



An Foras Eorpach chun
Dálaí Maireachála agus
Oibre a Fheabhsú

Tionchar an chúlaithe ar bheartais bainistíochta aoise

> résumé <

'D'fhéadfadh aosú gníomhach lucht an bhabaibhortha a úsáid mar chuid de réiteach an dúshláin déimeagrafaigh in ionad iad a bheith mar fhadhb. Sin é an fáth a leagann Eoraip 2020 béim ar an ngá a chinntiú go bhfanann an lucht scothaosta sláinte agus gníomhach a fhada agus is féidir.'

László Andor, Coimisinéir an AE um Fhostaíocht, Gnóthaí Sóisialta agus Cuimsiú, 'Deiseanna agus Dúshláin an athraithe déimeagrafaigh san Eoraip' [Opportunities and challenges of demographic change in Europe], 13 Iúil 2010



Réamhrá

Ag díriú ar oibríthe níos sine

Is dúshlán dháiríre d'fhás láidir geilleagrach agus do shamhail shóisialta na hEorpa iad ceisteanna déimeagrafacha. Chuir an cúlú reatha leis na deacrachtaí seo, trí dhaoine a bhrú amach as an margadh fostaíochta agus tríd an gcóimheas cleithiúnais a ardú.

Rinne taighde Eurofound ar 'Athstruchtúrú i rith cúlaithe agus rannpháirtíocht sa mhargadh fostaíochta' [*Restructuring in recession and Labour force participation*] iniúchadh ar chleachtas bainistíochta aoise chuideachtaí i bhfianaise an athstruchtúraithe a tharla i rith an chúlaithe. Bhí an staidéar seo dírithe ar bheartas a bhaineann le coinneáil na n-oibríthe níos sine (aois 50+) atá i mbun fostaíochta ag leibhéal náisiúnta agus bhunaíochta i naoi mBallstát an Aontais Eorpaigh (AE): an Ostair, an Bheilg, Poblacht na Seice, an Ungáir, an Laitvia, an Ísiltír, an Spáinn, an tSualainn agus an Ríocht Aontaithe. Bhí sé mar aidhm leis an staidéar díriú ar threochtaí i bhfostaíocht daoine níos sine, an treo beartais roimh ghéarchéim geilleagrach 2008, agus forbairtí beartais agus cleachtais i ndiaidh na géarchéime agus a n-impleachtaí ar rannpháirtíocht oibríthe níos sine sa mhargadh fostaíochta. Tá an bhéim atá á leagan ar an ngéarchéim tábhachtach, de bhrí gurb é an dara aidhm a bhí leis an staidéar an t-athrú a tháinig ar chleachtas bainistíochta aoise i rith agus i ndiaidh an chúlaithe ag leibhéal bunaithe aonair a iniúchadh, ó tharla go raibh bearta athstruchtúraithe le tabhairt faoi deara in go leor bunaithe. D'fhonn tuiscint a fháil ar fhorbairt an bheartais bainistíochta aoise ag an leibhéal bunaithe, rinne an staidéar seo anailís ar fhorbairt beartais agus cleachtais in dhá bhunaíocht i ngach Ballstát roghnaithe.

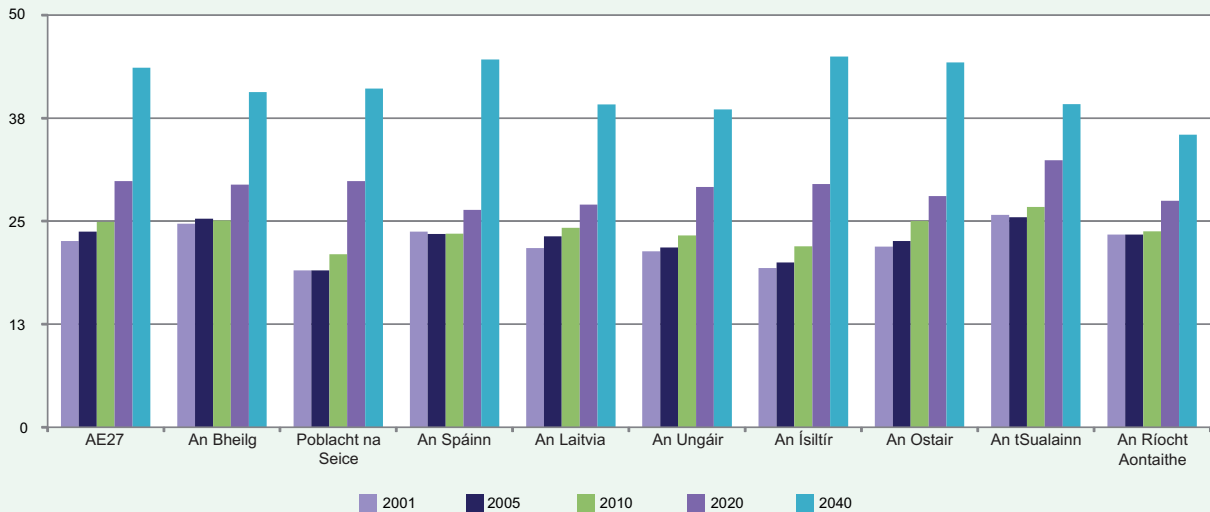
Tá ábharthacht an bheartais bainistíochta aoise i súile lucht déanta beartas na hEorpa soiléir. Tá an cóimheas

cleithiúnais sean-aoise ag dul i méid ar fud na hEorpa. I 2040, beidh daoine os cionn 65 bliain d'aois i measc breis is 45% den daonra in aois fostaíochta, daoine idir 15–64 san AE27 (Figióir 1). Éileoidh aosú an daonra go mbeidh níos mó daoine ar fud na hEorpa ag obair go mbeidh siad níos sine leis an éileamh atá á chruthú sa mhargadh fostaíochta a shásamh agus leis an mbrú atá ar shlándáil shóisialta agus córais phinsin a laghdú.

