



Europos gyvenimo
ir darbo
sąlygų gerinimo fondas

Ekonominio nuosmukio poveikis žmogiškųjų išteklių valdymo, atsižvelgiant į darbuotojų amžių, politikai

> Santrauka <

„Įgyvendinus aktyvaus senėjimo idėją, kūdikių bumo karta, užuot kėlus rūpesčių, padėtų iš dalies išspręsti demografines problemas. Štai kodėl strategijoje „Europa 2020“ pabrėžiama būtinybė užtikrinti, kad senyvo amžiaus žmonės kuo ilgiau išliktų sveiki ir aktyvūs.“

Už užimtumą, socialinius reikalus ir įtrauktį atsakingas Europos Komisijos narys László Andor „Demografinių pokyčių Europoje galimybės ir iššūkiai“, 2010 m. liepos 13 d.



Įvadas

Daugiau dėmesio vyresnio amžiaus darbuotojams

Demografinės problemos vis dar kelia rimtų uždavinių tvariam ekonomikos augimui ir Europos socialiniam modeliui. Dabartinis ekonominis nuosmukis tik paaštrino šias problemas, išstumdamas žmones iš darbo rinkos ir dar labiau padidindamas priklausomybės nuo senėjančios visuomenės santykį.

Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas (Eurofound) atliko tyrimą „Restruktūrizavimas ekonominio nuosmukio laikotarpiu ir darbo jėgos aktyvumas“, kurio metu buvo analizuota įmonėse taikoma žmogiškųjų išteklių valdymo, atsižvelgiant į darbuotojų amžių, praktika, kad būtų įvertinta, kaip šią praktiką paveikė ekonominio nuosmukio metu vykdomas restruktūrizavimas. Per tyrimą buvo nagrinėta vyresnio amžiaus darbuotojų (50 metų ir vyresnių) išlaikymo darbo rinkoje politika nacionaliniu ir įmonių lygmenimis devyniose Europos Sąjungos valstybėse narėse: Austrijoje, Belgijoje, Čekijoje, Vengrijoje, Latvijoje, Nyderlanduose, Ispanijoje, Švedijoje ir Jungtinėje Karalystėje. Visų pirma buvo siekiama apžvelgti bendras vyresnio amžiaus žmonių užimtumo tendencijas, politikos kryptį iki 2008 m. ekonomikos krizės, politikos ir praktikos pokyčius po krizės ir šių pokyčių poveikį vyresnio amžiaus žmonių aktyvumui darbo rinkoje. Didelis dėmesys buvo skirtas ekonomikos krizei, nes antrasis tyrimo tikslas buvo nustatyti, kaip atskirose įmonėse keitėsi žmogiškųjų išteklių valdymo, atsižvelgiant į darbuotojų amžių, praktika per krizę ir po jos, nes daugelis įmonių taikė restruktūrizavimo priemones. Siekiant išsiaiškinti, kaip įmonėse kito žmogiškųjų išteklių valdymo, atsižvelgiant į darbuotojų amžių, praktika, per tyrimą kiekvienoje pasirinktoje valstybėje narėje buvo išnagrinėti politikos ir praktikos pokyčiai dviejose įmonėse.

Akivaizdu, kad žmogiškųjų išteklių valdymo, atsižvelgiant į darbuotojų amžių, praktika Europos politikams yra ypač

aktuali. Priklausomybės nuo senėjančios visuomenės santykis auga visoje Europoje. 2040 m. dvidešimt septyniose ES valstybėse narėse vyresni nei 65 metų asmenys sudarys daugiau kaip 45 proc. dirbingo amžiaus gyventojų nuo 15 iki 64 metų (žr. 1 pav.). Dėl gyventojų senėjimo vis daugiau žmonių visoje Europoje privalės dirbti būdami ir vyresnio amžiaus, kad patenkintų darbo jėgos poreikį ir sumažintų spaudimą, daromą socialinio draudimo ir pensijų sistemoms.

Vyresnio amžiaus žmonių užimtumo didinimas

Atsižvelgiant į šiuos faktus, atlikus tyrimą padaryta bendra išvada, kad užimtumo politika nebeskatina ankstyvo išėjimo į pensiją, kaip kad buvo iki krizės, o tiesiog siūlo „įjungti žemesnę pavarą“, t. y. mažinti darbo laiką ir taikyti laipsnišką išėjimą į pensiją. Taigi vienas iš bendrų nūdienos politikos tikslų yra siekti aukštesnių vyresnio amžiaus žmonių užimtumo rodiklių. Šį siekį įrodo užimtumo rodikliai, per 2001–2010 m. laikotarpį padidėję visose vyresnių darbuotojų amžiaus grupėse, suskirstytose kas penkerius metus (žr. 2 pav.). Vis dėlto, kaip rodo daugelio šiame projekte dalyvavusių įmonių pavyzdžiai, darbdaviai ir toliau taikė ankstyvo išėjimo į pensiją praktiką tais atvejais, kai per krizę patiriami restruktūrizavimo darbų nuostoliai buvo itin dideli. Tačiau jeigu anksčiau ankstyvo išėjimo į pensiją praktika buvo susijusi su smarkiu vyresnio amžiaus žmonių užimtumo rodiklių mažėjimu, tai per krizę ši praktika buvo įgyvendinama jau nuosaikiau: tai pagrindžia ir tas faktas, kad vyresnio amžiaus žmonių užimtumo rodiklius krizė paveikė kur kas mažiau negu jaunesnių arba pagrindinio dirbingo amžiaus asmenų užimtumo rodiklius. Keliose tyrimo dalyvavusiose valstybėse (Austrijoje, Belgijoje, Vengrijoje, Nyderlanduose ir Švedijoje) 60–64 metų asmenų užimtumo rodikliai 2011 metais buvo didesni negu 2008-aisiais, dar prieš įsisiautėjant krizei, o iš tų atvejų, kur įmonių darbo jėga buvo suskirstyta pagal amžių prieš krizę ir po krizės, buvo tiek pat tokių, kai vyresnio amžiaus darbuotojų dalis padidėjo, tiek pat ir tokių, kai ši dalis sumažėjo.

