на пенсии за частично работно време и отпуски за смяна на работата.

Дейности за опазване и подобряване на трудовите способности – *ТҮКУ - дейности* – бяха стартирани през 1989 във връзка с политиките на колективните доходи, договарящите се организации на трудовия пазар, направиха препоръка за организиране на ТҮКУ дейности на самите работни места. В началото на 90-те години ТҮКУ дейностите бяха включени в законодателството за опазване здравето на работещите и така стават също част от цялото здравно законодателство. От тогава ТҮКУ дейностите стават част и от сигурността на работното място и програмите за развитие на персонала.

ТҮКУ дейностите са финландска иновация и означават дейности, с които работодатели и работници формират сътруднически си организации заедно, с цел да съдействат и подкрепят работата на всеки нает и качествата му/ ѝ през неговия/ нейния трудов живот. Способностите за работа се оценяват във връзка с индивидуалните ресурси и изискванията на работата. Ресурсите включват здраве и функционални способности, образование и умения, ценности и нагласи, както и мотивация и удовлетвореност от работата.. ТҮКУ дейностите, когато се превеждат експертно и по устойчив начин, подкрепят на свой ред управлението на работата, поддържането на работните способности и превенцията на уврежданията от работа. Те също така подобряват печалбите и функционалността на фирмите.

Целта на ТҮКУ дейностите е, колкото се може по-рано и по-предпазващ начин, да се справи с тези фактори и условия на работа в трудовата среда и по отношение здравето и функционалността на работниците, които могат, ако продължат, да доведат до трудова злополука. На практика ТҮКУ дейностите са собствени дейности на фирмите в сътрудничество между работодателя и персонала, които се поддържат от експертни организации. ТҮКУ дейностите са мерки, целящи да се развие работата и трудовата среда, да се подобри функционалността на трудовата общност и трудовите организации и да се стимулират здравето и професионалните умения на работниците. ТҮКУ дейностите са тясно свързани с благополучието на работата, управлението на работата и стимулирането на здравето в работата.

Финландската национална *Вето Програма (Pull Programme)*, проведена от Министерството на социалните работи и здравеопазването е продължение за проекти, насочени към развитие на финландския трудов живот, като например Националната програма за възрастта и Програмата за управление на работата. Целта на проекта е да поддържа и стимулира работата и трудовия живот. Също така, организациите на трудовия пазар и на предприемачите, Министерството на труда, Министерството на търговията и индустрията и финландския Институт за професионално здраве участват в този проект.

Програмата за действие се провежда през 2003-2007 и се концентрира върху управление на работата и удължаване на трудовите кариери. Тя се занимава с фактори, които влияят върху индивидуалното поддържане и стимулиране на трудовите способности чрез:

- Превенция на изключването от трудовия живот;
- Превенция на преждевременните трудови увреждания;
- Подобряване на възможностите за връщане в трудов живот.

Програмата цели да накара младите хора да започват своята трудова кариера по-рано и да окуражи по-възрастните хора да стоят по-дълго в трудовия живот. Като се грижи за безопасността на работниците, здравето и благоденствието им, тя може да поддържа трудовите способности през цялата трудова кариера.

През 1990-1996, финландският Институт за професионално здраве и финландският Фонд за работна среда проведоха програма, наречена “Уважение към остаряването”, която стимулира здравето на по-възрастните работници, трудовите способности и благоденствието на работа. В рамките на програмата бяха публикувани няколко публикации и те се занимават, например с работата на възрастните хора, пенсионирането, трудовите способности, трудовата натовареност, законодателството за работните часове и нагласите към възрастта.

*Добър пример за подобряване на работоспособността на работното място чрез сътрудничество между работодателите и персонала: ТУКУ дейностите във Финландия са в основата си собствени дейности на всяко работно място и те се*



провеждат в сътрудничество между работодателя и персонала. Повечето експертни организации, като Грижа за професионалното здраве, са участвали в стартирането и подкрепата на тези дейности. Така отговорността за тези дейности е на всички – работодателя, управлението и сътрудническите си организации на работните места и групите от персонала, както и на индивидуалния работник.

ТУКУ дейностите се разпространиха към работните места доста бавно, но независимо от това те широко покриват наемните работници и техните работни места. Бавното разпространение на тези дейности се дължи на факта, че по времето когато беше направен договора нямаше средства за провеждане на тези дейности на работните места. Основната част от развитието на ТУКУ дейностите е насочена към увеличаване на професионалните умения и знания, подкрепа на психологическо управление и към промените в съдържанието на работата и реорганизирането на труда.

Например, фирми са предлагали на служителите по-нататъшно професионално образование и обучение по управленски, подобрена ергономика на работните места и са промоцирали и поддържали физическото здраве чрез организиране на възможности за общи физически упражнения и фитнес тестове. Много експерименти на равнището на работното място са показали, че ако здравето и функционалните способности на работниците се подобрят едновременно и по координиран начин, заедно със здравословна и безопасна работна среда и трудовата общност, резултатът може ясно да се види в трудовите способности.

