



Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд

Въздействие на рецесията върху политиките за управление на възрастта

> резюме <

„Активният живот на възрастните хора може да превърне поколенията от родните през следвоенния бум в раждаемостта в част от решението на демографското предизвикателство вместо да бъдат проблем. Ето защо в стратегията „Европа 2020“ се поставя акцент върху необходимостта да се гарантират здравето и активността на възрастното население за възможно най-дълъг период.“

Ласло Андор, член на Европейската комисия, отговарящ за трудовата заетост, социалните въпроси и приобщаването, „Перспективи и предизвикателства на демографската промяна в Европа“, 13 юли 2010 г.



Увод

Насоченост към по-възрастните работници

Демографските въпроси продължават да представляват сериозно предизвикателство за силния икономически растеж и европейския социален модел. Настоящата рецесия влоши тези проблеми, като изтласка хора от пазара на труда и допълнително увеличи коефициента на зависимост.

В проучването на Eurofound относно „Преструктуриране по време на рецесия и участие на работната сила“ се изследват практиките на дружествата за управление на възрастта с оглед на преструктурирането, осъществявано по време на рецесията. В проучването се разглеждат политиките по отношение на задържането на по-възрастните работници (над 50 г.) на работа на национално равнище и на равнище организации в девет държави-членки на Европейския съюз (ЕС): Австрия, Белгия, Чешката република, Унгария, Латвия, Нидерландия, Испания, Швеция и Обединеното кралство. То беше насочено първоначално към общите тенденции на трудовата заетост при по-възрастните работници, насоките на политиките преди икономическата криза от 2008 г., развитието на политиката и практиката след кризата и тяхното значение за участието на по-възрастните работници на трудовия пазар. Акцентът върху кризата е важен, тъй като втората цел на проучването беше да се установи какви промени са претърпели практиките за управление на възрастта по време на кризата и след нея на равнище отделни организации, тъй като в много организации са предприети мерки за преструктуриране. С цел да бъде разбрано развитието на политиката за управление на възрастта на равнище организации, в проучването бяха анализирани развитията на политиката и практиката в две организации от всяка избрана държава-членка.

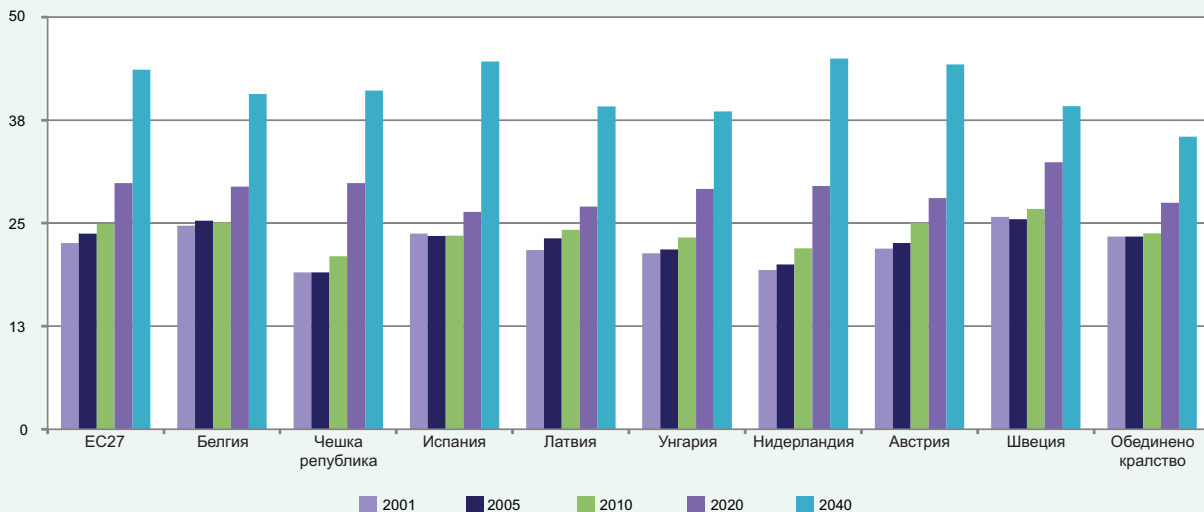
Ясно е значението на политиката за управление на възрастта за отговорните за европейската политика лица. Коефициентът на зависимост нараства в цяла Европа. През 2040 г. населението на възраст над 65 г. ще

представлява повече от 45 % от населението в трудоспособна възраст 15—64 г. в ЕС27 (фигура 1). В резултат на застаряването на населението ще бъде необходимо повече хора в цяла Европа да работят до по-късна възраст, за да се удовлетвори търсенето на работна сила и да се намали натискът върху системата за социално осигуряване и пенсионната система.