Ag méadú fostaíochta na n-oibríthe níos sine

Dá dheasca seo, toradh ginearálta den staidéar seo is ea gur athraigh an beartas ó luathscor a spreagadh sa tréimhse roimh an gcúlú agus ina ionad sin leagadh béim ar fhoirmeacha éagsúla 'laghdaithe' – am oibre laghdaithe agus scor de réir a chéile/céimnithe. Ba é an cuspóir beartais a bhí ann díriú ar rátaí fostaíochta arda oibríthe níos sine, rud atá le sonrú sna rátaí fostaíochta atá ag dul i méid do gach cohórt cúig bliana oibríthe níos sine sa tréimhse 2001–2010 (Figióir 2). Dá ainneoin seo, mar a dhearbhaíonn go leor samplaí cáis aonair sa tionscadal seo, tá luathscor fós san áireamh i straitéisí fostóirí i gcásanna ina meastar athstruchtúrú ar chaillteanas phoist a bheith riachtanach i rith an chúlaithe. Sa chás gur measadh baint a bheith idir samplaí de luathscor a tharla roimhe seo agus laghdú tobann ar rátaí fostaíochta i measc oibríthe níos sine, is féidir, le linn an chúlaithe eacnamaíochta, cur chun feidhme níos tomhaiste a bhunú ar an bhfíric go raibh rátaí fostaíochta i measc oibríthe níos sine níos láidre mar gheall ar thorthaí na géarchéime i gcomparáid le hoibríthe níos óige nó oibríthe in aois fostaíochta. I roinnt tíortha, tá na rátaí fostaíochta dóibh siúd idir 60–64 níos airde i 2011 le hais mar a bhí roimh an ngéarchéim i 2008 (an Ostair, an Bheilg, an Ungáir, an Ísiltír agus an tSualainn) agus i measc na samplaí cáis seo a raibh miondealú aoise den lucht oibre ar fáil ina leith roimh agus i ndiaidh na géarchéime, bhí an oiread céanna sa chás go raibh méadú tagtha ar sciar na n-oibríthe níos sine mar a bhí ann i gcás laghdaithe.

Figiúr 1: Cóimheas sean-aoise is cleithiúnais i mBallstáit roghnaithe 2001-2010(R2) agus tuartha go 2040



Foinse: Eurostat

Tá difríochtaí suntasacha fós le brath i rátaí fostaíochta oibrithe níos sine i mBallstáit éagsúla. Mar shampla, sa tSualainn tá breis is 60% san aoisghrúpa 60–64 fostaithe, ach sa Bheilg agus san Ungáir tá an figiúr comhfheagrach faoi bhun 20%. Tá an éagsúlacht trastíre is suntasaí i rátaí fostaíochta le tabhairt faoi deara sa chohórt láithreach d'aois réamhscoir (60–64 bliain) agus is léir ó na sonraí, go ginearálta, go bhfuil difríochtaí suntasacha trastíre le tabhairt faoi deara ag an ráta a n-íomnann oibrithe ó fhostaíocht nuair a bhíonn 55 bliain slánaithe acu. Sa chuid is mó de thíortha, is toradh iad na rátaí dífhostaíochta is ísle den tóir a bhí ar luathscor roimhe seo mar mhodh chun an margadh fostaíochta a leasú.

I bPoblacht na Seice, mar shampla, tá os cionn 80% de dhaoine idir 50–54 bliain i bhfostaíocht, ach laghdaíonn an figiúr comhfheagrach go dtí 25% dóibh siúd atá idir 60–64 bliain (Figiúr 2). Tá inscne le cur san áireamh anseo freisin - tá rátaí fostaíochta oibrithe baineanna níos sine faoi bhun rátaí fostaíochta oibrithe fireanna, ach sa ghrúpa Ballstát atá i gceist anseo, níl an difríocht chomh suntasach céanna sna stáit nua, an Laitvia, an Ungáir agus Poblacht na Seice mar shampla. Ar deireadh, tá na rátaí dífhostaíochta níos airde

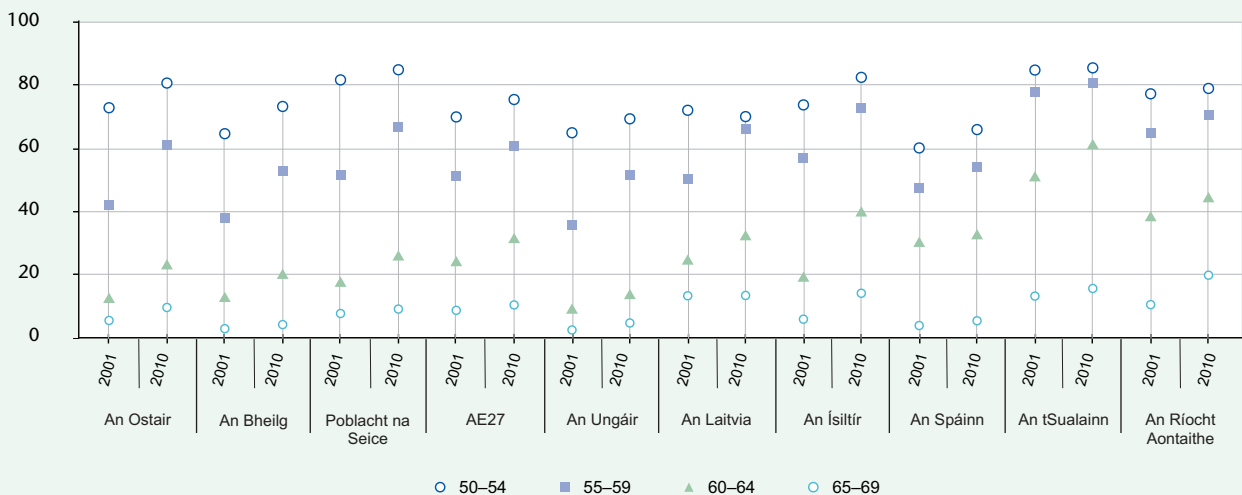
dóibh siúd a bhfuil cáilíochtaí níos fearr acu, beag beann ar aois.

Forbheathnú ar fhorbairtí beartais náisiúnta

Éagsúlacht na n-ionstraimí beartais roimh an ghéarchéim reatha

Baineann tábhacht le treo an bheartais i dtuisicint a fháil ar na difríochtaí idir Ballstáit agus idir grúpaí déimeagrafacha laistigh de stát. Tugann na torthaí don naoi mBallstát roghnaithe, roimh ghéarchéim gheilleagrach agus airgeadais 2008–2009, le fios go bhfuil éagsúlacht shuntasach le tabhairt faoi deara sna beartais a gcuirtear i bhfeidhm a bhfuil sé mar aidhm leo díriú ar oibrithe níos sine, agus an méid tacaíochta atá á fáil ag oibrithe níos sine trí bheartais fostaíochta ginearálta atá dírithe ar gach aoisghrúpa. Ag teacht leis seo, tá an chuma ar an scéal go bhfuil éagsúlacht ionstraimí beartais in úsáid i measc Ballstát roimh an ghéarchéim (agus i go leor cásanna táthar ag leanúint lena n-úsáid) d'fhonn tacú le agus oibrithe níos sine i bhfostaíocht a chothú. Ina measc seo, tá bearta níos indíri a bhfuil

Figiúr 2: Rátaí fostaíochta i mBallstáit roghnaithe de réir aoisghrúpaí 50-69, 2001-2010(R2)



Foinse: Eurostat

cuspóirí níos ginearálta luaite leo seachas tacú le hoibrithe níos sine i bhfostaíocht (mar shampla, bearta atá dírithe ar ghrúpaí níos leithne agus tionscnaimh atá dírithe ar shlándáil shóisialta agus ar íocaíochtaí pinsin a laghdú). I measc beart dá leithéid áirítear:

- athchóiriú an chórais pinsin (mar shampla, athruithe ar na sochair a fhaigheann pinsinéirí agus na ranníocaíochtaí pinsin a íocann fostaithe agus fostóirí);
- an aois pinsin reachtúil a ardú (féach an tábla);
- dreasachtaí luathscóir a laghdú;
- athchóiriú ar shochar breoiteachta/míchumais;
- beartas frith-idirdhealaithe;
- dreasachtaí chun foghlaim ar feadh an tsaoil agus forbairt scileanna san ionad oibre a chur chun cinn.