*Добър пример за стимулиране на работоспособността на локално ниво:* В местния съвет на **Куасанкоски, Финландия, се прилага дейност за стимулиране на здравето на работното място (ТУКУ)**. Основните дейности, които се развиват за персонала, са: работният капацитет се състои от здраве, функционални способности, умения и мотивация за работа. Добрият физически функционален капацитет е важен фактор за работния капацитет на наемните работници и организираната дейност за поддържане и подобряване на функционалния капацитет на персонала започва в град Каусанкоски през 1997. **The WHP** план включва два сектора: физически функционален капацитет и развитие на персонала. Четири отдела си сътрудничат в планирането на WHP мерки: безопасност на работа, управление на персонала, професионално здраве и спортен отдел. Броят на

персонала в местния съвет е 1131 наемни работници и около 1/3 от тях ще се пенсионира в рамките на 10 години.

*Добър пример за развитието на новите модели за подобряване на трудовите способности в малки работни места: През 1999-2002, **финландския Институт за професионално здраве** координира проект наречен “**Трудовата способност се изгражда заедно**”. Проектът взема “програмата за възрастта” на работните места и в същото време създава нови модели за малките работни места с цел да се подобри трудовия капацитет на застаряващите работници. Около двадесет фирми участват в проекта и те се съревновават една с друга за да намерят най-добрите идеи и решения за продължителното участие в работата на възрастните хора. Идеята е била, че фирмите биха могли да предприемат дейности запазващи трудовия капацитет като естествен и системен модел, който може да бъде използван също така в други фирми.*

#### **Поддържане на трудовия капацитет в Германия**

Мнозинството от федералните програми и други интервенции, които са били предприети в Германия, както е посочено по-горе, съдържат мерки, които пряко или косвено допринасят за подобряването на работните условия и на способностите на възрастните работници. Например, *Инициативата за ново качество на работата - INQA* – предлага много широк кръг от дейности за фирми и индивиди, който цели да промоцира ‘ново качество на работата’ за по-възрастни работници. Някои от основните елементи на програмата се отнасят до дейности за защита на здравето и подобряване на работното място.

*Добър пример за рехабилитация на по-възрастни работници: Професионално специфичната рехабилитационна програма адресира предприятия от всякакъв размер в сектора **Търговия и строителство във федералната провинция Шлезвиг-Холщайн, Германия**. Мярката служи за подобряване на професионалното изпълнение и осигуряването на способността за работа. Подборът се осъществява от бюрата по професионална медицина в строителната индустрия.*

Рехабилитационната мярка продължава три седмици и се състои от интензивна медицинска и спортна обучителна програма с дейности като ходене, медицинска обучителна терапия (със спортни съоръжения), утринна гимнастика, трениране в спортния салон, почивка и социална консултация. Програмата включва десетчасов ергономичен курс по изграждащи упражнения със средства и съоръжения, които са типични за строителните обекти. Очакваните резултати са свързани с увеличаване на физическите и заедно с тях професионалните способности, модифицираното поведение по време на спортуване през свободното време, както и прилагането на ергономично адаптирани работни процедури.

*Добър пример за превантивен подход по отношение на трудовата способност:*

**Машинно инженерната фирма от Тюринген DEGUMA Schütz ООД в Германия** започва да подготвя своя персонал (40 наемни работници) за демографската промяна чрез програмата “Промоциране навреме”. Анализ на възрастовата структура показва демографски - базирана потребност от действие. Макар че средната възраст от 37 години е доста ниска, статистическите данни доказват, че особено постоянния стрес и напрежение в този сектор от промишлеността водят до преждевременни увреждания, ранно пенсиониране и флукутации към други професии.

Чрез навременна превенция, управляващият директор се опитва да осигури работния капацитет на персонала до пенсиониране, както и да поддържа запазването на персонала. Програмата за промоциране на здравето се състои от комплекс от различни мерки като: ергономично моделиране на работното място (седащи и изправени работни места, обувки с въздушни подплънки за изправените работници); сензибилизиране и квалификация на работниците по въпроси на здравето чрез книги и лекции и създаване на стая за почивка, в която елементи на магнитно резониращата терапия могат да бъдат използвани, за да се стимулира регенерацията на мускулно скелетната система и общо клиента да си почине.

*Добър пример на инициативи за защита на здравето:* От 2002 **Предприятие за хигиенни - отоплителни - климатични инсталации Мойзер в Германия** (21 наемни работници, включително 2 стажанта) се грижи за интегративен трудов процес с повече мотивация и по-малко напрежение за да се поддържа персонала здрав до пенсионна възраст. Тъй като фирмата е специализирана в съвсем навреме

преизграждане и хигиенизиране, флукуацията на персонала и отпуските поради болести, свързани със стрес, са много неблагоприятни. Независимо от това, те възникват в резултат на факта, че заявки се правят едновременно от различни работници и комуникацията между вътрешни и външни услуги е недостатъчна.