Повишаване на заетостта при по-възрастните работници

Предвид тези движещи сили, общата констатация на това проучване е, че политиката е пренасочена от насърчване на ранното пенсиониране в периода преди рецесията към насърчване на различни форми на „превключване“ — намалено работно време и постепенно/поетапно пенсиониране. Общата цел на политиката беше осигуряване на по-високи равнища на заетост при по-възрастните работници и тя се отразява в нарастващите равнища на заетост за всяко поколение през пет години от по-възрастни, работещи през периода 2001—2010 г. (фигура 2). Независимо от това, както свидетелстват много казуси на отделни организации в този проект, ранното пенсиониране остава включено в набора от инструменти на работодателите, когато е необходимо да бъде намален броят на работните места в резултат на преструктуриране по време на рецесия. Но там, където в миналото ранното пенсиониране се е свързвало с рязък спад на равнищата на заетост сред по-възрастното население, по време на рецесията се установява по-внимателно прилагане на тази мярка въз основа на факта, че равнищата на заетостта при по-възрастните работници бяха много по-високи като следствие от кризата, отколкото при по-младите работници или основното население в работоспособна възраст. В редица от обхванатите от проучването държави равнищата на заетост сред населението на възраст 60—64 г. са по-високи през 2011 г., отколкото в предкризисния период през 2008 г. (Австрия, Белгия, Унгария, Нидерландия и Швеция) и сред разгледаните казуси, при които имаше налични данни за възрастта на работната сила в организациите преди и след кризата, имаше много, при които увеличеният процент на по-възрастните работници е намалял.

Фигура 1: Коефициент на зависимост в избрани държави-членки за периода 2001—2010 г. (2-ро тримесечие) и прогнози до 2040 г.



Източник: Евростат

Значителни остават разликите в равнищата на заетост при по-възрастните работници в различните държави-членки. В Швеция например повече от 60% от населението на възраст 60—64 г. е заето, докато в Белгия и Унгария съответната стойност е под 20%. Най-големи разлики в равнищата на заетост между държавите има при населението в предпенсионна възраст (60—64 г.) и данните като цяло показват значителни разлики между държавите по отношение на процента на работниците на възраст над 55 г., които се оттеглят от трудовата заетост. В повечето държави по-ниските равнища на заетост при по-възрастните работници са наследени от използването на ранното пенсиониране в миналото като средство за адаптиране на пазара на труда.

В Чешката република например повече от 80% от населението на възраст 50—54 г. е заето, докато съответната стойност за населението на възраст 60—64 г. спада до 25% (фигура 2). Разлики има също между половете, като равнището на заетост при по-възрастните работници жени е по-ниско от това при по-възрастните работници мъже, въпреки че в разглежданата тук група държави-членки тази разлика е по-слабо изразена в по-новите държави-членки като Латвия, Унгария и Чешката република. Накрая, равнищата на заетост са по-високи

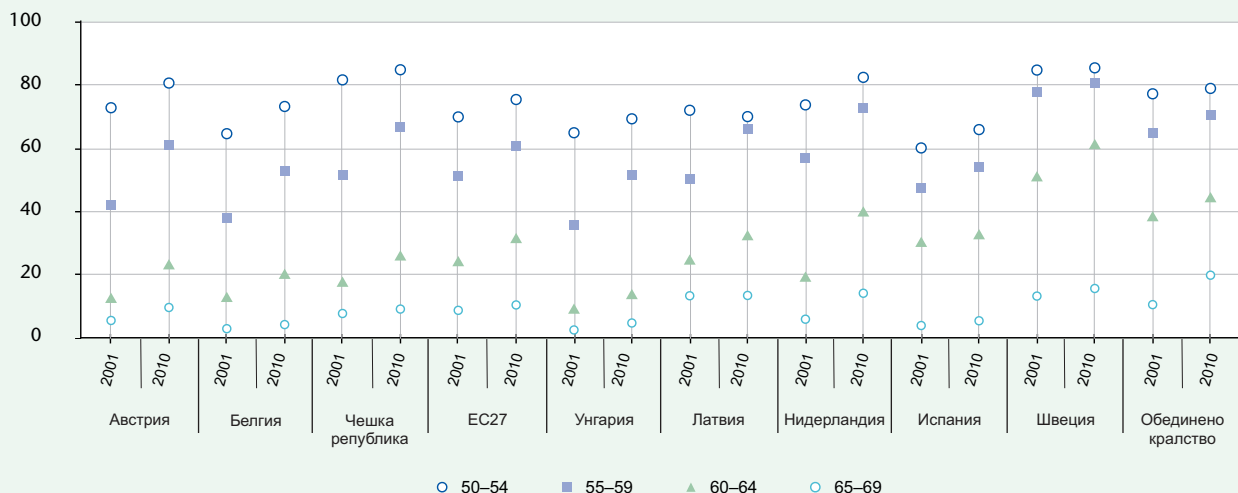
при лицата с по-висока квалификация независимо от възрастта.