Dá réir sin, tá roinnt beartas ann atá dírithe go sonrath ar bhainistiú aoise, lena n-áirítear:

- dreasachtaí airgeadais chun fostóirí a spreagadh le hoibrithe níos sine a choinneáil i bhfostaíocht;

- dreasachtaí airgeadais d'fhostóirí le cabhrú le hathiontráil oibrithe níos sine sa mhargadh fostaíochta;
- dreasachtaí airgeadais d'fhostaithe chun iad a choinneáil i bhfostaíocht ar feadh tréimhse níos faide;
- scéimeanna scoir de réir a chéile/céimnithe/páirteach;
- roghanna solúbtha oibre d'oibrithe níos sine;
- feachtais feasachta agus faisnéise chun athrú dearcaidh i dtreo oibrithe níos sine a chur chun cinn, lena n-áirítear duaiseanna do chuideachtaí le haghaidh 'dea-chleachtas bainistíochta aoise' urraithe ag an rialtas.

Tá éagsúlacht le sonrú in úsáid na n-ionstraimí seo sa tréimhse idir 2000–2008 ar fud na mBallstát roghnaithe, rud a thugann léargas dúinn ar na difríochtaí atá le sonrú sna beartais éagsúla dála tosaíochtaí náisiúnta, conairí athchóirithe agus túsphointí a bhaineann le córais phinsin agus slándála sóisialta. Luaitear, cuir i gcás, sna tuarascálacha náisiúnta ar an Ísiltír agus ar Phoblacht na Seice, an ganntanas a d'fhéadfadh a bheith sa mhargadh fostaíochta agus inbhuanaitheacht an chórais slándála sóisialta mar fhoinsí spreagtha.

Tábla: Forbhreathnú na haoise scoir reachtúil agus athruithe molta i mBallstáit roghnaithe

Tír	Fir	Mná	Athrú molta	Ráitis
An Ostair	65	60	Tá	
An Bheilg	65	65	Níl	
Poblacht na Seice	62	61	Tá	Ardófar an aois scoir go dtí 63 bliain d'fhir ó 2016 agus do mhná nach bhfuil leanaí acu ó 2019. Beidh mná a bhfuil leanaí acu in ann dul ar scor nuair a bheidh siad idir 59 agus 62 bliain d'aois, ag brath ar an líon leanaí atá tógtha acu (faoi láthair, is é idir 57 agus 61 bliain an aois scoir do mhná, ag brath ar an líon leanaí atá acu).
An Ungáir	62	62	Tá	Ardófar an aois scoir go dtí 65 bliain d'fhir ó 2018 agus do mhná ó 2020.
An Laitvia	62	62	Tá	Méadú de réir a chéile ar aois an phinsin stáit go dtí 65 faoi 2021.
An Ísiltír	65	65	Tá	Tá comhaontú á phlé faoi láthair maidir leis an aois scoir a ardú go dtí 66 in 2020 agus 67 in 2025.
An Spáinn	65	65	Tá	An aois scoir sa tréimhse 2013–2027 a ardú ó 65 go 67.
An tSualainn	65	65	Níl	Tá an aois scoir solúbtha. Féadfar pinsin stáit a éileamh ó aois 61 ar aghaidh – le dreasachtaí inmheánacha sa chóras pinsin chun scor a chur ar atráth.
An Ríocht Aontaithe	65	60	Tá	Ó 2018 ar aghaidh, ní mór go mbeadh mná 65 sula bhfaighidh siad pinsean, dála na bhfear; in 2020, ardófar an aois pinsin go dtí 66 d'fhir agus do mhná. Foráiltear san Acht Pinsean roimhe seo go n-ardófar an aois scoir go dtí 67 idir 2034 agus 2036, agus go dtí 68 idir 2044 agus 2046. Tá deireadh curtha leis an aois scoir réamhshocraithe.

Tabhair faoi deara: Tugtar léargas sa tábla seo ar an aois pinsin reachtúil. D'fhéadfadh aois pinsin éifeachtaigh a bheith níos ísle nó níos airde ag brath ar bhealaí eile le dul ar scor nó scor a chur ar atráth (mar shampla, luathscor, scor páirteach agus obair i ndiaidh scéimeanna scoir).

Foinse: Faisnéis bailithe ag an údar ó thuarascálacha náisiúnta agus ó shonraí an OECD 2010, 2011

Athchóiriú beartais i roinnt Ballstát

Tá cur chuige níos cuimsithí glactha ag roinnt Ballstát maidir le tacú le hoibrithe níos sine, trí athchóirithe beartais á mbunú ag céim níos túisce ag deireadh na 1990í agus ag tús na 2000í.

Sa tSualainn, tá comhaontú láidir i measc comhpháirtithe sóisialta gur tosaíocht beartais é an daonra atá ag aosú. Chiollaigh athchóirithe pinsin in 1999 go raibh nasc idir an pinsean iníochta agus an difríocht idir an aois scoir agus an meán-ionchais saoil i measc na bhfear agus na mban sa chúig bliana roimhe seo. Chiollaigh na hathchóirithe seo go raibh oibrithe in ann dul ar scor nuair a bhí 61 bliain slánaithe acu. Is ann go fóill, áfach, do dhreasachtaí láidre d'oibrithe fanacht i mbun fostaíochta go mbeidh siad 65 bliain agus tá forbairt déanta ar na dreasachtaí seo ó 2006 i leith, bunaithe ar athruithe sa chóras cánach a chiallaíonn go gcaitear ar bhonn níos fabhraí le hioncain oibre seachas i gcomparáid le hioncam pinsin. Ag an am céanna, ardaíodh an aois a bhféadfadh fostaíthe fanacht i bhfostaíocht go dtí 67 bliain. Tá na nósanna imeachta d'iomarcaíochtaí comhchoiteanna bunaithe ar phrionsabail 'is túisce isteach is déanaí amach' Chód Fostaíochta na Sualainne. I 2006, dhírigh sraith bhreise beart go díreach ar fostaíocht i measc daoine níos sine tríd an gcreidmheas cánach oibre d'oibrithe níos sine a ardú, ranníocaíochtaí fostóra a laghdú d'oibrithe 65 bliain agus níos sine, agus iarracht a dhéanamh an sochar míchumais a athchóiriú ionas nach mbeidh fonn ar an oiread sin daoine an margadh fostaíochta a fhágáil. Chomh maith leis sin, d'fhéadfadh fostóirí tairbhe a bhaint as buntáistí forlíontacha cánach má fhostaítear oibrithe atá 55 bliain agus níos sine, oibrithe nach raibh dífhostaithe riamh, mar chuid den chlár ar a dtugtar 'post nua - tús nua' [*new start jobs*].