Заедно с по-нататъшните здравни напрежения се оказва, че е трудно да се задържат работниците до пенсиониране. Подкрепени от Демографската инициатива на Централната организация за хигиена – отопляване- климат и Института в Мюнхенгладбах за дизайн на работната система и управление на персонала (IAP), са осъществени анализ на задачите, както и индивидуални и групови интервюта. Следват модерирани работни срещи, в които е развит и приложен кръг от мерки, като например:

- Квалификация на служителите, ангажирани с услуги за купувачи, свързани с EDP-базираны сметки и прилагане на целия цикъл на поръчката. (разписание, изпълнение, осчетоводяване и др.);
- Прилагане на седмична среща на тима за работници, работещи вътре и навън за да комуникират и да се координират проблемите;
- Организация на целесъобразна ротация на работата между вътрешни и външни услуги;
- Реорганизация на работното място, споделена от работниците, които работят навън, с дни за работа вътре;
- Прилагане на краткосрочен, средносрочен и дългосрочен обучителен план по отношение на избора на персонал и т.н.

За прилагането на интегрална защита на работата и здравето, предприятието получава Награда за добра практика през 2003 за инициативата “Да работим по-здравословно в Северен Рейн- Вестфалия”.

*Добър пример за управление на здравето: Компанията Брос в Германия, чрез нейния “Нов организационен модел Брос” разглежда възможностите и потребностите да се гарантира, че статута болен няма да нараства в бъдеще. Следователно фирмата работи заедно с тим от лекари, психолози, специалисти по професионална безопасност, представители на човешки ресурси и работен съвет*

Тази изследователска група отговаря за стратегия за управление по проблемите на

демографската промяна. Те забелязват, че само смес от млади и възрастни работници с експертно познание може да увеличи ефективността на тима и съответно започват кампания “Търсене на възрастни”.

<b>Стълб IV</b>	<b>Стимулиране на публичния дебат. Поддържане на активно и независимо участие на по-възрастните хора в социалния живот, гарантиране на тяхната социална интеграция.</b>
-----------------	---

Активното остаряване е нещо повече от подход към работата. Удължаването на работния живот е само част от по-широк кръг от дейности, които съставят активното остаряване. В тази рамка по-широк комплекс от опции може да бъде формулиран в добавка към удължаването на работния живот и осигуряването на - активното участие на по-възрастните хора в социалния живот. Това, което е необходимо, е “комбинирано правене на политики”, в което различните отдели на правителството са заедно. Политиките по отношение на застаряването на населението трябва да включват едновременно мерки за трудовия живот и политики за поддържането на тяхната автономно и независимо участие/ интеграция в обществото, включително участие в процеса на вземане на решения, в различни доброволни дейности и т.н. В допълнение, стимулиране на дейности/ инициативи, които може да не се отнасят пряко към трудовия живот на застаряващите хора като изследователски дейности, създаване на мрежи и т.н., също ще допринесе за застаряващите хора в дългосрочен период.

В тази рамка, правителствата трябва да стимулират сътрудничеството между различни актьори – работодатели, социални партньори, местни и регионални власти, НПО например чрез:

- Публикуване на ръководства за добри практики,
- Разпространяване на информация за успешни инициативи,
- Разпространяване на литература, свързана с осъзнаване на възрастта и материали по различни курсове
- Финансиране за НПО да развият пилотни проекти

По-нататък, трябва да бъдат стимулирани мрежи в рамките на стратегически

важните сектори на здравеопазването и социалните грижи. Локализирани инициативи отдолу нагоре, също трябва да бъдат окуражавани, например общностна работа, участие в дейности на третия сектор и т.н. Дейности за използването на третия сектор като потенциал едновременно за създаване на работни места и за участие в социалния живот трябва да бъдат поддържани.

Може да бъде въведено моделиране на чувствителна към възрастта политика на всички равнища на организациите, насочено към прилагането на инициативи за борба с възрастовите бариери, трябва да бъдат стимулирани кампании за публично осъзнаване и мрежи. Също така, правителствата и местните власти трябва да подкрепят осъществяването на изследвания по проблеми, свързани със застаряването, и на анализи, отнасящи се до ситуацията на по-възрастните работници в социални и икономическия живот.

Трябва да бъде отбелязано, че такива дейности са били включени в мнозинството от политиките, мерките и програмите, споменати в предишните стълбове на стратегията. В този стълб са разграничени четири мерки като области, в които е необходимо развитие на действия. Освен това, са представени някои примери за политики и средства, заедно за всички мерки на стълба.

