



**EPSU<sup>1</sup> Konferencija kolektivnog pregovaranja i Socijalnog dijaloga  
Brisel, 30. studeni – 1. prosinac 2006.  
uz podršku Europske komisije**

**Politike kolektivnog pregovaranja za starije radnike  
Informiranje o pozadini**

Odluka o kolektivnom pregovaranju na EPSU-ovom Kongresu 2004. god. u Stokholmu je iznijela jedan broj bitnih tema za koje su se partneri složili da su bile glavne oko kojih treba prionuti u periodu do sljedećeg Kongresa 2009. god. Jedna od ovih tema je regrutiranje i zadržavanje starijih radnika u javnim službama. Cilj ovog kratkog informiranja je da se jednostavno istaknu neki od glavnih problema o kojima se može povesti računa prilikom sastavljanja EPSU-ove politike o starijim radnicima.

Starenje radne snage širom Europske unije utječe na sve sektore i pokreće pitanje o politikama zapošljavanja i kako one utječu na starije radnike koji čine rastući udio ukupno zaposlenih. Ovaj predmet je bio razmatran na socijalnom dijalogu u svakom od EPSU-ova četiri glavna sektora. Na primjer, izvješće za medicinske socijalne partnere, *Promoting realistic active ageing policies in the hospitals sector* (Promicanje stvarnih politika starenja zaposlenih u sektoru medicine), naglašava da su sektori zdravstvenih i socijalnih usluga doživjeli najveći porast broja zaposlenih od 55 do 64 godine starosti u EU-25, koji se popeo na oko 600,000 između 2000. i 2004. godine.

Nedavno izvješće od Europske komisije, *Ageing and Employment*<sup>2</sup> (Starenje i zapošljavanje), dokazuje postojanje hitne potrebe za intervencijom na dobnom diskriminiranju i mijenjanje pristupa socijalnih partnera: "... već mnogo godina socijalni partneri slijede dvije strategije: (a) slijedili su pristup utemeljen na duljini radnog staža za pregovaranje o strukturama zarada i pravila o višku zaposlenih koja, u isto vrijeme, štite starije radnike, (b) oni ohrabruju rano povlačenje starijih radnika sa tržišta rada kada je nezaposlenost općenito velika, naročito za mlade ljude." Izazov za strukovne sindikate je propisivanje i kontroliranje usvajanja novih politika o plaćanju, mirovinama i obučavanju koje će preinačiti ove trendove, ali tada neće stvoriti nove modele diskriminiranja starijih radnika. Na primjer, korak od strukture plaće koji je uglavnom utemeljen na duljini radnog staža, do onog usko povezanog sa kvalifikacijama i kompetencijom je u svemu dobar, ako poslodavac pruža pravu vrstu obuke za sve grupe radnika. Svaka promjena također mora potvrditi moguće postojanje dobrih razloga za zadržavanje postojećih aranžmana plaćanja i mirovna, tamo gdje postoji ograničen djelokrug promjene sadržaja posla i ranog (ranije nego uobičajenog) odlaska u mirovinu i gdje je u potpunosti opravdan zbog teške prirode posla.

---

<sup>1</sup> European Federation of Public Service Unions – Europska organizacija sindikata zaposlenih u javnim i državnim službama.

<sup>2</sup> Ageing and employment: identification of good practice to increase job opportunities and maintain older workers in employment (Starenje i zapošljavanje: identificiranje valjane prakse za povećavanje mogućnosti zapošljavanja i zadržavanje starijih radnika na poslu), Warwick Institute for Employment Research, University of Warwick and Economix Research and Consulting, Munich March 2006

*Ageing and Employment* istražuje valjanu praksu poslodavaca pri primanju ili zadržavanju starijih radnika na poslu. Anketa u 11 zemalja obuhvata slučajnu analizu organizacija u javnom i privatnom sektoru koje su implementirale politike prilagođene načinu na koji prilaze zapošljavanju starijih radnika, naglašavajući da u velikom broju slučajeva ove politike moraju biti predstavljene i drugoj strani kako bi se osiguralo da su zaposleni, kako postaju stariji, u boljoj poziciji pri suočavanju sa izazovima. Izvješće identificira spektar oblasti gdje politike mogu imati utjecaja na starije radnike: organizacija rada, pokretljivost, razvitak karijere, projektiranje zadataka, regrutiranje, raspored radnog vremena, nastavak obučavanja, procjene vezane za zdravlje i izmještanje.