1 pav. Priklausomybės nuo senėjančios visuomenės santykis pasirinktose valstybėse narėse 2001–2010 m. II ketvirtį ir numatomas santykis 2040 m.



Šaltinis: Eurostatas.

Vyresnio amžiaus žmonių užimtumo rodikliai valstybėse narėse gerokai skiriasi. Pavyzdžiui, Švedijoje daugiau kaip 60 proc. 60–64 metų žmonių yra dirbantys asmenys, tačiau Belgijoje ir Vengrijoje ši grupė sudaro mažiau kaip 20 proc. Visose valstybėse didžiausias užimtumo rodiklių pokytis užregistruotas priešpensinio amžiaus grupėje (60–64 metų grupėje), o bendri duomenys rodo, kad nuo 55 metų išeinančių į pensiją žmonių skaičius įvairiose valstybėse labai skiriasi. Daugelyje valstybių mažesnius vyresnio amžiaus žmonių užimtumo rodiklius lėmė ankstyvo išėjimo į pensiją praktika, anksčiau taikyta kaip prisitaikymo darbo rinkoje priemonė.

Pavyzdžiui, Čekijoje daugiau kaip 80 proc. 50–54 metų žmonių yra dirbantys asmenys, o tarp 60–64 metų asmenų dirbančiųjų jau yra vos 25 proc. (žr. 2 pav.). Pastebimi ir lyčių skirtumai: vyresnio amžiaus moterų užimtumo rodikliai yra mažesni nei vyresnio amžiaus vyrų, tačiau iš čia aptariamos valstybių narių grupės šis skirtumas mažesnis vėliau prisijungusiose valstybėse narėse: Latvijoje, Vengrijoje ir Čekijoje. Be to, užimtumo rodikliai didesni tose valstybėse,

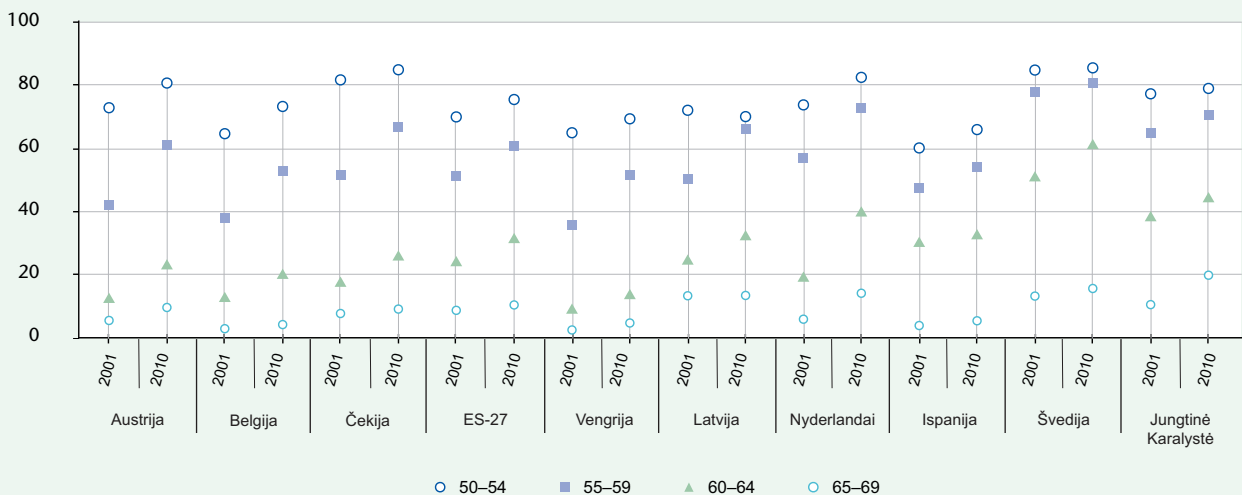
kuriose geresnė darbuotojų kvalifikacija, ir tai nepriklauso nuo darbuotojų amžiaus.

Nacionalinės politikos pokyčių apžvalga

Įvairios iki dabartinės krizės taikytos politikos priemonės

Kad galėtume įvertinti skirtumus tarp valstybių narių ir tarp demografinių kiekvienos valstybės grupių, turime išanalizuoti pasirinktą politikos kryptį. Devyniose pasirinktose valstybėse narėse atliktas tyrimas parodė, kad prieš 2008–2009 m. ekonomikos ir finansų krizę šios valstybės nevienodai vykdė užimtumo politiką, ypač susijusią su vyresnio amžiaus darbuotojais, taip pat nevienodai rėmė vyresnio amžiaus darbuotojus, taikydamos platesnio pobūdžio visų amžiaus grupių užimtumo politiką. Taigi prieš krizę valstybėse narėse buvo naudojamos (ir daugeliu atvejų tebenaudojamos) įvairios vyresnio amžiaus žmonių darbo rinkoje rėmimo arba išlaikymo priemonės. Šios politikos priemonės yra labiau netiesioginės, ir jų tikslai gerokai platesni, negu tik remti vyresnio amžiaus žmonių dalyvavimą darbo rinkoje (pavyzdžiui, platesnėms grupėms skirtos priemonės ir

2 pav. Užimtumo rodikliai pasirinktose valstybėse narėse pagal amžiaus grupes nuo 50 iki 69 metų (2001–2010 m. II ketvirtis)



Šaltinis: Eurostatas.

socialinio draudimo ir pensijų išmokoms mažinti skirtos iniciatyvos). Iš tokių priemonių paminėtinos šios:

- pensijų sistemos reforma (pavyzdžiui, pensininkų gaunamų pensijų ir darbuotojų bei darbdavių mokamų pensijų įmokų pakeitimai);
- įstatymuose nustatyto pensinio amžiaus ilginimas (žr. lentelę);
- ankstyvo išėjimo į pensiją paskatų mažinimas;
- ligos ir (arba) prarasto darbingumo pašalpų reforma;
- kovos su diskriminacija politika;
- priemonės, kuriomis skatinama mokytis visą gyvenimą ir tobulinti įgūdžius darbo vietoje.