<b>Мярка 1</b>	<b>Политики за поддържане на автономно и независимо участие на по-възрастните хора в обществото, включително участие в процеса на вземане на решения, в различни доброволни дейности и т.н.</b>
<b>Мярка 2</b>	<b>Осигуряване на сътрудничество между различни актьори – работодатели, социални партньори, местни и регионални власти, НПО и здравни институции, както и институции за социални грижи.</b>
<b>Мярка 3</b>	<b>Стимулиране на изследвания (върху теми) по проблеми, свързани със ситуацията на застаряващите работници и по-възрастните хора в социалния и икономическия живот.</b>
<b>Мярка 4</b>	<b>Стимулиране на публичния дебат. Стимулиране на стратегии за управление на възрастта и познание по темата за възрастта.</b>

## Политики и мерки на национално равнище

### Стимулиране на публичен дебат, сътрудничество и изследвания по проблемите на застаряването във Финландия

Разработването на *Национална програма за развитие на работния живот както и на Националната програма за възрастта във Финландия* се базира на систематични изследователски дейности, като се изгражда сътрудничеството и се създават мрежи, натрупва се ноу-хау, експертиза и се обменя международна информация. Програмата също така се базира на сътрудничество, дебат и продължителна комуникация между всички заинтересовани страни – работодатели, мениджъри на работните места, персонал, изследователи, експерти, социални партньори, както и държавни служители, страни в трудовия пазар и политици. Включването на всички актьори се разглежда като най-ефективен начин за създаване на нови и иновативни решения за трудовия живот.

През 2002-2005 местните власти разработиха проект за подобряване на работния живот чрез сътрудничество между Асоциацията на финландските местни регионални власти, Работодателите на местната власт и Института за пенсиите на местната власт:

- Целта на проекта *Дейности за добра форма във Финландия* е да стимулира дебат с общините и регионалните асоциации и да им помогне да се подготвят за конкуренцията за квалифицирана работна сила;
- *Общинска работа 2010* е лонгитудно изследване, което събира информация за благоденствието на работата, промените в благоденствието и действията, необходими в общинската работа;
- *Програмата за действие КЕСТО във Финландия* цели да удължи финландските работни кариери, въз основа на изследователски резултати. Програмната дейност се провежда на две фази, първо чрез събиране и анализиране на изследователска информация от трудовия живот и после чрез създаване на предложения за действия. Финландския център за пенсии е провел изследователския проект, който изследва ранното пенсиониране и характеристиките на пенсиониращите се хора. Целта е да се обозначат характеристиките на пенсиониращите се хора и промените, които са се случили през 90те години. Целта на проекта е също така да открие такива решаващи характеристики, които могат да предскажат пенсионирането на индивидите във

връзка с определени предсрочни пенсии и да открие до колко общи са тези характеристики сред населението;

- Финландският институт за професионално здраве провежда програма, наречена *Промени в работния живот, гъвкавост и благоденствие на работата (2003-2007)*, която ще създаде, събере и разпространи изследователска информация и добри практики за промените в трудовия живот и структурите на работната сила. Изследователската информация и препоръките за добри практики са необходими за да се посрещнат промените в трудовия живот, тъй като те могат да стимулират и поддържат благоденствие в работата.
- *Програмата баланс на работа и живот във Финландия* е реализирана като междудисциплинарна научна програма, която се състои главно от изследователски и развойни дейности и се основава на широка мрежа от различни участници, както в национален, така и в международен мащаб. Целта на програмата е, чрез нови практики и процедури, да поддържа съвместимостта между работа и семеен живот, да стимулира равенство и разнообразие в работния живот, да подобрява благосъстоянието на хората и качеството на живот, да подкрепя удължена работна кариера.
- През 1998 *Финландската Академия започна Изследователската програма за остаряването*, която цели да засили фундаменталните и приложни изследвания на остаряването и да увеличи кооперирането между различните изследователски области. Тази тригодишна програма е осъществена през 2000-2003 и е реализирана от Академията в сътрудничество и с участието на редица релевантни организации и Министерства.

Основната задача беше да се създаде информация, която да помогне на обществото да посрещне предизвикателствата свързани със застаряването на населението. В рамките на тази програма са реализирани 21 проекта. Също така, Финландските университети са осъществили проекти, свързани с остаряването на работниците. Един такъв пример е проект, реализиран през 2000-2001, наречен *Равнище на заетост на възрастни хора и фактори, влияещи върху това*. Изследователският проект е свързан с текущия дебат относно ниското равнище на заетост на възрастните хора. Отправната точка на проекта отбелязва необходимостта от повече информация за факторите, влияещи върху степента на заетост на възрастните хора и тяхната работоспособност, тъй като работната сила бързо застарява.

- В рамките на *дейностния център Етапи за подкрепа на асоциациите на*



*хората с увреждания*, се предоставя информация и възможности за заетост на по-възрастни хора. Нещо повече, използва се капацитета на социалния капитал чрез насърчаване на доброволния труд и дейностите в сектора на социалната икономика.