*Ageing and Employment* naglašava, na primjer, važnost unutarnje pokretljivosti u okviru organizacija, dokazujući da to može olakšati pronalaženje odgovarajućeg posla za starije radnike kako se njihove potrebe i sposobnosti mijenjaju. To također stvara uvjet za veću izvanjsku pokretljivost, općenito za povećavanje motiviranosti i navikavanje radnika, naročito starijih radnika, na promjenu radnog okruženja. Jasno je da postoji rizik da poslodavci mogu iskoristiti razinu multi-kvalificiranosti i pregrupiranja za stvaranje fleksibilnosti koja odgovara njihovim potrebama. Na strukovnim sindikatima je da pregovaraju o odgovarajućim politikama i promatraju njihovu provedbu kako bi osigurali da zaposleni dobiju više, a ne manje kontrole nad svojim radnim vijekom.

Izvješće navodi primjer odjela službe okoliš grada Groningena gdje je bio veliki udio starijih radnika koji su radili fizički zahtjevan posao. Poslodavac je započeo omogućavati više obuke kako bi stvorio multi-kvalificiranu radnu snagu i smanjio norme povećanja zarade. Radnicima u odjelu je također ponuđena preventivna i ljekovita psihoterapija, a došlo je i do povećane mehanizacije u procesu prikupljanje otpada, tako da je bilo puno manje teškog podizanja. Drugi primjeri istaknuti u izvješću uključuju: Finska – grad Helsinki, Uprava javnih poslova - plan razvoja posla izrađen za sve zaposlene u dobi od 45 i više godina, i odredba zdravstvenih pregleda; Mađarska – PSZAF Direkcija za nadzor financija – je postigla veće učešće starijih radnika u učenju jezika i tečaja rada na računalu; i Ujedinjeno Kraljevstvo – sektor energetike – regrutiranje više pripravnika dobi od 40 i više godina i planovi ponude alternativnih poslova (starijem) osoblju koje radi fizički zahtjevnije poslove.

Bitna uloga za strukovne kandidate može biti u pomoći postavljanja: „izazova konvencionalnom razmišljanju“ koji „mogu pomoći umanjiti poslodavčevu diskriminaciju starijih radnika tijekom dužeg vremena i na taj način ih pripremiti za prilagođavanje radnih mjesta i postupaka.“ Slučaj sa obučavanjem je obvezan, i to ne samo obučavanje i prekvalifikacije starijih radnika, nego obučavanje upravitelja i pregovarača kako bi se osiguralo da su svjesni ključnih pitanja. Odjel za javne poslove grada Helsinkija ima politiku dobnog menadžmenta koja promiče obučavanje o pitanjima vezanim za dob za sve razine uprave, predstavnika sindikata na odjelu i trenera odraslih.

### **Izrada EPSU-ove politike za starije radnike**

Nacrt politike o kolektivnom pregovaranju i starijim radnicima trebat će identificirati:

- Izazovi – da li su poslodavci iz javnih usluga uveli politike za koje se pokazalo da upućuju na potrebe starijih radnika, ali imaju negativne učinke kao što je pretjerana fleksibilnost, i da li je to rezultiralo zbog samih politika ili zbog načina na koji su implementirane (bez odgovarajuće kontrole strukovnog udruženja)?
- Uspjeh – ima li primjera poslodavaca iz javnih usluga koji su usvojili nove politike koje jasno imaju pozitivan učinak na starije radnike, kao što su politike obučavanja koje su podigle razinu kvalificiranosti i stupanj zaposlenosti starijih radnika?

Nacrt politike bi se onda sastojao od broja točaka djelovanja i u smislu koordiniranja politike na europskoj razini i za implementiranje od strane udruženja na nacionalnoj razini, koja bi

onda bila praćena kao dio EPSU-ovog godišnjeg izvješća o kolektivnom pregovaranju i socijalnom dijalogu. U svjetlu debate na konferenciji o kolektivnom pregovaranju, Tajništvo će sprovesti dalje istraživanje o starijim radnicima tijekom 2007. godine i skicirati detaljniji dokument politike za podnošenje Izvršnom komitetu.