Be to, yra keletas tiesioginių politikos priemonių, konkrečiai susijusių su žmogiškųjų išteklių valdymo, atsižvelgiant į darbuotojų amžių, politika. Iš jų paminėtinos šios:

- finansinės lengvatos darbdaviams, kuriomis skatinama išlaikyti vyresnio amžiaus žmones darbo rinkoje;

- finansinės lengvatos darbdaviams, kuriomis skatinama padėti vyresnio amžiaus žmonėms grįžti į darbo rinką;
- finansinės lengvatos darbuotojams, kuriomis skatinama ilgiau likti darbo rinkoje;
- laipsniško arba dalinio išėjimo į pensiją sistemos;
- lankstaus darbo galimybės vyresnio amžiaus darbuotojams;
- informavimo kampanijos, kuriomis skatinama keisti požiūrį į vyresnio amžiaus darbuotojus, įskaitant vyriausybės skiriamus apdovanojimus už įmonių taikomą gerąją žmogiškųjų išteklių valdymo, atsižvelgiant į darbuotojų amžių, praktiką.

Tyrimo dalyvavusios valstybės narės šias priemones 2000–2008 m. naudojo nevienodai, ir tai lėmė įvairūs politiniai veiksniai: skirtingi nacionaliniai prioritetai, reformų kryptys ir pradinis pensijų ir socialinio draudimo sistemų atspirties taškas. Pavyzdžiui, Nyderlandų ir Čekijos nacionalinėse ataskaitose kaip politiniai veiksniai yra paminėtas socialinio draudimo sistemos tvarumas ir galimas darbo jėgos trūkumas.

Lentelė. Įstatymuose nustatyto pensinio amžiaus ir numatomų pokyčių pasirinktose valstybėse narėse apžvalga

Valstybė	Vyrai	Moterys	Numatomi pokyčiai	Pastabos
Austrija	65	60	Taip	
Belgija	65	65	Ne	
Čekija	62	61	Taip	Pensinis amžius bus ilginamas iki 63 metų vyrams nuo 2016 m., o bevaikėms moterims – nuo 2019 m. Vaikų turinčios moterys į pensiją galės išeiti 59–62 metų, atsižvelgiant į užaugintų vaikų skaičių (šiuo metu moterys į pensiją išeina 57–61 metų, atsižvelgiant į užaugintų vaikų skaičių).
Vengrija	62	62	Taip	Pensinis amžius bus ilginamas iki 65 metų vyrams nuo 2018 m., o moterims – nuo 2020 m.
Latvija	62	62	Taip	Pensinis amžius bus pamažu ilginamas iki 65 metų iki 2021 m.
Nyderlandai	65	65	Taip	Vyksta diskusijos dėl susitarimo pailginti pensinį amžių iki 66 metų 2020 m., o iki 67 metų – 2025 m.
Ispanija	65	65	Taip	Pensinį amžių ketinama ilginti nuo 65 iki 67 metų per 2013–2027 m. laikotarpį.
Švedija	65	65	Ne	Pensinis amžius yra lankstus. Valstybės pensijos galima prašyti nuo 61 metų, o pensijų sistemoje taikomos skatinimo priemonės, kuriomis siekiama atidėti išėjimą į pensiją.
Jungtinė Karalystė	65	60	Taip	Nuo 2018 m. moterys į pensiją galės išeiti tik sulaukusios 65 metų, kaip ir vyrai; 2020 m. pensinis amžius pailgės iki 66 metų tiek vyrams, tiek moterims. Ankstesniame įstatyme, reglamentuojančiame išėjimą į pensiją, buvo nustatyta, kad pensinis amžius pailgės iki 67 metų per 2034–2036 m. laikotarpį ir iki 68 metų per 2044–2046 m. laikotarpį. Nustatytasis pensinis amžius buvo panaikintas.

Pastaba: šioje lentelėje pateiktas įstatymuose nustatytas pensinis amžius. Faktinis pensinis amžius gali būti trumpesnis arba ilgesnis, atsižvelgiant į kitus būdus išeiti į pensiją arba tai atidėti (pavyzdžiui: ankstyvas išėjimas į pensiją, dalinis išėjimas į pensiją ir darbas išėjus į pensiją).

Šaltinis: autorių išrinkti duomenys iš nacionalinių ataskaitų ir iš EBPO 2010–2011 m. informacijos.

Politikos reformos kai kuriose valstybėse narėse

Kai kurios valstybės narės paramos vyresnio amžiaus darbuotojams klausimą ėmė spręsti visais aspektais, pradėdamos nuo politikos reformos praėjusio dešimtmečio pabaigoje ir šio dešimtmečio pradžioje.