### **Стимулиране на обществен дебат и мрежи в Германия**

В последните години процеса на застаряване представлява предизвикателство за предприятията, гражданите и политиците в Германия. Редици инициативи бяха проведени за да се посрещне проблема със застаряването. **Инициативата “Опитът е бъдеще”** (от 2005) беше предприета от Федералното правителство и цели да предизвика социален дебат за възможностите за демографски промени и да осъществи необходимите промени в процесите. Инициативата е отворена за партньори от областта на икономиката, науката и обществото. **Федералната програма ”Ноу-хау за инициативи“** (от 2002) в Германия, иницирана от Федералното Министерство на семейството, възрастните, жените и младежите има за цел да създаде нова отговорна роля на възрастните хора, спомагайки за предаването на тяхното ноу-хау.

Логиката на програмата е, че потенциала на възрастните хора, техния принос към социалния живот, както и тяхната креативност и иновационна сила трябва да бъдат по-добре признати и могат да бъдат от полза за младите. С цел стимулиране политики за участие на по-възрастните хора в социалния живот, а също така за стимулиране на обществен дебат, от 1992 Германския Национален Парламент състави **Анкетна комисия за демографска промяна**, ангажирана с предизвикателствата на демографските промени. Комисията се състои от 16 представители от всички парламентарни партии и 10 изследователи. **Петата Федерална Комисия за докладване по положението на възрастните хора** (2003 – 2005), имаща за цел осигуряване на постоянна подкрепа при вземане на политически решения свързани със застаряването, представи доклад за положението на по-възрастните хора през всеки законодателен период.

**Стратегията за маркетинг и публични отношения в Германия** (1999-2003) има за цел да дебатира със, сензибилизира, и мобилизира обществеността и актьорите на местния трудов пазар по проблемите на по-възрастните работници в районите. Инициативите за безработните и хората, заплашени с безработица, се осъществяват

и окуражават.

За да се стимулира дебата по въпросите на застаряването, Конфедерацията на германските асоциации на работодателите, заедно с Фондацията Бертелсман, датската асоциация на работодателите, генералната асоциация на работодателите в Холандия и конфедерацията на ирландския бизнес и работодатели, инициира и осъществи проект *"Proage (За възрастта) – Пред лицето на предизвикателството на демографската промяна"* от 2001 до 2003.

Изправен пред намаляващото и застаряващо трудово население, проектът изследва фундаменталните въпроси как да:

- Задържи по-възрастните работници в работната сила;
- Осигури способността за наемане на по-възрастните хора и да стимулира техните възможности за наемане;
- Адресира недостига на умения.

В рамките на *Справедливост плюс* (от 2005), се дава подкрепа на новите и иновативни решения за елиминиране на неравенствата и дискриминацията на трудовия пазар, включително предприятията, наемните работници и безработните.

## ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ БЕЛЕЖКИ

Застаряването на населението и съответно на работната сила е важен проблем за страните от ЕС. Бъдещето икономическо развитие, конкурентоспособността и жизнените стандарти ще зависят от това доколко ефективно европейските страни могат да управляват и използват своите човешки ресурси. В миналото десетилетие мнозинството от европейските правителства са предприели различни мерки за да се изправят пред предизвикателствата на процеса на застаряване. Обаче, много от тези усилия са били фокусирани върху пенсионните системи. Независимо от това, опитът на някои страни ясно показва, че координираните и комплексни, приятелски насочени към възрастта стратегии, осъществени чрез по-широко сътрудничество между всички заинтересовани актьори е по-ефективния начин за стимулиране на задържането на застаряващите хора в заетостта.

Петте страни участващи в проекта *“Транснационална обмяна за активно стареене”* също така се сблъскват с кръг от проблеми и предизвикателства, предизвикани от застаряването на населението. Проектът показва, че в две от тези страни (Финландия и Германия) са били осъществени широко множество от политики и инициативи. Това особено се отнася за финландския подход, който е пример за интегрирана публична политика за застаряващите работници, както това е отразено в съществуващата библиография. Германия има кръг от инициативи, насочени към заетостта на застаряващите работници, независимо от факта, че тези инициативи не са централно координирани и установени чрез специално законодателство или национален план за действие.

Обратно, в другите участващи в проекта страни (България, Кипър и Гърция) политиката и мерките по отношение на проблема за застаряването са много ограничени. По отношение на типа инициативи, осъществявани в участващите страни, беше идентифициран кръг от възможни интервенции, който се простира от ограничени, тясно фокусирани мерки към по-комплексни практики на управление, насочени към всички аспекти на работния живот и фокусирани върху целия персонa, независимо от възрастта. Съществуващият опит и съответните изследвания показват обаче, че за страни и фирми с малък опит в управлението на възрастта, приоритетът трябва да бъде да се моделират (предварително) много специфични инициативи с малък обхват (като премахване на възрастовите граници

при наемането или организиране на обучителни програми) и постепенно те да се развиват в по-комплексна стратегия.