Преглед на развитието на националните политики

Разнообразие от инструменти на политиката преди настоящата криза

Важна за разбирането на разликите между държавите-членки и между демографските групи в дадена държава е насоката на политиката. Констатациите, направени в деветте избрани държави-членки преди икономическата и финансовата криза през 2008—2009 г., разкриват големи разлики в степента, до която тези държави са прилагали политики, насочени специално към по-възрастните работници, както и в степента, до която са подкрепяли по-възрастните работници чрез по-широкообхватни политики за заетост, отворени към всички възрастови групи. Въз основа на тези констатации се установява използване на разнообразни инструменти на политиката в различните държави-членки преди кризата (които в много от случаите продължават да се използват), които подкрепят или поддържат заетостта на по-възрастните работници. Те включват повече непреки

Фигура 2: Равнище на заетостта в избрани държави-членки по възрастови групи 50—69 г., 2001—2010 г. (2-ро тримесечие)



Източник: Евростат

мерки с по-широкообхватни цели, а не само подкрепа на заетостта при по-възрастните работници (например целеви мерки за по-широки групи, и инициативи, насочени към намаляване на плащанията за социално осигуряване и за пенсии). Сред тези мерки са:

- реформа на пенсионната система (например промени в придобивките, получавани от пенсионерите, и на вноските за пенсионно осигуряване, плащани от служителите и работодателите);
- повишаване на законоустановената възраст за пенсиониране (вж. таблицата);
- намаляване на стимулите за ранно пенсиониране;
- реформа на обезщетенията за болест/увреждане;
- антидискриминационна политика;
- стимули за насърчаване на ученето и развиването на умения през целия живот на работното място.

Освен това съществуват редица политики, насочени пряко към управлението на възрастта, сред които:

- финансови стимули за работодателите да задържат по-възрастните работници на работа;

- финансови стимули за работодателите да подкрепят повторното наемане на работа на по-възрастните работници;
- финансови стимули за служителите да работят по-дълго;
- схеми за постепенно/поетапно/частично пенсиониране;
- възможности за гъвкава заетост при по-възрастните работници;
- информационни кампании за насърчаване на промяната на отношението към по-възрастните работници, както и награди, спонсорирани от държавата, за дружества с „най-добра практика за управление на възрастта“.

Прилагането на тези инструменти през периода 2000—2008 г. се различава в избраните държави-членки и отразява различните движещи сили на политиката, например различни национални приоритети, насоки на реформите и отправни точки по отношение на пенсионните системи и системите за социално осигуряване. Например в националните доклади за Нидерландия и Чешката република проблемът с потенциалния недостиг на работна сила и устойчивостта на системата за социално осигуряване се посочват като движещи сили на политиката.

Таблица: Преглед на законоустановената възраст за пенсиониране и предложените промени в избрани държави-членки

Държава	Мъже	Жени	Предложена промяна	Коментари
Австрия	65 г.	60 г.	Да	
Белгия	65 г.	65 г.	Не	
Чешка република	62 г.	61 г.	Да	Възрастта за пенсиониране ще се увеличи на 63 г. за мъжете от 2016 г. и за жените без деца от 2019 г. Жените с деца ще могат да се пенсионират на възраст между 59 г. и 62 г. в зависимост от броя на децата, които са отгледали (понастоящем възрастта за пенсиониране на жените е между 57 г. и 61 г. в зависимост от броя на децата).
Унгария	62 г.	62 г.	Да	Възрастта за пенсиониране ще се увеличи на 65 г. за мъжете от 2018 г. и за жените от 2020 г.
Латвия	62 г.	62 г.	Да	Постепенно увеличаване на възрастта за държавна пенсия до 65 г. до 2021 г.
Нидерландия	65 г.	65 г.	Да	Обсъжда се споразумение за увеличаване на възрастта за пенсиониране до 66 г. през 2020 г. и до 67 г. през 2025 г.
Испания	65 г.	65 г.	Да	Възрастта за пенсиониране ще бъде увеличена от 65 г. на 67 г. през периода 2013—2027 г.
Швеция	65 г.	65 г.	Не	Възрастта за пенсиониране е гъвкава. За държавна пенсия може да се кандидатства от възраст 61 г., като пенсионната система предлага стимули за отлагане на пенсионирането.
Обединеното кралство	65 г.	60 г.	Да	От 2018 г. жените трябва да имат навършени 65 г., както мъжете, за да получават пенсия; през 2020 г. възрастта за пенсиониране ще се увеличи на 66 г. за мъжете и жените. В предишния Закон за пенсионирането се посочва, че възрастта за пенсиониране ще се увеличи на 67 г. между 2034 г. и 2036 г., и на 68 г. между 2044 г. и 2046 г. Отменена е възрастта за задължително пенсиониране.

Бележка: настоящата таблица показва законоустановената възраст за пенсиониране. Възрастта за пенсиониране може да бъде по-ниска или по-висока в зависимост от другите начини за пенсиониране или отлагане на пенсионирането (например ранно пенсиониране, частично пенсиониране и продължаване на работа отвъд възрастта от схемите за пенсиониране).

Реформа на политиката в някои държави-членки

Някои държави-членки са приели по цялостен подход за подкрепа на по-възрастните работници чрез започване на реформи в политиката на по-ранен етап в края на деветдесетте години на 20-ти век и в началото на 21-ви век.