Švedijoje socialiniai partneriai vieningai sutaria, kad gyventojų senėjimas yra politinis prioritetas. Pagal 1999 m. pensijų reformas mokėtina pensija priklausė nuo skirtumo tarp pensinio amžiaus ir vidutinės abiejų lyčių gyvenimo trukmės per ankstesnius penkerius metus. Įgyvendinus šias reformas numatyta, kad darbuotojai išeiti į pensiją gali sulaukę 61 metų. Tačiau yra taikomos patrauklios lengvatos, kuriomis skatinama darbuotojus pasilikti darbo rinkoje iki 65 metų ir ilgiau, o nuo 2006 m. šios lengvatos dar padidintos, pakeičiant mokesčių sistemą taip, kad iš darbo gaunamos pajamos būtų vertinamos palankiau negu pensijų pajamos. Taip pat kartu iki 67 metų buvo pailgintas amžius, iki kurio darbuotojai galėtų likti darbo rinkoje. Kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūra pagrįsta Švedijos darbo kodekso principu „paskutinis įeina, pirmas išeina“. 2006 m. įdiegta papildomų priemonių, kuriomis tiesiogiai skatinamas vyresnio amžiaus asmenų užimtumas, didinant vyresnio amžiaus darbuotojų darbo mokesčių kreditą, mažinant darbdavio įmokas už 65 metų ir vyresnius darbuotojus ir siekiant reformuoti prarasto darbingumo pašalpų mokėjimą, kad jos taptų mažiau patrauklia galimybe pasitraukti iš darbo rinkos. Be to, darbdaviai gali pasinaudoti papildomomis mokesčių lengvatomis už 55 metų ir vyresnių bedarbių asmenų įdarbinimą pagal programą „Darbo vietos naujai pradžia“.

Panaši padėtis susiklostė ir Jungtinėje Karalystėje, kur vis daugiau socialinių partnerių per pastarąjį dešimtmetį pripažino, kad būtina skatinti ilgesnę profesinę veiklą. Jungtinėje Karalystėje konkrečiai imtasi reformuoti platesnes reguliavimo priemones, darančias poveikį vyresnio amžiaus asmenų užimtumui, pavyzdžiui, 2008 m. padidintas 2007 m. Pensijų įstatyme nustatytas pensinis amžius ir persvarstyti reikalavimai, keliami prarasto darbingumo pašalpai gauti. 2011 m. vyriausybė nusprendė panaikinti nustatytąjį pensinį amžių. Taip pat neseniai buvo pateikti pasiūlymai iki 2046 m. pensinį amžių pailginti iki 68 metų ir iki 2018 m. pamažu naikinti skirtumą tarp moterų ir vyrų pensinio amžiaus. Be to, ankstyvo išėjimo į pensiją paskatas ir galimybes galėjo sumažinti pastaruosius du dešimtmečius vykdomas privačios pensijų sistemos pertvarkymas į apibrėžtų įmokų modelį.

Kai kurios valstybės narės, pavyzdžiui, Vengrija ir Čekija, didžiausią dėmesį sutelkė į jaunų žmonių integravimą į darbo rinką, o šių valstybių žmogiškųjų išteklių valdymo, atsižvelgiant į darbuotojų amžių, politika neretai dar tik pradėdama kurti. Abiejose valstybėse vis dar vyrauja ankstyvas išėjimas į pensiją, o Vengrijos darbdavių ir visuomenės požiūris į vyresnio amžiaus asmenų užimtumą nėra itin palankus. Tokį požiūrį iš dalies lėmė tai, kad paskutinio dešimtmečio pradžioje ankstyvas išėjimas į pensiją buvo primygtinai pabrėžiamas kaip prisitaikymo darbo rinkoje priemonė pereinant prie rinkos ekonomikos. Vengrijoje, pavyzdžiui, yra paskatų nelikti darbo rinkoje, nes sukauptos pensijos išmokos sulaukus 60 metų pradeda mažėti.

Ankstyvas ir dalinis išėjimas į pensiją

Kad remtų ir skatintų vyresnius darbuotojus, kitos valstybės narės dėmesį sutelkė į konkrečias politikos sritis, ypač į ankstyvo išėjimo į pensiją sistemų reformavimą ir valdymą. Šiomis reformomis buvo siekiama apriboti teises, suteikiamas anksti išeinant į pensiją, ir skatinti laipsnišką išėjimą į pensiją. Reformų priežastys iš esmės buvo dvi: siekis didinti užimtumo rodiklius ir užkirsti kelią būsimam darbo jėgos trūkumui bei susirūpinimas dėl socialinio draudimo sistemos tvarumo. Vengrija pasistengė apriboti ankstyvo išėjimo į pensiją sistemų naudojimą: kai kurias sistemas panaikino, o kitoms sistemoms apribojo vyriausybės mokamas kompensacijas. Belgijos vyriausybė pertvarkė išankstinės pensijos išmokų sistemą, pailgindama amžių, nuo kurio suteikiama teisė gauti pensiją, nuo 58 iki 60 metų, ir pailgindama privalomą ekonominės veiklos (darbo) stažą nuo 20 iki 30 metų. Nyderlandai pritaikė išankstinės senatvės pensijos mokesčių administravimą, dėl kurio ankstyvo išėjimo į pensiją sistemos tapo mažiau patrauklios. Kai kurios reformos nuosaukiau paveikė laipsniško išėjimo į pensiją sistemų valdymą. Ispanijos vyriausybė ragino taikyti dalinės pensijos sistemas, pagal kurias 60–64 metų darbuotojai galėjo išeiti į pensiją ir kartu pasilikti dirbti ne mažiau kaip 25 proc. darbo laiko, o likusį laiką juos pakeistų naujas darbuotojas. Praktinė šios programos nauda buvo ribota: tai nebuvo de facto būdas reguliuoti darbo jėgą, nes darbuotojų skaičius organizacijoje išliko toks pat. Vis dėlto „Ford“ gamyklos (Ispanija) pavyzdys rodo, kad kai kurioms įmonėms ši galimybė pasirodė patraukli ir priimtina.