Нещо повече, значението на политическия контекст за развитието на инициативи за управление на възрастта беше също така ясно илюстрирано от проекта. Правителствата имат важна роля по отношение на премахването на възрастовите бариери: те могат директно да финансират или субсидират инициативите; да регулират трудовия пазар или обществото изобщо; да се противопоставят на възрастовите бариери; да осигурят незадължително стимулиране за работодателите да наемат и задържат по-възрастните работници.

Важно е да се признае, че успехът на което и да е действие в полза на застаряващите работници, ще зависи в решителна степен от способността на правителствата да създадат и приложат нови правила, ръководства и подходящи стимули/ анти-стимули и от фирмите и мениджърите, от които ще бъде поискано да адаптират съответно своето поведение, както също се признава в съществуващата библиография. По-специално, ролята на правителствата по отношение на моделирането на политиката на заетост е решаваща в следните аспекти:

- Правителствата не трябва да предприемат каквото и да било политическо действие, което да противоречи на съществуващите инициативи на фирмите да задържат персонал и трябва да премахнат възрастовите бариери пред създаването от правителствата работни места и обучителни схеми;
- Правителствата могат да стимулират общи политики за заетост, които поставят по-голям акцент върху превенцията на безработицата и окуражаването на по-възрастните работници да продължат да работят. Общо, правителствата могат да развият превантивни мерки за хората в и извън заетостта;
- Правителствата трябва да осигурят стимули за работодателите/предприятията да наемат по-възрастните работници чрез увеличаване на правителствената подкрепа за обучение и мобилност, 'оценяване на опита' в социалните осигурителни схеми, при което осигуровките, плащани от работодателите, нарастват в зависимост от броя на по-възрастните работници, които те освобождават, намаляват различията в разходите едновременно с данъчни бонуси за работодателите, които наемат по-възрастни работници и субсидират разходите за заплата или редуцират социалните осигуровки/данъци.

- Правителствата могат да осигурят стимули, насочени към стимулиране/ гарантиране на способността за наемане/ поддържане на работния капацитет на застаряващите работници и да окуражават тяхното участие в работната сила чрез стимулиране на инвестициите в човешкия капитал (обучение и учене през целия живот), в частност насочени към индивиди (напр. чрез инициативи като индивидуални сметки за обучение и ваучери за обучение), въвеждайки Активни Мерки на Пазара на Труда, които може да включват професионално обучение за възрастни работници в малки и средни предприятия, ротация на работното място, субсидии при подбор и запазване на заплатите на възрастните работници, повишаване на качеството на работното място като се стимулира здравната защита.
- Политическо решение чрез въвеждане на гъвкави, ефективни, интегрирани законодателни разпоредби, подпомагащи достъпа на застаряващите работници до пазара на труда и запазващи на практика тяхното право на заетост, приспособяване на пенсионната система така че да демотивира към ранно пенсиониране, разработване на гъвкави схеми за пенсиониране и стимулиране на гъвкави условия на труд. Необходимо е да се отбележи, че премахването на ранното пенсиониране трябва да бъде съпътствано от съответно консултиране с по-възрастните работници. В допълнение, всяко изрично ограничение на възможностите за дългосрочно прехвърлени изгоди трябва да подкрепя наемането на възрастни работници със съответните инструменти, за да осигури тяхното качество на живот;
- Фирмите трябва да бъдат насърчавани да разработват цялостни програми за действие по отношение на възрастта и наемането чрез: публикуване на наръчници за добри практики, разпространяване на информация за успешни инициативи, разпространяване на литература по проблемите на възрастните и материали по различни курсове, действия за установяване на стандарти за обучението и особено за насърчаване и подпомагане на обучението за малки и средни предприятия, финансиране на НПО за разработване на пилотни проекти.
- Правителствата могат да подкрепят инициативи за нарастване на осведомеността по отношение намаляване на дискриминацията към по-възрастните работници, промяна на нагласите от 'дефицитен модел' към 'компетентен модел' и чрез насърчаване на 'ново качество на работа' за застаряващите работници;
- Правителствата трябва да насърчават кооперирането между различните актьори – работодатели, социални партньори, местни и регионални власти и НПО. Също

така те трябва да подкрепят провеждането на по-нататъшни изследвания, свързани с проблемите на остаряването.

Накрая, главните фактори за успеха на мерките и практиките за управление на остаряването, според съществуващите изследвания, както и според препоръките на партньорите по проекта са: осведоменост за проблемите на застаряването, особено сред мениджърите по човешки ресурси и представителите на персонала на всички нива; управленска ангажираност и компетентност; внимателна подготовка и планиране на политиките и мерките; постоянна оценка, както и постоянна комуникация, социален диалог и коопериране между всички партньори, ангажирани с проблемите на заетостта.