В Швеция съществува широк консенсус между социалните партньори, че приоритет на политиката е застаряването на населението. Пенсионните реформи през 1999 г. означаваха обвързване на дължимата пенсия с разликата между възрастта за пенсиониране и очакваната средна продължителност на живота през предходните пет години независимо от пола. Реформите означаваха, че работниците могат да се пенсионират на възраст от 61 г. Независимо от това съществуват силни стимули, които да ги насърчат да продължат да работят до навършване на 65 г. и след тази възраст, които бяха допълнително утвърдени през 2006 г. чрез промени в данъчната система, която предлага по-благоприятно третиране на дохода от работа в сравнение с дохода от пенсия. В същото време възрастта, до която служителите биха могли да продължат да работят, беше увеличена на 67 г. Процедурите за колективни съкращения се основават на принципите „last in, first out“ („последен нает, първи уволнен“) от шведския Кодекс на труда. През 2006 г. допълнителен набор от мерки беше насочен пряко към насърчване на заетостта на по-възрастните работници чрез увеличаване на данъчното облекчение за по-възрастни работници, намаляване на вноските на работодателя за работници на възраст 65 г. и повече и стремеж за реформиране на обезщетенията за нетрудоспособност, за да не бъде привлекателно спирането на работа. Също така работодателите биха могли да се възползват от допълнителни данъчни облекчения при наемане на работници на възраст 55 г. и повече, които са били безработни, като част от програмата „работа за ново начало“.

По същия начин социалните партньори в Обединеното кралство започнаха да признават във все по-голяма степен през последното десетилетие необходимостта от насърчване на по-дългата професионална дейност. Обединеното кралство обръща по-специално внимание на реформите на по-широки регулаторни структури, които оказват въздействие върху заетостта на по-възрастните работници, например повишаване на законоустановената възраст за пенсиониране в Закона за пенсионирането от 2007 г. и преценка на изискванията за получаване на обезщетения за нетрудоспособност през 2008 г. През 2011 г. правителството реши да премахне възрастта за задължително пенсиониране. Други неотдавнашни предложения включваха увеличаване на възрастта за получаване на държавна пенсия на 68 г. до 2046 г. и поетапно премахване на разликата между възрастта за пенсиониране при мъжете и жените до 2018 г. В допълнение към това преориентирането на широкообхватната частна пенсионна система през последните две десетилетия към модел с определени вноски може да е намалила стимула, както и възможностите, за служителите да се пенсионират рано.

Някои държави-членки като Унгария и Чешката република са поставили акцент основно върху интегрирането на по-млади работници в работната сила, като политиките за управление на възрастта често бяха на ранен етап от развитието си. И в двете държави ранното пенсиониране беше широко разпространено и се считаше, че отношението на работодателите и на обществото в Унгария не е изцяло в подкрепа на заетостта на по-възрастните работници. Това се дължи отчасти на силния акцент върху ранното пенсиониране

като средство за адаптиране на пазара на труда по време на прехода към пазарна икономика в началото на деветдесетте години. В случая на Унгария съществуват положителни обезкуражителни мерки например за оставане на работа, тъй като пенсионният доход в действителност намалява след възраст 60 г.

Ранно и частично пенсиониране

Други държави-членки акцентираха върху специфични области на политиката, за да подкрепят и насърчават по-възрастните работници, по-специално върху политики за управление и реформиране на схеми за ранно пенсиониране. Тези реформи бяха насочени към ограничаване на правата при ранното пенсиониране и насърчването на постепенното пенсиониране. Причините бяха като цяло две: загриженост за устойчивостта на системата за социално осигуряване и свързаната цел за увеличаване на равнището на заетостта и изпреварване на недостига на работна сила в бъдеще. Унгария се опита да ограничи прилагането на схеми за ранно пенсиониране чрез закриване на някои схеми и ограничаване на държавните компенсации за други. В Белгия правителството реформира правото на обезщетения преди пенсия, като увеличи възрастта за тяхното получаване от 58 г. на 60 г., както и броя на необходимите години трудов стаж от 20 г. на 30 г. В Нидерландия данъчното облагане на плащанията при ранно пенсиониране направи схемите за ранно пенсиониране по-малко атрактивни. Някои реформи имаха по-умерено въздействие върху управлението на постепенния преход. В Испания правителството се опита да насърчи прилагането на системи за частично пенсиониране, при които по-възрастните работници след възраст 60—64 г. биха могли да се пенсионират и да остават на работа поне през 25 % от времето, а през останалото време да бъдат заместени от нов служител. Тази програма остана слабо популярна, защото фактически не представляваше начин за управление на работната сила, тъй като броят на служителите в дадена организация оставаше непроменен. Независимо от това случаят с Ford (Испания) показва, че някои дружества считаха тази възможност за достатъчно привлекателна.