Austrija taip pat daug dėmesio skyrė daliniam išėjimui į pensiją, o konkrečiai dviem būdams: dalinio išėjimo į pensiją sistemai, pagal kurią darbo laikas kaskart trumpinamas perpus, ir etapų modeliui, pagal kurį darbuotojas per pirmąjį dalinio išėjimo į pensiją sistemos etapą dirba visu etatu, o antrojo sistemos etapo pradžioje išeina į pensiją. Sistema buvo sugriežtinta, 2004 ir 2009 metais atlikus svarbias reformas, kurias įgyvendinus numatyta ilginti minimalų tinkamumo amžių vyrams (numatyta iki 2013 m. šį amžių pailginti nuo 55 iki 60 metų) ir moterims (numatyta iki 2013 m. šį amžių pailginti nuo 50 iki 55 metų), tačiau 2009 m. dėl krizės laipsniškas minimalaus tinkamumo amžiaus ilginimas buvo laikinai sustabdytas. Etapų modelis tarp darbdavių ir darbuotojų buvo populiariesnis negu nuoseklusis modelis, o tai reiškė, kad dalinio išėjimo į pensiją sistema veikė kaip ankstyvo išėjimo į pensiją sistema. Šią problemą padėjo išspręsti 2009 m. atliktos šios sistemos reformos, pasiūlant darbdaviams išmokėti didesnes kompensacijas už nuosekliojo modelio pasirinkimą. Netrukus dalinį išėjimą į pensiją pagal etapų modelį pasirinkusiųjų skaičius sumažėjo perpus.

Vyresnio amžiaus darbuotojų išlaikymas darbo rinkoje

Kelios valstybės narės, be to, kad reformavo ankstyvo išėjimo į pensiją sistemas, darbdaviams ir darbuotojams pasiūlė priemones, kuriomis tiesiogiai skatinama išlaikyti vyresnio amžiaus darbuotojus darbo rinkoje. Belgija darbdaviams ir darbuotojams suteikė finansinių lengvatų, kad padidintų vyresnio amžiaus asmenų užimtumą ir paskatintų juos išlaikyti darbo rinkoje. Taip pat Belgijoje buvo

imtasi vyresnių darbuotojų aktyvinimo priemonių, tokių kaip *cellules d'emploi* (liet. – užimtumo sistemos), kuriomis siekiama palengvinti perėjimą į kitą darbą netekusiems darbo po restruktūrizavimo darbuotojams. Be to, šių priemonių taikymas parodė, kad itin dideliu mastu atsisakoma ankstyvo išėjimo į pensiją sistemos, nes nebeliko ankstesnio glaudaus ryšio tarp restruktūrizavimo ir ankstyvo išėjimo į pensiją. Ispanijoje keletas skatinimo priemonių yra susietos su socialinio draudimo įmokomis. Darbdavio socialinio draudimo įmokos yra sumažintos 50 proc. už 60 metų ir vyresnius darbuotojus ir laipsniškai didinamos po 10 proc., kol pasiekia 100 proc., kai darbuotojui sukanka 65 metai. Atsižvelgiant į opią jaunimo nedarbo problemą šioje valstybėje narėje, krizės laikotarpiu tam tikri šių skatinimo priemonių būdai buvo taikomi ir jaunesnių darbuotojų kategorijoms, pavyzdžiui, tokios priemonės, kuriomis iš pradžių buvo skatinami darbdaviai įdarbinti arba išlaikyti darbo rinkoje vyresnio amžiaus darbuotojus, buvo pritaikytos ir kitiems rizikos grupėms priklausantiems asmenims.

Gebėjimų tobulinimas

Daugelis valstybių narių daug dėmesio skyrė ir įsidarbinimo galimybėms, t. y. nuolatinio mokymosi ir tobulinimosi galimybėms, siekiant užtikrinti darbuotojams įsidarbinti reikalingus gebėjimus. Kelios valstybės narės (Austrija, Vengrija ir Latvija) pasiūlė darbuotojams ir darbdaviams lengvatų, kuriomis skatinama mokytis visą gyvenimą. Buvo vykdomos informavimo apie darbuotojų sveikatą kampanijos, kuriomis darbdaviai buvo mokomi, kaip prisiderinti prie darbo jėgos senėjimo, o darbuotojai buvo šviečiami apie būtinybę ilgiau pasilikti darbo rinkoje. Kitas svarbus žmogiškųjų išteklių valdymo, atsižvelgiant į darbuotojų amžių, iniciatyvų aspektas yra įvairovės skatinimo politika, t. y. svarbu, kad vyresnio amžiaus darbuotojai būtų laikomi atskira reikšminga kategorija. Tokios valstybės narės kaip Austrija, Latvija, Nyderlandai ir Švedija vyresnio amžiaus darbuotojus atskira grupe laiko ir reguliavimo, ir iniciatyvų taikymo srityse. Atsižvelgdamos į gyventojų senėjimą, valstybės narės ir įmonės įvairaus amžiaus darbo jėgą vis dažniau laiko natūraliai tvaresne.