## References

- Auer, P. and M. Fortuny, *Ageing and Labour Force in OECD Countries: Economic and Social Consequences*”, ILO Employment Paper, 2000/2.
- Emke-Poulopoulou, I., *Greek older citizens: Past, present and future*, Ellin Editions, 1999.
- EurolinkAge, *Ageing in employment: A proposal for a European code of good practice*, London, 2000.
- European Commission, *Towards a Europe for all ages – Promoting prosperity and intergenerational solidarity*, COM (1999) 221 final, Online: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_situation/docs/com221\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_situation/docs/com221_en.pdf)
- European Commission, *Supporting national strategies for safe and sustainable pensions through an integrated approach*, COM (2001) 362 final, 3 July 2000, Brussels, 2001a. Online: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ.do?uri=CELEX:52001DC0362:EN:HTML>
- European Commission, Report from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Report requested by Stockholm European Council, *Increasing labour force participation and promoting active ageing*, COM (2002) 9 final, Brussels, 2002a.
- European Council, Council decision of 22 July 2003 on guidelines for the employment policies of the Member States, *Official Journal of the European Union*, L 197/13, 5 August 2003.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions,

*Employment initiatives for an ageing workforce in the EU15*, Dublin, 2006.

- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *A guide to good practice in age management*, Dublin, 2006.
- Huuhtanen, Pekka, ”Eri sukupolvet ovat työyhteisön voimavara” Työterveyslaitos, Työterveiset 1/2001.
- Ilmakunnas, Seija & Rantala, Juha, ”Oikeat asenteet vai onnistunut politiikka ikääntyneiden paremman työllisyyden taustalla?”, Työministeriö, Työpoliittinen Aikakauskirja 2/2005.
- Ilmarinen, Juhani, ”Ikääntyminen - työelämän riski vai haaste?”, Työterveyslaitos, Työterveiset 1/2001.
- Ilmarinen, Juhani, ”Ikääntyminen on työelämän haaste seuraavan sukupolven ajan”, Työterveyslaitos, Työterveiset 1/2001.
- Ilmarinen, Juhani, ”Ikääntyvän työvoiman työkyvyn ylläpitäminen”, Gerontologia. Toim. Eino Heikkinen & Taina Rantanen. Duodecim 2003.
- Karantinos D., “Thematic Report on Older Workers in Greece”, European Employment Observatory Review: European Commission, 2003.
- Karantinos D., “The National Programme of Ageing Workers in Finland (follow-up)”, Peer Review Programme, European Commission, January 20-21, 2003. Online: <http://www.mutual-learning-employment.net/peerreview>
- Koning J.d., “Comprehensive strategies for active ageing”, Thematic Review seminar of the Mutual Learning Programme of the European Employment Strategy, European Commission, Brussels, 20 April 2005. Online: <http://www.mutual-learning-employment.net>.
- Koning J.d., Meager N., Natter M., Naylor I., “Attracting more people to the labour market”, Mutual Learning Programme of the European Employment Strategy, European Commission, Brussels, July 2005. Online: [www.mutual-learning-employment.net](http://www.mutual-learning-employment.net)
- Kouvonon, Anne, ”Ikäsiirtäjäkokemukset työssä ja työhönotossa” Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 203/1999.
- Leskelä, Jori, ”Mentorointi aikuisopiskelijan ammatillisen kehittymisen tukena”, Acta Universitatis Tamperensis; 1090 Tampere University Press, Tampere 2005.
- Liira, Juha, ”Ikääntyvien työkykyä on tuettava”, Työterveyslaitos, Työterveiset 1/2001.
- Mutual Learning Programme, “Comprehensive strategies for active ageing - summary”, Thematic Review seminar of the Mutual Learning Programme of the European Employment Strategy, European Commission, Brussels, 20 April 2004.

Online: <http://www.mutual-learning-employment.net>.