A dhála sin, san RA bhí comhpháirtithe sóisialta ag glacadh leis le deich mbliana anuas go raibh gá le saol oibre níos faide a spreagadh. Dhírigh an RA go sonrath ar struchtúir rialála níos ginearálta a bhfuil tionchar acu ar fostaíocht sean-aoise, dála an aois scoir reachtúil a ardú in Acht Pinsean 2007, agus measúnú a dhéanamh an athuair ar na riachtanais a bhaineann le sochar éagumais i 2008. I 2011, chinn an Rialtas deireadh a chur leis an aois scoir réamhshocraithe. I measc na dtograí eile a rinneadh le déanaí tá aois an phinsin stáit a ardú go dtí 68 faoi 2046 agus deireadh a chur leis an difríocht idir an aois scoir do mhná agus d'fhir faoi 2018. Ina theannta sin, d'fhéadfadh go mbeadh an t-athrú i dtreo córas fairsing, próbháideach pinsin le scór bliain anuas, i dtreo samhail ranníocaíochtaí sainithe, mar bhonn leis an tóir a bhí, agus an acmhainn a bhí ag fostaíthe tairbhe a bhaint as luathscor a laghdú.

Dhírigh roinnt Ballstát cosúil leis an Ungáir agus Poblacht na Seice ar oibrithe níos óige a chomhtháthú sa mhargadh fostaíochta, agus is minic go mbíonn beartais bainistíochta aoise i gceist ag céim níos túisce den forbairt. Sa dá thír, d'fhan úsáid an luathscor coitianta agus glacadh leis nach raibh dearthaí i measc fostóirí agus na sochaí san Ungáir ag tacú go hiomlán le fostaíocht sean-aoise. I bpáirt, is ionann é seo agus toradh na béime a leagtar ar luathscor mar mhodh chun an margadh fostaíochta a choigeartú i rith an aistriú chuig geilleagar margaidh go luath sna 1990í. Tá dídhreasachtaí dearfacha ann i ndáil leis an Ungáir, mar shampla, fanacht ag obair de bhrí go laghdaíonn saibhreas pinsin nuair a bhíonn 60 bliain d'aois slánaithe.

Luathscor agus scor páirteach

Dhírigh Ballstáit eile ar shainréimsí beartais a bhí dírithe ar thacú le hoibrithe níos sine agus iad a spreagadh, go háirithe beartais a bhaineann le scéimeanna luathscor a bhainistiú agus a athchóiriú. Bhí na hathchóirithe seo dírithe ar shrian a chur ar na teidlíochtaí a bhí luaite le luathscor agus éalú de réir a chéile i dtreo an scoir a spreagadh. Bhí dhá chúis leis seo go ginearálta: imní maidir le hinbhuanaitheacht an chórais slándála sóisialta agus an cuspóir gaolmhar a bhí dírithe ar rátaí dífhostaíochta a mhéadú agus ganntanas fostaíthe a bheidh sa mhargadh fostaíochta amach anseo a thuar. Rinne an Ungáir iarracht srian a chur ar úsáid scéimeanna luathscor trí roinnt scéimeanna a dhúnadh agus srian a chur ar chúiteamh rialtais i dtíortha eile. Sa Bheilg, rinne an rialtas an sochar réamhphinsin a athchóiriú, tríd an aois teidlíochta a ardú ó 58 go 60 agus na blianta riachtanacha de ghníomhaíocht gheilleagrach a ardú ó 20 go 30. San Ísiltír, chiallaigh an chóireáil cánach íocaíochtaí luathscor a rinneadh nach raibh scéimeanna luathscor chomh mealltach céanna. Ní raibh an oiread céanna impleachta ag roinnt athchóirithe ar aistriú céimnithe a bhainistiú. Sa Spáinn, rinne an rialtas iarracht an úsáid atá á baint as córais pháirteacha pinsin a spreagadh, ar shlí a cheadódh d'fhostaí níos sine, i ndiaidh idir 60–64 bliain a bheith slánaithe, aistriú chuig scor agus fanacht gníomhach, 25% den am, ar a laghad, agus fostaí nua a cheapadh don méid ama atá fágtha. Níl ach glacadh srianta leis an gclár seo de bhrí nach bealach de facto é leis an margadh fostaíochta a bhainistiú de bhrí gur fhan an líon fostaíthe san eagraíocht mar an gcéanna. Dá ainneoin seo, is ionann é sampla cáis Ford (an Spáinn) agus an tslí inar mheas cuideachtaí áirithe an fhéidearthacht seo a bheith mealltach.

Chomh maith leis sin, leag an Ostair go leor béime ar scor páirteach le dhá rogha – scéim scoir pháirtigh ina mbeadh am oibre á roinnt ina leath thar thréimhse na scéime agus blocshamhail ina n-oibríonn an fostaí go lánaimseartha sa chéim tosaigh den scéim scoir pháirtigh agus ansin go dtéann an fostaí ar scor sa dara céim den scéim. Tá an scéim éirithe níos teoranta de bhrí go ndearnadh athchóirithe suntasacha in 2004 agus 2009, athruithe a bhí bunaithe ar mhéadú san aois íosta incháilithe d'fhir (ardú ó 55 go 60 faoi 2013) agus do mhná (ardú ó 50 go 55 faoi 2013) ainneoin gur cuireadh na harduithe céimneacha sna haoiseanna incháilithe íosta seo ar fionraí go sealadach i 2009 de thoradh na géarchéime. Chiollaigh an tóir a bhí ag fostóirí agus ag fostaíthe ar an mblocshamhail i measc fostóirí agus fostaíthe i gcomparáid leis an tsamhail leanúnach gur fheidhmigh an scéim scoir pháirtigh mar scéim luathscor go bunúsach. Dhéileáil athchóirithe ar an gcóras i 2009 leis seo trí leibhéal níos airde aisíocaíochta a thairiscint d'fhostóirí tríd an tsamhail leanúnach a roghnú. Dá réir sin, laghdaigh an cion de scor páirteach ar an mblocshamhail.