Kovos su diskriminacija ir įvairovės skatinimo politika

Kovos su diskriminacija ir įvairovės skatinimo politika nuolat gvildinama valstybių narių ataskaitose ir iš dalies reguliuojama atsižvelgiant į Europos teisės aktus. Iš esmės tai reiškia, kad amžius negali būti laikomas veiksniu priimant žmogiškųjų išteklių valdymo sprendimus (dėl darbuotojų samdos ir atleidimo iš darbo), tačiau kai kurių valstybių darbo kodeksuose yra konkrečios nuostatos, dėl kurių vyresnio amžiaus darbuotojus iš darbo atleisti yra sunkiau. Nyderlanduose ir Švedijoje kolektyvinio atleidimo iš darbo srityje laikomasi principo „paskutinis įeina, pirmas išeina“. Latvijos darbo kodekse nustatyta, kad svarbiausias kriterijus, pagal kurį nusprendžiama, kuriuos darbuotojus kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju palikti tarnyboje – penkeri metai nuo išėjimo į pensiją. Tose valstybėse, kuriose turi būti panaikintas nustatytasis pensinis amžius (pavyzdžiui, Jungtinėje Karalystėje), darbdaviai išreiškė susirūpinimą dėl jų pažeidžiamumo diskriminacijos dėl amžiaus atvejais, kai vyresnio amžiaus darbuotojai užprotestuoja atleidimą iš darbo. Vengrijoje, kurioje vyresnio amžiaus žmonių užimtumo rodikliai mažiausi iš visų tyrime dalyvavusių

valstybių narių, neseniai atlikta daug tyrimų diskriminacijos dėl amžiaus klausimais, ir tai, kaip matyti, yra ne tik visuomenės, bet ir administracinis reikalas.

Socialinių partnerių vaidmuo

Socialinių partnerių vaidmuo formuojant politiką yra nevienodas. Kai kuriose valstybėse narėse, pavyzdžiui, Čekijoje ir Vengrijoje, socialiniai partneriai dažniausiai atlieka tik patariamąją funkciją. Taigi jų poveikis formuojant politiką yra gana ribotas. Kitose valstybėse narėse, pavyzdžiui, Belgijoje ir Nyderlanduose, socialinių partnerių vaidmuo yra pagrindinis formuojant konkrečias politikos priemones vyriausybės reglamentuojamoje bendroje sistemoje. Pavyzdžiui, Nyderlanduose socialiniai partneriai sutiko nubraukti papildomas metinių atostogų dienas, skiriamas vyresnio amžiaus darbuotojams, ir taip buvo sumažintos vyresnio amžiaus darbuotojų įdarbinimo išlaidos. Dar vienas socialinių partnerių iniciatyvos šioje srityje pavyzdys yra Austrijos virtuali konsultacijų internetu svetainė *Arbeit und Alter*, kur teikiama informacija visais su amžiumi susijusiais darbo ir socialinio draudimo klausimais, be to, veikia informacijos mainų forumas.

Naujausios politikos iniciatyvos valstybėse narėse

Reagavimo į krizę tendencijos

Valstybės narės į dabartinę krizę reagavo įvairiai, ir tai iš dalies įrodo, kad skirtingoms valstybėms finansų krizė turėjo nevienodą poveikį, be to, valstybės nevienodai vertina būtinybę spartinti reformų įgyvendinimą. Prasidėjus krizei, pradėjo ryškėti tam tikros tendencijos:

- Per ekonomikos krizę vėl imta taikyti ankstyvą išleidimą į pensiją kaip darbo jėgos valdymo priemonę. Nors daugelis valstybių narių sumažino ankstyvo išėjimo į pensiją skatinamųjų priemonių ir būdų skaičių ir tai rodo politinę tendenciją atsisakyti jų taikymo, vis dėlto ankstyvas išleidimas į pensiją darbdaviams buvo privalomo atleidimo iš darbo alternatyva.
- Dalinio išėjimo į pensiją sistemos buvo reformuotos ir išplėtos. Kai kurios valstybės pasistengė užtikrinti, kad dalinio išėjimo į pensiją galimybės iš tikrųjų nebūtų ankstyvo išėjimo į pensiją būdas.
- Daugelyje valstybių pastebėta tendencija ilginti pensinį amžių. Vienose valstybėse šie planai jau įgyvendinami, o kitose valstybėse šiuo klausimu dar vyksta diskusijos. Švedija ketina nustatyti konkretų ryšį tarp (ilgėjančios) vidutinės gyvenimo trukmės ir pensinio amžiaus ir tuo pagrįsti būsimą pensijų sistemos finansavimą. Panašias galimybes svarsto ir kitos valstybės (pavyzdžiui, Nyderlandai).
- Atsižvelgdamos į tai, kas pasakyta pirmiau, kai kurios valstybės narės, taikančios apibrėžtų išmokų pensijų sistemas, padidino privalomas darbuotojų įmokas, dažniausiai pailgindamos su uždarbiu susijusį laikotarpį arba sumažindamos pensijų išmokas.
- Buvo imtasi dalinės privatizacijos veiksnių arba pradėtos diegti mišrios daugiasluoksnės viešosios ir privačios pensijų sistemos, taip pat apibrėžtų įmokų sistemos tais atvejais, kai vyravo privačių pensijų sistema (pavyzdžiui, Jungtinėje Karalystėje).

- Kai kurios valstybės narės išplėtė arba naujai įdiegė mokesčių ar socialinio draudimo lengvatas darbdaviams ir darbuotojams, skatindamos išlaikyti vyresnio amžiaus darbuotojus darbo rinkoje. Kai kuriose valstybėse buvo padidinti pensijos priedai už atidėtas pensijų išmokas tiems asmenims, kurie pasiliko darbo rinkoje.

Politikos pokyčiai šalių lygmeniu

Kai kurios valstybės narės, pavyzdžiui, Švedija ir Jungtinė Karalystė, jau prieš krizę įdiegė svarbias skatinimo priemones, kad užtikrintų tvaresnę žmogiškųjų išteklių valdymo, atsižvelgiant į darbuotojų amžių, praktiką. Taigi šiose valstybėse nebuvo žymesnių politikos pakeitimų šioje srityje. Jungtinės Karalystės vyriausybė pristatė keletą mokymo programų, skirtų vyresniems nei 50 metų bedarbiams.