- Mutual learning programme of the European Employment Strategy, *Enterprises and vocational training, Summary of Peer Review Meeting*, Lisbon, 3-4 November 2005. Online: <http://www.mutual-learning-employment.net/Enterprisesandvocationaltraining>
- Naegele, G. and Walker, A., *Ageing in employment – A European code of good practice*, Brussels, Eurolink Age, 2000.
- OECD, *Maintaining prosperity in an ageing society*, Paris, OECD, 1998.
- OECD, *Reforms in an ageing society*, Paris, OECD, 2000.
- OECD, *Live Longer, Work Longer*, OECD - Ageing and Employment Policies, 2006.
- Psykosoft Oy, ”Mosaiikki - laajapohjainen tasa-arvo- ja moninaisuushanke”, 2005. Online: <http://www.mosaiikki.org/>
- Sihto, Matti, ”Uuden ikäpolitiikan saavutukset ja rajat”, Työministeriö, Työpoliittinen Aikakauskirja 1/2005.
- Sosiaali- ja terveysministeriö, ”Kansallinen ikäohjelma 1998–2002”. Online: <http://pre20031103.stm.fi/suomi/ikaohjelma>
- Sosiaali- ja terveysministeriö, ”Vetovoimaa työhön”, 2003. Online: <http://pre20031103.stm.fi/veto-ohjelma/esite.htm>
- Soumeli E. and Kollias G., ”Institutional relations and the aging workforce: measures to combat age discrimination in employment: the case of GREECE”, INE/GSEE-ADEDY, European Industrial Relations Observatory (EIRO).
- Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus, ”Ikääntyvien työllisyys ja siihen vaikuttavat tekijät”, 2001. Online: <http://www.uta.fi/laitokset/tyoelama/xprojektit.html>
- TKK Dipoli, ”Lifelong Learning Enforcement and Empowerment of Older Workers (LLEEO)”, ”Ikääntyvät työntekijät ja elinikäinen oppiminen työelämässä”. Online: <http://www.dipoli.tkk.fi/projektit/lleo/index.html>
- Tuominen, Eila et al., ”Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikheet”, Eläketurvakeskuksen raportteja 37. Eläketurvakeskus. Helsinki, 2004.
- Työministeriö, ”STRATEGIAKATSAUS Kevät 2004”, Työministeriö, Helsinki, 2004.
- Työeläke.fi, 2004., ”Työeläkeuudistus 2005: Eläkkeelle pääsevien joukko kasvaa”, 2004.  
Online: <http://www.tyoelake.fi/page.asp?Section=10088&Item=21239>

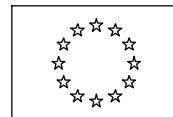


- Työministeriö, ”Työelämän kehittämisohjelma 1996–99”, 1999. Online: <http://www.mol.fi/tyke/1996-99/index.html>
- Työministeriö, ”Työelämän kehittämisohjelma 2000–03”, 2003, Online: <http://www.mol.fi/tyke/00-03/index.html>
- Työministeriö, ”Työssä jaksamisen ohjelma”, 2003. Online: <http://www.mol.fi/jaksamisohjelma/ajankohtaista/index.htm>
- Työministeriö, ”AIKOO:n Hyvät käytännöt”, 2005. Online: [http://www.mol.fi/mol/fi/03\\_tutkimus\\_ja\\_kehittaminen/05\\_hankkeet\\_ja\\_projektit/20\\_aikoo/index.jsp](http://www.mol.fi/mol/fi/03_tutkimus_ja_kehittaminen/05_hankkeet_ja_projektit/20_aikoo/index.jsp)
- Työministeriö, ”Työelämän kehittämisohjelma Tykes”, 2005. Online: [http://www.mol.fi/mol/fi/03\\_tutkimus\\_ja\\_kehittaminen/02\\_tykes/index.jsp](http://www.mol.fi/mol/fi/03_tutkimus_ja_kehittaminen/02_tykes/index.jsp)
- Työterveyslaitos, ”Työelämän muutokset, joustot ja hyvinvointi työssä -toimintaohjelma 2003-2007”, 2005. Online: <http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/TTL+toimii/Toimintaohjelmat/Tyoel%C3%A4m%C3%A4n+muutokset/>
- Työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveysministeriö 2003, ”Ikäjohtaminen”, 2005. Online: <http://www.ikatyo.fi/IkaJaTyo/Suomi/Yritys/Keinot/Ikakoulutus+ja+ikajohtaminen/Ikajohtaminen.htm>
- Työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveysministeriö, 2003, ”TYKY-toiminta”, 2005. Online: <http://www.tyky.fi/tyky/>
- Työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveysministeriö, 2003. ”Työkyky tehdään yhdessä”, 2005. Online: <http://www.tyky.fi/tyky/Suomi/Tiedonlahteet/Muu+tietoaineisto/tyokyky+-porkkanaprojekti.htm>
- Virjo, Ilkka & Aho, Simo, ”IKÄÄNTYVIEN TYÖLLISYYS 1990-LUVULLA”, Rekisteritutkimus ikääntyvien erityisongelmista työmarkkinoilla, Työpoliittinen tutkimus n:o 242, Työministeriö 2002.
- Walker A., European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Combating age barriers in employment*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 1997. Online: <http://www.eurofound.eu.int/publications/>
- Walker A., European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Managing an ageing workforce: A guide to good practice*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 1998. Online: <http://www.eurofound.eu.int/publications/>
- Walker, A., *Managing an ageing workforce: A guide to good practice*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions,

1999.



**NGO Anti-poverty Information Centre**



**EUROPEAN COMMISSION**  
**Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG**

**© EUROPEAN PROFILES S.A.**  
**ISBN 00000000**