Coinneáil na n-oibrithe níos sine

Le cois scéimeanna luathscor a athchóiriú, sholáthair roinnt Ballstát dreasachtaí díreacha d'fhostóirí agus d'fhostaithe le fanacht i bhfostaíocht. Dhírigh an Bheilg go háirithe ar dhreasachtaí airgeadais a sholáthar d'fhostóirí agus d'fhostaithe chun fostaíocht agus coinneáil oibrithe níos sine a spreagadh. Ina theannta sin, dhírigh an Bheilg ar bheartais gníomhachaithe d'oibrithe níos sine dála cellules d'emploi,

a éascaíonn aistriú chuig fostaíocht eile d'oibríthe a chailleann a bpost i ndiaidh athstruchtúraithe. Chomh maith leis sin, dearbhaíonn a leithéid sin de bhearta athrú cultúrtha níos ginearálta ó scéimeanna luathscoir de bhrí go gcuirtear deireadh leis an nasc láidir idir athstruchtúráil agus luathscor. Sa Spáinn, tá roinnt dreasachtaí nasctha le hÍocaíochtaí slándála sóisialta. Laghdófar ranníocaíochtaí slándála sóisialta an fhostóra 50% d'fhostaithe níos sine ag tosú ag 60 bliain d'aois, ag méadú 10% de réir a chéile go dtí go sroictear 100% nuair a bhíonn 65 bliain slánaithe ag an duine. Léargas ar a dháiríre is atá d'fhostaíocht i measc na n-óg sa Bhallstát seo, is ea gur úsáideadh leaganacha de na dreasachtaí seo i gcatagóirí aoise níos óige i rith na géarchéime; mar shampla, tá bearta a bhí dírithe ó thús ar fhostóirí a spreagadh chun oibríthe níos sine a spreagadh níos infheidhme do ghrúpaí riosca eile.

Forbairt scileanna

Chomh maith leis sin, leag go leor Ballstát béim ar 'infhostaitheacht', a chiallaíonn go bhfuil tábhacht le forbairt agus le hoiliúint leanúnach scileanna oibríthe d'fhonn a chinntiú go bhfuil scileanna feiliúnacha acu le fostaíocht a aimsiú dóibh féin. Sholáthair roinnt Ballstát dála an Ostair, an Ungáir agus an Laitvia dreasachtaí d'fhostaithe agus d'fhostóirí ar mhaithe le foghlaim ar feadh an tsaoil a chinntiú. Dhírigh feachtais ar shláinte cheirde, eolas a roinnt le fostóirí maidir le déileáil le margadh fostaíochta atá ag dul in aois agus feasacht maidir leis an tábhacht a bhaineann le hobairt ar feadh tréimhse níos faide a fheabhsú i measc an mhargaidh fostaíochta. Gné thábhachtach eile de thionscnaimh bainistíochta aoise é breathnú ar oibríthe níos sine mar chatagóir ar leith de bheartas idirdhealaithe. Breathnaíonn Ballstáit amháin an Ostair, an Laitvia, an Ísiltír agus an tSualainn ar oibríthe níos sine mar ghrúpa ar leith agus iad ag díriú ar thionscnaimh agus ar rialáil. I bhfianaise an daonra a bheith ag aosú, tá Ballstáit agus cuideachtaí ag leagan níos mó béime ar lucht oibre éagsúil ó thaobh aoise de mar ghné atá níos inbhuanaithe.

Beartas ilíochta agus frith-idirdhealaithe

Is téama é beartas frith-idirdhealaithe agus éagsúlachta a thuairiscítear trí ranníocaíochtaí Ballstáit, ag eascairt, i bpáirt, ó rialacháin Eorpacha. I bprionsabal, ciallaíonn sé seo nach féidir aois a áireamh mar fhachtóir i gcintí bainistíochta acmhainní daonna (earcaíocht agus iomarcaíochtaí), ainneoin i dtíortha áirithe coinníollacha faoi leith a bheith sa Chód Fostaíochta a chiallaíonn go bhfuil sé níos deacra daoine níos sine a bhriseadh as a bpost. Tá foráil 'is túisce isteach is déanaí amach' ag an Ísiltír agus ag an tSualainn ina ndíbhí comhchoiteanna. Sa Laitvia, sonraítear sa Chód Fostaíochta gur cheart tús áite a thabhairt don chúig bliana sin ón tráth scoir nuair a bhíonn cinneadh á dhéanamh fostaithe a choinneáil i bhfostaíocht i rith iomarcaíochta chomhchoiteann. I dtíortha ina bhfuil deireadh le cur leis an aois scoir réamhshocraithe, an RA mar shampla, tá imní léirithe ag fostóirí maidir lena leochailí is atá siad do chásanna idirdhealaithe aoise sa chás go gceistíonn fostaithe níos sine cinntí iomarcaíochta. San Ungáir, tír a bhfuil na rátaí fostaíochta is ísle ann d'oibríthe níos sine as measc na dtíortha ar fad a cuireadh san áireamh, tá go leor taighde déanta ar idirdhealú aoise agus tá an chosúlacht ar an scéal gur ábhar imní chomh mór céanna don phobal é mar aon le hualach riaracháin.

Ról na bpáirtithe sóisialta

Tá éagsúlacht shuntasach le tabhairt faoi deara i ról na bpáirtithe sóisialta i gceapadh beartais. I roinnt Ballstát, amháin Poblacht na Seice agus an Ungáir, feidhm chomhairleach den chuid is mó atá ag comhpháirtithe sóisialta. Dá réir sin, níl tionchar acu ach ar cheapadh beartais. I mBallstáit eile, cosúil leis an mBeilg agus an Ísiltír, tá ról lárnach ag na comhpháirtithe sóisialta i bhfreagairtí sonracha beartais a dhearadh sa chreat atá deartha ag an rialtas. San Ísiltír, mar shampla, chomhaontaigh comhpháirtithe sóisialta deireadh a chur le laethanta breise saoire atá nasctha le tréimhse seirbhíse mar bhealach amháin leis an gcostas a bhaineann le hoibríthe níos sine a fhosú a laghdú. Samplaí eile de thionscnaimh aoise na gcomhpháirtithe sóisialta é 'comhairleoireacht fhíorúil' san Ostair – *Arbeit und Alter* – a sholáthraíonn faisnéis maidir le ceisteanna aoise agus árachais shóisialta mar aon le fóram malartaithe faisnéise.

Tionscnaimh beartais úrnua ar fud na mBallstát

Treochtaí de chionn na géarchéime

Dhéileáil Ballstáit éagsúla ar fud na hEorpa leis an ngéarchéim reatha ar bhealaí éagsúla, léargas ar na difríochtaí atá le sonrú i ndoimhneacht na géarchéime airgeadais agus na ndifríochtaí a meastar atá ag teastáil chun dlús a chur faoi athchóirithe. Bhí roinnt príomhthreochtaí le tabhairt faoi deara i ndiaidh na géarchéime.