Tokios valstybės narės kaip Austrija, Belgija ir Nyderlandai vykdomą politiką pakeitė po finansų krizės, siekdamos remti finansinį spaudimą patiriančius dirbančius arba į pensiją išeinančius vyresnio amžiaus darbuotojus. Nyderlandai sutiko iš esmės pailginti įstatymuose nustatytą pensinį amžių ir suteikė papildomų lengvatų darbuotojams mokytis. Austrija reformavo dalinio išėjimo į pensiją sistemą, kad ši sistema taptų patikimu darbo ne visą darbo dieną modeliu vyresnio amžiaus darbuotojams. Valstybė įdiegė keletą priemonių, skirtų apriboti vyriausybės mokamas kompensacijas darbdaviams, panaikinti įmonių įsipareigojimą pasamdyti naują darbuotoją, taip kompensuojant vyresnio amžiaus darbuotojo ankstyvą išėjimą į pensiją, sumažinti privalomą įprasto darbo laiką nuo 80 iki 60 proc., kad tuo galėtų pasinaudoti daugiau darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, ir paskatinti plačiai naudojamą etapų modelį pakeisti nuosekliu, pasiūlant išmokėti nuoseklų modelį pasirinkusiems darbdaviams didesnę prarastų pajamų kompensavimo dalį (90 proc.), negu taikoma pasirinkus etapų modelį (55 proc.). Vengrija, Nyderlandai ir Jungtinė Karalystė taip pat pasiūlė atlygį išėjimą į pensiją atidėjusiems darbuotojams, skirdamos pensijų priemokas už kiekvienus metus, dirbtus sukakus pensiniam amžiui (Nyderlanduose – iki 70 metų).

Kai kurių valstybių narių vykdomos politikos, turinčios įtakos vyresnio amžiaus darbuotojams, permainas daugiausia lėmė nuogaustavimai dėl biudžeto. 2011 m. Ispanija, verčiama prastos finansinės padėties, nusprendė per 2013–2027 m. laikotarpį išėjimo į pensiją amžių pailginti nuo 65 iki 67 metų. Taip pat darbuotojai turės daugiau prisidėti, kad gautų bazinę pensiją. Be to, minimalus ankstyvo išėjimo į pensiją amžius buvo pailgintas nuo 61 iki 63 metų, kai krizės laikotarpiu pensiją vis dar galėjo gauti 61 metų asmenys. Įstatymų nuostatos, reglamentuojančios dalinį išėjimą į pensiją, liko nepakitusios. Latvijoje krizė lėmė itin didelį ekonominį nuosmukį. Vienos iš reagavimo priemonių buvo apriboti galimybę gauti valstybės pensiją ir dirbti vienu metu (vėliau, teisiškai užprotestavus, ši priemonė buvo atšaukta), panaikinti ankstyvo išėjimo į pensiją galimybes (2011 m.) ir padidinti įmokas bazinei pensijai gauti. Dvi pirmosios priemonės lėmė staigų dirbančių pensininkų skaičiaus sumažėjimą (daugiau kaip 40 proc.), o tai parodo, kad vyresnio amžiaus darbuotojai nusprendė palikti darbo rinką dar prieš įsigaliojant naujosios priemonės, nes jautėsi

netikri dėl galimų būsimų politikos permainų. Taip pat Latvija įdiegė subsidijuojamų darbo vietų programą, pagal kurią daugelis priešpensinio amžiaus darbuotojų (74 proc.) per tris dalyvavimo programoje mėnesius susirado nuolatinį darbą.

Įmonių taikoma žmogiškųjų išteklių valdymo, atsižvelgiant į darbuotojų amžių, politika

Politikos objektas

Žmogiškųjų išteklių valdymo, atsižvelgiant į darbuotojų amžių, politiką įmonėse paveikė bendri politiniai įvykiai įvairiose valstybėse. Pavyzdžiui, Švedijos žmogiškųjų išteklių valdymo, atsižvelgiant į darbuotojų amžių, politikos objektas sutampa su dviejų šios valstybės įmonių – Kirunos regiono administracijos ir „Vattenfall“ – politikos objektu. Abiejose įmonėse žmogiškųjų išteklių valdymo, atsižvelgiant į darbuotojų amžių, politika nukreipta į bendruosius mokymus, gebėjimų ugdymą, informacijos teikimą ir lankstaus darbo modelį. Tikslas yra ugdyti vyresnio amžiaus darbuotojų įgūdžius ir gebėjimą prisitaikyti ir išlaikyti šiuos darbuotojus darbo rinkoje.

Žinių perdavimo gebėjimų ir įgūdžių ugdymas

Kitų valstybių narių įmonės, priskirtos prie turinčių progresyvų požiūrį į žmogiškųjų išteklių valdymą, atsižvelgiant į darbuotojų amžių, paprastai šioje srityje taiko ne atskirą praktiką, bet skiria dėmesio įsidarbinimo galimybėms ir stengiasi užtikrinti, kad darbuotojų įgūdžiai būtų reikiamo lygio per visą darbo praktiką. Tokios organizacijos rūpinasi visų amžiaus grupių darbuotojų įsidarbinimo galimybėmis per visą jų karjerą. Jeigu yra svarbu išlaikyti gerus vyresnio amžiaus darbuotojų įgūdžius, šie darbuotojai dažnai yra konkreti tikslinė grupė įsidarbinimo galimybių gerinimo programose. Tokie pavyzdžiai yra įmonė „Barco“ (Belgija), bendrovė „Abengoa“ (Ispanija), įmonės „KPN“ ir „DHV“ (Nyderlandai) ir „MOL“ grupė (Vengrija).