Австрия също постави значителен акцент върху частичното пенсиониране с две възможности — схема за частично пенсиониране, при която работното време непрекъснато намалява през времето, докато действа схемата, и блоков модел, при който служителят работи на пълен работен ден в ранния етап на схемата за частично пенсиониране и след това се пенсионира в началото на втория етап на схемата. Схемата стана по-ограничителна след провеждане на основни реформи през 2004 г. и 2009 г., които предвиждаха увеличаване на минималната възраст за пенсиониране на мъжете (увеличение от 55 г. на 60 г. до 2013 г.) и жените (увеличение от 50 г. на 55 г. до 2013 г.), въпреки че поетапното увеличаване на тази минимална възраст за пенсиониране беше временно спрямо през 2009 г. в резултат на кризата. Популярността на блоковия модел сред работодателите и служителите в сравнение с непрекъснатия модел означаваше, че схемата за частично пенсиониране в действителност функционираше като схема за ранно пенсиониране. Реформите в системата през 2009 г. бяха насочени към това, като предлагаха по-високи равнища на възстановяване на разходите на работодателите, избрали непрекъснатия модел. Процентът на частично пенсионирани по блоковия модел постепенно намаля.

Задържане на по-възрастните работници

В допълнение към реформирането на схемите за ранно пенсиониране няколко държави-членки осигуриха преки стимули за работодатели и служители с цел

продължаване на работа. Белгия акцентира по-специално върху осигуряването на финансови стимули за работодателите и служителите, за да насърчи заетостта и задържането на по-възрастните работници. Освен това Белгия акцентира върху задействане на политики за по-възрастни работници, например *cellules d'emploi*, които улесняват прехода към друга заетост за работници, загубили работата си в резултат на реструктуриране. Такива мерки потвърждават също по-голямото културно отдалечаване от схемите за ранно пенсиониране, тъй като предишната силна връзка между реструктурирането и ранното пенсиониране е нарушена. В Испания някои стимули са свързани с плащанията за социално осигуряване. Вноските на работодателя за социално осигуряване са намалени с 50 % за по-възрастните служители на възраст 60 г. и повече, като се увеличават постепенно с 10 %, докато достигнат 100 %, когато служителят навърши 65 г. Отразявайки сериозността на безработицата сред младежите в тази държава-членка, вариантите на тези стимули се прилагат към по-младите възрастови категории по време на кризата; например мерките, първоначално предназначени за насърчаване на работодателите да задържат или наемат по-възрастни работници, бяха направени по-приложими за други рискови групи.

Развиване на умения

Много държави-членки поставят акцент върху „възможността за професионална реализация“, което означава непрекъснато развитие на уменията и обучение на работниците, за да се гарантира, че те притежават подходящи умения, за да бъдат наети на работа. Няколко държави-членки като Австрия, Унгария и Латвия осигуриха стимули на служителите и работодателите, за да се гарантира ученето през целия живот. Кампаниите акцентираха върху здравео на работното място, запознаването на работодателите как да отговорят на потребностите на застаряващата работна сила и повишаването на информираността на работната сила относно необходимостта да се работи по-дълго. Друг важен аспект на инициативите за управление на възрастта е по-възрастните работници да се разглеждат като отделна категория в политиката за разнообразяване на възможностите. Държави-членки като Австрия, Латвия, Нидерландия и Швеция разглеждат по-възрастните работници като отделна група при определяне на насоките както на инициативите, така и на регулаторната база. Като имат предвид застаряването на населението, държавите-членки и дружествата все по-често считат, че възрастовото разнообразие на работната сила има по-голяма устойчивост.

Антидискриминационна политика и политика на разнообразяване

Антидискриминационната политика и политиката на разнообразяване е тема, която присъства в докладите на държавите-членки, което се дължи до известна степен на европейската регулаторна рамка. По принцип това означава, че възрастта не може да бъде фактор при вземане на решения за управление на човешките ресурси (наемане на работа и съкращения), въпреки че в някои държави има конкретни изисквания в кодекса на труда, които правят по-трудни съкращенията на по-възрастни работници. В Нидерландия и в Швеция съществува разпоредба *'last in, first out'* (последен назначен, първи съкратен) при колективните съкращения. В латвийския Кодекс на труда е заложено, че оставащите пет години до пенсионирането следва да имат приоритет при вземането на решение кои служители да бъдат оставени на работа по време на

колективни съкращения. В държавите, в които следва да бъде премахната възрастта за задължително пенсиониране, както в Обединеното кралство, работодателите изразиха загриженост за своята уязвимост при водене на дела за дискриминация по възрастов признак, в които по-възрастните служители оспорват съкращението. В Унгария, където равнищата на заетост при по-възрастни работници спрямо обхванатите държави са най-ниски, дискриминацията по възрастов признак беше неотдавна обект на значителни изследвания и изглежда, че предизвиква загриженост както в обществен, така и в административен аспект.

Ролята на социалните партньори

Ролята на социалните партньори при формулирането на политиките е различна. В някои държави-членки като Чешката република и Унгария социалните партньори има предимно консултативна функция. Ето защо тяхното влияние върху формулирането на политиките е относително ограничено. В други държави-членки като Белгия и Нидерландия ролята на социалните партньори има централно значение за разработване на специфични политически отговори в цялостната рамка, определена от правителството. В Нидерландия например социалните партньори са се договорили да премахнат допълнителните дни за годишен отпуск въз основа на старшинство като начин за намаляване на разходите за наемане на по-възрастни работници. Други примери на свързани с възрастта инициативи на социални партньори включват „виртуалните консултации“ в Австрия — *Arbeit und Alter* — чрез които се предоставя информация относно свързани с възрастта трудови въпроси и въпроси за социалното осигуряване, както и форум за обмен на информация.