- Tháinig luathscor chun cinn an athuir mar uirlis chun an margadh fostaíochta a bhainistiú i rith na géarchéime geilleagraí. In ainneoin gur laghdaíodh dreasachtaí agus roghanna luathscoir i go leor Ballstát, rud a léiríonn athrú beartais ó úsáid a bhaint as a leithéid, is ionann, dá ainneoin sin, luathscor, d'fhostóirí agus rogha eile ar iomarcaíochtaí éigeantacha.
- Rinneadh scéimeanna páirteacha scoir a athchóiriú agus tá na scéimeanna sin níos fairsinge anois. Rinneadh iarrachtaí i roinnt tíortha a chinntiú nach ann níos mó d'fhéidearthachtaí tairbhe a bhaint as scor páirteach mar nach ionann iad agus foirm de facto an luathscoir.
- Tá claonadh ann an aois pinsin a ardú i go leor tíortha, idir pleananna atá á gcur i gcrích nó á bplé. Sa tSualainn, tá sé beartaithe tairbhe a bhaint as nasc cinnte idir meán-ionchais saoil agus aois pinsin (ag ardú) chun maoiniú an chórais pinsin a chosaint amach anseo; tá tíortha eile (an Ísiltír, mar shampla) ag déanamh machnaimh ar fhéidearthachtaí comhchosúla freisin.
- I ndáil lena bhfuil thuasluaite, tá na ranníocaíochtaí riachtanacha ó oibríthe ardaithe i roinnt Ballstát a bhfuil scéimeanna pinsin sochair shainithe acu, trí, den chuid is mó, síneadh a chur leis an tréimhse tuillimh nó íocaíochtaí pinsin a ghearradh.
- Tá iarrachtaí déanta dul i dtreo páirt-phríobháidiú nó córais mheasctha, córais ilsraithe phoiblí agus príobháideacha pinsin a bhunú mar aon le dul i dtreo scéimeanna ranníocaíochta sainithe áit a bhfuil an soláthar príobháideach pinsin chun tosaigh (san RA, mar shampla).

- Leathnaigh roinnt Ballstát nó chuir siad tús le dreasachtaí cánach agus slándála sóisialta d'fhostóirí agus d'fhostaithe agus é mar aidhm oibríthe níos sine a choinneáil i bhfostaíocht. I dtíortha áirithe, ardaíodh incrimintí pinsin chun íocaíochtaí pinsin a iarchur dóibh siúd atá ag leanúint ar aghaidh ag obair.

Athrú beartais ar leibhéal tíre

Tá tionscnaimh shuntasacha curtha i bhfeidhm ag Ballstáit áirithe cosúil leis an tSualainn agus an RA cheana féin ar mhaithe le níos mó cleachtas inbhuanaithe bainistíochta aoise a chur i bhfeidhm roimh an ngéarchéim. Dá réir sin, níor tháinig athrú suntasach ar bith ar a mbeartais bainistíochta aoise. San RA, sheol an rialtas roinnt tionscnamh oiliúna dóibh siúd atá dífhostaithe agus a bhfuil 50 bliain slánaithe acu.

Rinne Ballstáit cosúil leis an Ostair, an Bheilg agus an Ísiltír coigeartú ar bheartais reatha i ndiaidh na géarchéime airgeadais, ar mhaithe le tacú le hoibríthe níos sine agus oibríthe atá ag obair agus/nó ag dul ar scor agus brúnna airgeadais i mbarr a réime. Tá aontaithe ag an Ísiltír, i bprionsabal, an aois scoir reachtúil a ardú agus cur le dreasachtaí chun oiliúint a chur ar fhostaithe. Rinne an Ostair athchóiriú ar an rogha maidir le scor páirteach d'fhonn a chinntiú gur samhail dháiríre pháirtaimseartha a bheidh ann d'oibríthe níos sine. Bunaíodh roinnt meicníochtaí chun an méid seo a leanas a chinntiú: srian a chur ar chúiteamh rialtais don fhostóir; deireadh a chur le hoibleagáidí go raibh ar bhunaíocht oibrí nua a earcú d'fhonn cúiteamh d'imeacht luath oibrí níos sine; an tairseach incháilitheachta a laghdú ó 80% go 60% de ghnáth-am oibre, agus ar an tslí sin deis rannpháirtíochta a thabhairt d'oibríthe páirtaimseartha; agus athrú a spreagadh sa bhéim atá ar úsáid na blocshamhla go dtí an tsamhail leanúnach trí ráta níos fearr athsholáthair ioncaim a thairiscint d'fhostóirí sa tsamhail leanúnach i gcomparáid leis an mblocshamhail (90% i gcomparáid le 55%). Chomh maith leis sin, chabhraigh an Ungáir, an Ísiltír agus an RA leis na fostaithe sin a chur dul ar scor ar atráth trí fhabhrú breise pinsin a thabhairt dóibh le haghaidh gach bliain oibre sa bhreis ar an aois scoir a d'oibrigh siad (go dtí 70 bliain san Ísiltír).

I roinnt Ballstát, ba iad cinní ginearálta buiséid a bhí mar bhonn le hathruithe beartais a raibh tionchar acu ar oibríthe níos sine. I 2011, mar gheall ar dhrochstaid airgeadais an rialtais, chinn rialtas na Spáinne an aois scoir a ardú ó 65 go 67 sa tréimhse idir 2013–2027. Ina theannta sin, beidh ar oibríthe níos mó ranníocaíochtaí a dhéanamh chun pinsean bunúsach a fháil. Ar deireadh, ardaíodh an aois íosta d'incháilitheacht luathscoir ó 61 go 63, ainneoin, le linn na géarchéime go bhféadfadh daoine atá 61 bliain iarratas a dhéanamh fós. Níor athraíodh na forálacha do scor páirteach ar chor ar bith. Sa Laitvia, bhí an ghéarchéim mar bhonn le cúlú suntasach. Ba é an fhreagairt a tugadh beart a bhunú chun srian a chur leis an gcumas pinsean stáit a fháil agus a bheith ag obair ag an am céanna (cuireadh é seo ar neamhní i ndiaidh agóid dhlíthiúil), deireadh a chur le féidearthachtaí luathscoir i 2011 agus ranníocaíochtaí do pinsean bunúsach a ardú. Bhí an chéad dá bheart mar bhonn le méadú suntasach (os cionn 40%) sa líon pinsinéirí atá ag obair, léargas ar an líon oibríthe níos sine a chinn an margadh fostaíochta a fhágáil sular cuireadh tús leis na

bearta nua mar aon le héiginnteacht faoin bhforbairt a d'fhéadfaí a dhéanamh ar bheartais amach anseo. Chomh maith leis sin, chuir an Laitvia tús le clár d'áiteanna oibre fóirdheontais trínar éirigh le cion mór d'oibríthe réamhscoir (74%) fostaíocht bhuan a fháil laistigh de thrí mhí rannpháirtíochta.

Beartais bhainistíochta aoise ar leibhéal cuideachta

Fócas na mbeartas

Tá tionchar ag na forbairtí beartais trí chéile sna tíortha éagsúla ar bheartais bainistíochta aoise ag leibhéal na cuideachta. Mar shampla, tá léargas le fáil ar an mbéim ar bhainistíocht aoise sa tSualainn sa dá chás staidéir a rinneadh sa tSualainn, Kiruna Regional Administration agus Vattenfall. Tá beartas bainistíochta aoise tiomnaithe agus comhtháite atá dírithe ar oiliúint ghinearálta, forbairt scileanna, soláthar faisnéise agus obair sholúbtha san áireamh sa dá chás. Is é an aidhm atá ann scileanna agus inoiriúnaitheacht a fhorbairt i measc oibríthe níos sine agus iad a choinneáil i bhfostaíocht.

Forbairt scileanna agus aistriú feasachta

Ní gá go mbeadh bainistíocht aoise neamhspleách i bhfeidhm ag bunaíochtaí i mBallstáit eile a bhfuil cur chuige céimnitheach bainistíochta aoise acu, ach in amanna bíonn béim roinnte acu ar infhostaitheacht nó ar chinntiú go bhfanann scileanna oibríthe ábhartha i rith shaolré na fostaíochta. Tá a leithéid sin d'agraíochtaí dírithe ar infhostaitheacht i rith saolré oibríthe, sna haoisghrúpaí ar fad. Is spriocghrúpa sonrach iad oibríthe níos sine ar chlár infhostaitheachta, clár a mbaineann tábhacht le scileanna oibríthe níos sine a chothú iontu. I measc na samplaí atá ann tá Barco sa Bheilg, Abengoa sa Spáinn, KPN agus DHV san Ísiltír agus Grúpa MOL san Ungáir.

I gcuid de na cás-staidéir seo leagtar béim freisin ar an tábhacht a bhaineann le haistriú faisnéis idirghlúine. D'fhéadfadh na nithe seo a leanas a bheith i gceist leis an aistriú seo: pleanáil comharbais; rannpháirtíocht fostaithe níos sine in oiliúint bunaíochta; agus taifeadadh a dhéanamh ar an bhfaisnéis, intuigthe go minic, atá bailithe acu le linn a saoil oibre. I measc na samplaí tá Grúpa MOL san Ungáir agus Riarachán Réigiúnach Kiruna sa tSualainn. Bealach amháin le déileáil leis an ngéarchéim agus buiséid oiliúna a laghdú is ea deis a thabhairt d'fhostaithe níos sine oibríú mar mheantóirí oiliúna i gcásanna áirithe.

Roghanna oibre agus scoir solúbtha

Téama suntasach eile i gcur chuige bainistíochta aoise bunaíochtaí é deiseanna do shocrúithe oibre solúbtha a sholáthar d'oibríthe níos sine. San Ísiltír, tairgeann KPN agus DHV socruithe solúbtha oibre (páirtaimseartha) d'fhostaithe, oibríthe níos sine san áireamh. An ghné bainistíochta aoise den chur chuige seo is ea go spreagann solúbthacht i socruithe oibre oibríthe níos sine fanacht i bhfostaíocht de bhrí gurb ionann é agus aistriú níos éasca chuig scor.

Rogha eile chun an t-aistriú ó obair go scor a bhainistiú é scor páirteach nó solúbtha, rogha a bhfuil tóir ag lucht déanta

bheartais air agus, mar is léir ó na samplaí cáis, fostóirí freisin. Sampla amháin é an beartas solúbtha scoir atá in úsáid ag Comhairle Contae Cambridgeshire san RA. Deis atá sa bheartas seo d'fhostaithe incháilithe (55 bliain agus níos sine a bhfuil ballraíocht, trí mhí ar a laghad acu, sa scéim pinsin) iarratas a dhéanamh ar laghdú buan ar uaireanta oibre (20% nó níos mó) nó aistriú chun ról a bhfuil dualgais/freagrachtaí níos ísle luaite leis, agus ag an am céanna tairbhe a bhaint as na sochair pinsin atá carntha acu. I monarcha déantúsaíochta Ford i Valencia, sa Spáinn, tá formhór de na hoibrithe bóna ghoirm aois 61 bliain agus níos sine rannpháirteach sa scéim pháirteach scoir, scéim atá ag fáil tacaíocht ón rialtas, a thugann deis d'oibrithe níos sine a n-uaireanta oibre a laghdú suas go dtí 85%. Ainneoin nach bhfuil oibleagáid ar bith ann fostaí amháin níos óige a fhosú do gach fostaí atá imithe ar scor go páirteach, tá an scéim fós costéifeachtach don fhostóir mar gheall ar an préimheanna suntasacha sinsearachta a mbaineann comhaltáí foirme níos sinsearaí sa chuideachta tairbhe astu. Thosaigh Borealis Agrolinz Melamine GmbH san Ostair ag baint úsáide as an scéim pháirteach scoir ar bhonn níos fairsinge mar chuid den athstruchtúráil a rinneadh i ndiaidh na géarchéime geilleagraí i 2008, ag teacht leis na hathchóirithe a rinne rialtas na hOstaire ar an scéim.

Riachtanais na ngnóthaí beaga

Tugann na cás-staidéir léargas dúinn freisin ar bheartais bainistíochta aoise i ngnóthaí beaga. Léiríonn na samplaí a bhaineann le Made in Inox sa Bheilg agus Proniks sa Laitvia, bunaithe ar na scileanna sonracha a theastaíonn sa ghnó, go bhféadfadh cailteanas fostaí amháin fiú deacracht shuntasach a chruthú. Chomh maith leis sin, is fearr leis na bunáicthe seo fostaithe níos sine a bhfuil taithí acu agus a bhfuil an saineolas sonracha acu a theastaíonn le hobair áirithe a chur i gcrích. Is iondúil nach mbíonn ach tuarastal réasúnta íseal á éileamh ag na fostaithe seo agus nach mbíonn drogall orthu obair shonrach agus fhisiciúil a dhéanamh ag amanna áirithe. Dá réir sin, ó tharla ganntanas fostaithe a bheith ann, d'fhéach na cuideachtaí ar na cás-staidéir a bhfuil cúis mhaith gnó acu le hinfheistiú i bhfostaithe níos sine agus an obair a chur in oiriúint do chúinsí pearsanta.

Beartais chuideachta eile

D'fhéadfadh go mbeadh dreasachtaí níos láidre ag fostóirí fágáil fostaithe a bhfuil pá suntasach sinsearachta carntha acu a éascú. In Ford Valencia, d'fhéadfadh go mbeadh pá sinsearachta cothrom le 60% den bhunphá. Léiríodh pá sinsearachta freisin, áfach, mar mhodh chun an rannpháirtíocht a bhailíochtú agus oibrithe níos sine i nGrúpa MOL san Ungáir a spreagadh.