Неотдавнашни политически инициативи в държавите-членки

Тенденции в отговор на кризата

Държавите-членки в цяла Европа реагираха по различни начини на настоящата криза, което частично отразява разликите в степента на въздействие на финансовата криза и различията при осъзнаването на необходимостта от ускоряване на реформите. Открояват се няколко основни тенденции след започването на кризата.

- Ранното пенсиониране отново се появи като инструмент за управление на работната сила по време на икономическата криза. Въпреки че стимулите и възможностите за ранно пенсиониране бяха намалени в много държави-членки, отразявайки отдалечаването на политиката от прилагането на този инструмент, ранното пенсиониране предлагаше на работодателите алтернатива на задължителното съкращаване.
- Схемите за частично пенсиониране бяха реформирани и разшириха обхвата си. В някои държави бяха положени усилия да се гарантира, че възможностите за частично пенсиониране фактически вече не представляват форма на ранно пенсиониране.
- В много държави са налице тенденции за увеличаване на възрастта за пенсиониране, независимо дали под формата на планове, които се изпълняват, или планове, които са в процес на обсъждане. Швеция възнамерява да обвърже (нарастващата) средната продължителност на живота и възрастта за пенсиониране, така че да се гарантира в бъдеще финансирането на пенсионната система; други държави (например Нидерландия) обмислят подобни възможности.

- По отношение на горепосоченото, някои държави-членки с пенсионни схеми с определени доходи увеличиха вноските, изисквани от работниците, основно чрез удължаване на обвързания с доход период или чрез намаляване на пенсионните плащания.
- Предприети са стъпки за частично приватизиране или въвеждане на смесени, многостепенни обществени и частни пенсионни системи, както и към схеми с определени вноски, при които преобладава частното пенсионно осигуряване (например Обединеното кралство).
- Някои държави-членки са разширили или въвели данъчни и свързани със социалното осигуряване стимули за работодатели и служители, за да задържат по-възрастните работници на работа. В някои държави са увеличени пенсионните добавки, за да бъдат отложени пенсионните плащания на онези, които продължават да работят.

Промени в политиката на национално равнище

Някои държави-членки като Швеция и Обединеното кралство вече бяха въвели важни инициативи за осигуряване на по-устойчиви практики за управление на възрастта преди кризата. Така техните политики за управление на възрастта не претърпяха значителни промени. В Обединеното кралство правителството стартира редица инициативи за обучение на безработни лица на възраст над 50 г.

Държави-членки като Австрия, Белгия и Нидерландия промениха съществуващите политики вследствие на финансовата криза, за да подпомогнат по-възрастните работници при работата и/или пенсионирането в случай на финансови затруднения. Нидерландия е договорила по принцип увеличение на законоустановената възраст за пенсиониране и по-големи стимули за обучение на служители. Австрия реформира допълнително възможността за частично пенсиониране, за да я превърне в действителен модел на заетост при непълно работно време за по-възрастните работници. Тя въведе редица механизми за: ограничаване на държавната компенсация за работодателите; премахване на задълженията на организациите да наемат нов работник, за да компенсират ранното напускане на по-възрастен работник; намаляване на прага на допустимост от 80 % на 60 % от редовното работно време, като по този начин се позволява участие на повече работници на непълно работно време и насърчаване на преминаване от широко прилагания блоков модел към непрекъснатия модел чрез предлагане на по-висок коефициент на заместване на дохода на работодателите при непрекъснатия модел в сравнение с блоквия модел (90 % срещу 55 %). Унгария, Нидерландия и Обединеното кралство също възнаградиха онези служители, които отложиха пенсионирането, с допълнителни пенсионни начисления за всяка отработана година след възрастта за пенсиониране (в Нидерландия до възраст 70 г.).

В някои държави-членки общите мотиви, свързани с бюджета, бяха определящ фактор за промените в политиката, засягаща по-възрастните работници. През 2011 г., поради влошеното финансово състояние на държавата, испанското правителство реши да увеличи възрастта за пенсиониране от 65 г. на 67 г. в периода 2013—2027 г. В допълнение към това работниците ще трябва да правят по-големи вноски за основна пенсия. Накрая, минималната възраст за ранно пенсиониране се увеличи от 61 г. на 63 г., въпреки че по време на криза лицата на възраст 61 г. все още биха могли да кандидатстват за пенсиониране. Разпоредбите за частичното пенсиониране не бяха променени. В Латвия

кризата доведе до дълбока рецесия. В отговор на кризата беше въведена мярка за ограничаване на възможността да се получава държавна пенсия и да се работи едновременно (отменена впоследствие след законодателни промени), оттеглени бяха възможностите за ранно пенсиониране през 2011 г. и бяха увеличени вноските за основната пенсия. Първите две мерки доведоха по-конкретно до рязко намаляване (повече от 40 %) на броя на работещите пенсионери, което отрази избора на по-възрастните работници да напуснат работната сила преди влизането в сила на новите мерки и несигурността им по отношение на възможните бъдещи развития на политиката. Латвия въведе също програма за субсидирани работни места, чрез която голям процент от работниците в предпенсионна възраст (74 %) намериха постоянна заетост в рамките на три месеца от участието си в програмата.

Политики за управление на възрастта на равнище дружества

Насоченост на политиките

Политиките за управление на възрастта на равнище дружества са засегнати от цялостното развитие на политиките в различните държави. Например акцентът върху управлението на възрастта в Швеция е отразен също в две проучвания на казуси в Швеция, регионалната администрация Kiruna и Vattenfall. И двете разполагат със специализирана и интегрирана политика за управление на възрастта, насочена към общото обучение, развиването на умения, предоставянето на информация и гъвкавите форми на работа. Целта е да се развият уменията и адаптивността на по-възрастните служители и те да бъдат задържани на работа.

Развиване на умения и предаване на знания

Организации в други държави-членки, а именно организации, които разполагат с подходи за управление на възрастта, не прилагат непременно самостоятелно управление на възрастта, а вместо това понякога разпределят акцента върху пригодността за заетост или гарантирането на приложимостта на уменията на работниците през целия жизнен цикъл на заетостта. Такива организации се грижат за възможността за професионална реализация през целия живот на работниците независимо от възрастовите групи. По-възрастните работници често са специфична целева група в програмите за професионална реализация, в които е важно поддържането на уменията на по-възрастните работници. Сред примерите са Vaco в Белгия, Abengoa в Испания, KPN и DHV в Нидерландия и MOL Group в Унгария.

При някои от тези проучвания на казуси се отдава значение също на обмена на знания между различните поколения. Това предаване на знания може да се състои в: планиране на наследяването, включване на по-възрастни служители в организационните обучения и записване на (често мълчаливото) познание, натрупано по време на тяхната професионална реализация. Примери са MOL Group в Унгария и Kiruna Regional Administration в Швеция. Включването на по-възрастни служители като наставници в обучението в някои случаи представляваше отговор спрямо кризата, тъй като бюджетите за обучение бяха намалени.

Гъвкави възможности за работа и пенсиониране

Осигуряването на възможности за гъвкави форми на заетост за по-възрастните работници е друг аспект на подходите към управлението на възрастта в

организациите. В Нидерландия KPN и DHV предлагат гъвкави форми на заетост (непълно работно време) на служителите, включително на по-възрастните работници. Свързаният с управлението на възрастта аспект на този подход се състои в това, че гъвкавостта при формите на заетост насърчава по-възрастните работници да продължат да работят, тъй като осигурява по-гладък преход към пенсионирането.

Частичното или гъвкавото пенсиониране е друга възможност за управление на прехода от работа към пенсиониране, която е все по-често предпочитана от отговорните за политиката лица, а също и от работодателите, както показват примерите. Пример за това е гъвкавата политика за пенсиониране, използвана от общинския съвет на Cambridgeshire в Обединеното кралство. Тази политика предоставя на служителите, които отговарят на критериите (възраст 55 г. и повече с участие в пенсионната схема най-малко три месеца), право да изискат постоянно намаление на работните часове (20 % или повече) или преход към длъжност с понижена отговорност, като същевременно се възползват от натрупаните пенсионни придобивки. В производствената база на Ford във Валенсия, Испания, мнозинството от работниците в производствената сфера на възраст 61 г. и повече участват в схема за частично пенсиониране, субсидирана от държавата, която позволява на по-възрастните работници да намалят работното си време с до 85 %. Въпреки че съществува задължение за всеки частично пенсиониран служител да бъде нает един по-млад служител, схемата продължава да бъде икономически ефективна от гледна точка на работодателя предвид значителните премии за старшинство, които се полагат на по-възрастните работници в дружеството. Borealis Agrolinz Melamine GmbH в Австрия започна да прилага схемата за частично пенсиониране в по-голям мащаб по време на реструктурирането след икономическата криза от 2008 г., което съвпадна с реформите на схемата, направени от австрийското правителство.

Нуждите на малките предприятия

Проучванията на казусите дават представа също за политиките за управление на възрастта в малките предприятия. Примерите на Made in Inox в Белгия и Proniks в Латвия показват, че като се има предвид специфичният набор от умения, който се изисква в тази сфера, загубата дори на един служител може да представлява значителен проблем. Тези организации предпочитат също по-възрастни и опитни служители, които често имат рядко срещаната и специфична компетентност, необходима за извършване на работата. Тези служители обикновено имат скромни изисквания към възнаграждението и рядко отказват да изпълняват много специфични и понякога физически натоварващи задачи. Ето защо, предвид недостига на работна сила, дружествата, проучени в казусите, имат основателна икономическа причина да инвестират в по-възрастни служители и да пригледат работата към личните обстоятелства.