Léiríonn na cás-staidéir freisin gur laghdaigh cion fostaíochta na bhfostaithe níos sine i rith 2008–2010 i gcuid de na cuideachtaí san áireamh ainneoin go leor samplaí de leas a bhaint as luathscor a bheith tugtha faoi deara. In Vattenfall sa tSualainn, d'ainneoin an raon leathan beart bainistíochta aoise atá ann, ní raibh luathscor ach cothrom le 90% de chaillteanas post athstruchtúraithe a cuireadh i bhfeidhm le linn na tréimhse. D'ardaigh an meánaois scoir, áfach, mar fhreagairt ar thionscnaimh bainistíochta aoise le himeacht deich mbliana.

Tionchar an bheartais náisiúnta

Mar fhocal scoir, níor tagraíodh i gcás staidéir go ginearálta do bheartas náisiúnta a bunaíodh mar fhreagairt ar an ngéarchéim mar ghné a raibh tionchar ar leith aige i ndáil le forbairt bheartas bainistíochta aoise na heagraíochta, cé gur léir gur bhain a lán cuideachtaí tairbhe as dreasachtaí rialála a bhaineann le luathscor nó scor céimnithe agus earcú daoine dífhostaithe níos sine. I gcásanna d'athchóiriú níos bunúsaí agus níos marthanaí, ní raibh impleacht ar bith le tabhairt faoi deara. Bhí tionchar ag an athchóiriú páirteach scoir san Ostair ar an gcinneadh a rinne Borealis bogadh ó luathscor go roghanna bunaithe ar scor páirteach le linn athstruchtúraithe. Tugadh impleachtaí nach raibh súil leo faoi deara freisin. Bhí tionchar diúltach ag athchóiriú an chórais pinsin sa Laitvia i 2009 ar Proniks de bhrí gurb é ba chúis le cinneadh roinnt fostaithe níos sine an bhunaíocht a fhágáil go deonach d'fhonn cáiliú do sholáthar níos fearr pinsin sula raibh tionchar na n-athchóirithe le tabhairt faoi deara.

Conclúidí

Déanann tíortha agus bunáicthe machnamh agus plé ar bhainistíocht aoise ar bhealaí difriúla. Tá beartais i bhfeidhm ag gach tír a chuireann an fheidhm seo i gcrích ar bhealach éigin, ach tá éagsúlacht le tabhairt faoi deara i gcuimsitheacht na mbeartas. Tá éagsúlacht le tabhairt faoi deara i gconair an athchóirithe i dtíortha éagsúla mar aon leis an bpráinn a bhaineann le tionscnaimh a dhírú ar oibrithe níos sine. I gcásanna áirithe agus go háirithe i rith an chúlaithe, ní minic a fhéachtar ar oibrithe níos sine mar ghrúpaí tosaíochta. Ábhar inní ní ba mhó ba ea infhostaitheacht i measc oibrithe níos óige. Ó tharla go raibh éifeacht ag an ngéarchéim ar oibrithe níos óige ar bhealach míchothrom i gcomparáid le haoisghrúpaí eile, ba mhinic go raibh cúiseanna maithe ann tús áite a thabhairt don ghrúpa seo le hais oibrithe níos sine.

I dtéarmaí coibhneasta, ní raibh tionchar diúltach ag an ngéarchéim gheilleagrach a thosaigh i 2008 ar ráta fostaíochta oibrithe níos sine. I bhformhór na dtíortha a clúdaíodh, d'ardaigh rátaí fostaíochta d'oibrithe níos sine agus laghdaigh siad do gach aoisghrúpa eile. I roinnt cás-staidéir, dála BT san RA, d'ardaigh céatadán na n-oibrithe níos sine. I go leor Ballstát agus bunáicthe, ní raibh an ghéarchéim airgeadais mar thoradh le hathruithe bunúsacha ar bheartais bainistíochta aoise ach rinneadh mionchoigeartuithe ar bheartais reatha a bhfuil sé mar aidhm leo scor ag tráth níos déanaí a spreagadh. I dtíortha ina raibh meath suntasach le tabhairt faoi deara san airgeadas rialtais iontu, ní raibh athchóiriú suntasach beartais aoise le tabhairt faoi deara. Níor dhírigh an t-athchóiriú seo, áfach, (san Ungáir, sa Laitvia agus sa Spáinn, mar shampla) go sonracha ar chuspóirí bainistíochta aoise dá réir sin, ach is léir go raibh réasúnaíocht chostchiorraithe luaite leo. Chuir eagraíochtaí leis an úsáid a bhí á baint acu as scor páirteach agus leanadh le húsáid a bhaint as scéimeanna luathscor mar ionstraimí chun ionchur fostaíochta oibrithe níos sine a laghdú i dtéarmaí uaireanta oibre nó líon daoine. Dá ainneoin seo, ní raibh iontu seo ach beart amháin coigeartaithe ar an margadh fostaíochta agus d'fhan rátaí fostaíochta oibrithe níos sine mórán mar a chéile.

Ag leibhéal bunaíochta, tharla athruithe i mbeartas bainistíochta aoise ar bhonn céimnithe – athruithe a d’fhorbair mar fhreagairt ar threochtaí fadtréimhseacha in acmhainní daonna agus i mbeartais fostaíochta. I gcásanna áirithe, níl oibríthe níos sine ag teacht faoi réir na haoise scoir reachtúil. Tá dreasachtaí éagsúla i gceist: socrúithe le haghaidh uaireanta oibre solúbtha; dreasachtaí airgeadais (d’fhostóirí mar aon le fostaithe); idirghabhálacha eagraithe oibre dála acmhainn measúnachtaí bainistíochta agus athruithe róil. Tá níos mó aitheantais á thabhairt do lucht oibre measctha ó thaobh aoise de in iarrachtaí atá ar bun comhtháthú idirghlúine agus aistriú faisnéise laistigh de chuideachtaí a chinntiú. Déileáiltear leis na hathruithe ‘boga’ seo i bpáirt le riachtanais reatha chuideachta ach is ionann iad agus foirm oiriúnaithe freisin do thodhchaí ina bhféadfadh aosú déimeagrafach a bheith mar bhonn le ganntanais poitéinsiúla fostaíochta agus scileanna mar aon le lucht oibre níos sine.

Tuilleadh faisnéise

John Hurley, Oifigeach Taighde
joh@eurofound.europa.eu

An Foras Eorpach chun Dálaí Maireachtála agus Oibre a Fheabhsú
Bóthar Wyattville, Baile Uí Lachnáin, Baile Átha Cliath 18, Éire
Guthán: (+35 1) 204 32 00
R-phost: information@eurofound.europa.eu
Láithreán Gréasáin: <http://www.eurofound.europa.eu/>

Féach tuilleadh foilseachán ar bhainistíocht aoise ag
[http://www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/
agemanagement.htm](http://www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/agemanagement.htm)



Publications Office