Други мерки на дружествата

Работодателите могат да имат по-големи стимули да улеснят напускането на служители, на които се начислява значително възнаграждение, обвързано със старшинство. Във Ford, Валенсия, възнаграждението, обвързано със старшинство, може да достигне до 60 % от основната заплата. Възнаграждението, обвързано със старшинство, беше посочено обаче като средство за засвидетелстване на приноса на по-възрастните работници и за тяхното мотивиране в MOL Group в Унгария.

Проучванията на казусите показват също, че делът на заетите по-възрастни служители е намалял през периода 2008—2010 г. само в няколко от обхванатите от проучването дружества въпреки многото случаи на ранно пенсиониране на служители. Във Vattenfall в Швеция, независимо от широкия набор от мерки за управление на възрастта, случаите на ранно пенсиониране бяха причина за 90 % от загубите на работни места по време на реструктурирането, осъществено през периода. Средната възраст за пенсиониране обаче беше увеличена в отговор на инициативите за управление на възрастта през десетилетието.

Въздействие на националната политика

Накрая, проучванията на казусите като цяло не показаха особено въздействие на националната политика, въведена в отговор на кризата, върху развитието на политиката на организациите за управление на възрастта, въпреки че в много от случаите дружествата се възползваха от регулаторните стимули по отношение на ранното или постепенното пенсиониране и наемането на по-възрастни безработни лица. Въздействие имаше в случаите на по-фундаментални и трайни реформи. Реформата на частичното пенсиониране в Австрия оказва влияние върху решението, взето от Borealis, да премине от възможности за ранно пенсиониране към възможности за частично пенсиониране по време на реструктурирането. Имаше също и неочаквани въздействия. Реформата на пенсионната система в Латвия през 2009 г. имаше отрицателен ефект върху Proniks, тъй като накара няколко по-възрастни служители да напуснат организацията доброволно, за да се възползват от по-добрите условия за пенсиониране преди влизането в сила на реформите.

Заклучения

Държавите и организациите разглеждат и обсъждат управлението на възрастта по различни начини. Всички държави разполагат с политики, които изпълняват тази функция по някакъв начин, но обхватът на политиките е различен. Пътят на реформата е различен в различните държави, както и необходимостта от насочване на инициативи към по-възрастните работници. В някои случаи и особено по време на рецесията по-възрастните работници често не бяха считани за приоритетни групи. По-голяма беше загрижеността за възможностите за професионална реализация на по-младите работници. Като се има предвид, че кризата засегна по-младите работници непропорционално в сравнение с другите възрастови групи, често съществуваха основателни причини за приоритизиране на тази група, а не на по-възрастните работници.

В относително изражение икономическата криза, която започна през 2008 г. нямаше отрицателно въздействие върху равнището на заетост при по-възрастните работници. В повечето от обхванатите от проучването държави равнищата на заетост при по-възрастните работници се увеличиха, а за всички останали възрастови групи намаляха. В проучванията на някои казуси, например ВТ в Обединеното кралство, процентът на по-възрастните работници всъщност е нараснал. В много държави-членки и организации финансовата криза не доведе до фундаментални промени в политиките за управление на възрастта, но имаше известно адаптиране към съществуващите политики, предназначени да насърчават по-късното пенсиониране. В държавите, в които финансовото състояние на държавата значително

се влоши, беше осъществена важна реформа в политиките, свързани с възрастта. Тази реформа обаче (например в Унгария, Латвия и Испания) не беше насочена изрично към целите на управлението на възрастта като такива, но определено съдържаше механизми за намаляване на разходите. Нарасналото използване от страна на организациите на схеми за частично пенсиониране и продължаващото прилагане на схемите за ранно пенсиониране бяха инструментите, които послужиха за намаляване на трудовия принос на по-възрастните работници, изразен като работни часове или численост на персонала. Независимо от това те бяха само една от използваните разнообразни мерки за адаптиране на пазара на труда и общите равнища на заетост при по-възрастните работници останаха относително стабилни.

На равнище организации промените в политиката за управление на възрастта бяха като цяло постепенни — развиваха се в отговор на дългосрочните тенденции в политиките за човешките ресурси и заетостта. Възрастта на по-възрастните работници в някои случаи надвишава законоустановената възраст за пенсиониране. Стимулите са различни: условия за гъвкаво работно време; финансови стимули (както за работодателите, така и за служителите); намеса в трудовата организация, например оценки на управлението на капацитета и промяна на функциите. Стойността на работната сила от смесени възрастови групи става все по-широко призната и явна в усилията да се гарантира сближаване между поколенията и предаване на знания в дружествата. Тези „меки“ промени са насочени отчасти към текущите нужди на дружествата, но представляват също форма на адаптиране към бъдещето, в което застаряването на населението може да доведе до потенциален недостиг на работна сила и умения и до застаряване на работната сила.

Допълнителна информация

John Hurley, служител по изследванията
joh@eurofound.europa.eu

Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд
Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ireland
Тел.: (+35 1) 204 32 00
Електронна поща: information@eurofound.europa.eu
Уебсайт: <http://www.eurofound.europa.eu/>

Вижте други публикации за управление на възрастта на <http://www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/agemanagement.htm>