Taip pat kai kurių įmonių pavyzdžiai rodo, kad jose vertinamas žinių perdavimas iš kartos į kartą. Tokio žinių perdavimo pavyzdžiai yra pareigų perėmimo planavimas, vyresnio amžiaus darbuotojų įtraukimas į staigos mokymus ir per karjerą sukauptų žinių (dažnai neišreikštų žodžiais) užrašymas. Iš tokią praktiką taikiusių įmonių paminėtinos „MOL“ grupė (Vengrija) ir Kirunos regiono administracija (Švedija). Užklupus krizei ir sumažėjus mokymui skirtoms lėšoms, kai kuriais atvejais vyresnio amžiaus darbuotojai buvo pasitelkiami kaip mentorai.

Lankstaus darbo ir išėjimo į pensiją sistemos

Suteikti vyresnio amžiaus darbuotojams lankstaus darbo galimybes – tai dar vienas būdas, kurį naudoja įmonės savo žmogiškųjų išteklių valdymo, atsižvelgiant į darbuotojų amžių, praktikoje. Nyderlandų įmonės „KPN“ ir „DHV“ siūlo savo darbuotojams, tarp jų ir vyresnio amžiaus, lankstaus darbo (ne visą darbo dieną) galimybes. Tai gera žmogiškųjų išteklių valdymo, atsižvelgiant į darbuotojų amžių, praktika: lankstaus darbo galimybės skatina vyresnio amžiaus darbuotojus pasilikti darbo rinkoje, nes užtikrina sklandesnį perėjimą nuo darbinės veiklos prie pensijos.

Kitas sklandaus perėjimo nuo darbinės veiklos prie pensijos būdas yra dalinis arba lankstus išėjimas į pensiją. Įmonėse atliktų tyrimų duomenimis, jam pritaria vis daugiau politikų ir darbdavių. Puikus to pavyzdys – lankstaus išėjimo į pensiją politika, kurią taiko Kembridžšyro grafystės taryba (Jungtinė Karalystė). Pagal šią politiką reikalavimus atitinkantiems darbuotojams (sulaukusiems 55 metų ir ne mažiau kaip tris mėnesius dalyvaujantiems pensijų sistemoje) suteikiama teisė prašyti sumažinti darbo valandų skaičių (20 proc. ir daugiau) arba laipsniškai sumažinti pareigas bei atsakomybę ir kartu gauti sukauptas pensijų išmokas. „Ford“ gamykloje Valensijoje (Ispanija) dauguma 61 metų ir vyresnių darbininkų dalyvauja vyriausybės remiamoje dalinio išėjimo į pensiją sistemoje, leidžiančioje vyresnio amžiaus darbuotojams sumažinti darbo valandas iki 85 proc. Nors galioja reikalavimas priimti jaunesnį darbuotoją į iš dalies išėjusio į pensiją darbuotojo darbo vietą, darbdaviams ši sistema vis tiek yra ekonomiškai, nes vyresnio amžiaus bendrovės darbuotojai gauna dideles su darbo stažu susijusias priemokas. Austrijos bendrovė „Borealis Agrolinz Melamine GmbH“ dalinio išėjimo į pensiją sistemą plačiau ėmė taikyti restruktūrizavimo laikotarpiu po 2008 m. ekonomikos krizės, atsižvelgdama į sistemos reformas, kurias atliko Austrijos vyriausybė.

Mažųjų įmonių poreikiai

Atliktas tyrimas leidžia pažvelgti ir į mažųjų įmonių taikomą žmogiškųjų išteklių valdymo, atsižvelgiant į darbuotojų amžių, praktiką. Įmonių „Made in Inox“ (Belgija) ir „Proniks“ (Latvija) pavyzdžiai rodo, kad, atsižvelgiant į konkrečius gebėjimus, reikalingus įmonei, kartais net ir vieno darbuotojo praradimas gali tapti didele problema. Šios įmonės vyresnio amžiaus darbuotojams teikia pirmumą, nes jie paprastai turi išskirtinę patirtį, reikalingą darbui atlikti. Šie darbuotojai dažniausiai pasitenkina kukliu darbo užmokesčiu ir nesibodi imtis labai specifinio, o kartais ir sunkaus fizinio darbo. Taigi, atsižvelgdamos į darbo jėgos trūkumą, tyrime dalyvavusios įmonės turi rimtą paskatą investuoti į vyresnio amžiaus darbuotojus ir pritaikyti darbą prie asmeninių aplinkybių.

Kitos įmonių taikomos priemonės

Darbdaviai gali būti suinteresuoti išleisti į pensiją darbuotojus, sukaupusius didelį su darbo stažu susijusį užmokestį. „Ford“ gamykloje Valensijoje su darbo stažu susijęs užmokestis gali siekti 60 proc. bazinio darbo užmokesčio. Tačiau „MOL“ grupė (Vengrija) su darbo stažu susijusį užmokestį paminėjo ir kaip vyresnio amžiaus darbuotojų indėlio pripažinimo bei jų skatinimo priemonę.

Be to, atlikti tyrimai atskleidė, kad 2008–2010 m. vyresnio amžiaus žmonių užimtumo rodikliai sumažėjo tik keliose tyrime dalyvavusiose įmonėse, nepaisant daugybės atvejų, kai buvo grįžtama prie ankstyvo išėjimo į pensiją sistemos. Įmonėje „Vattenfall“ (Švedija), nepaisant plataus žmogiškųjų išteklių valdymo, atsižvelgiant į darbuotojų amžių, priemonių taikymo, ankstyvas išėjimas į pensiją sudarė 90 proc. tuo metu dėl restruktūrizavimo prarastų darbo vietų. Tačiau pastarąjį dešimtmetį įgyvendinant žmogiškųjų išteklių valdymo, atsižvelgiant į darbuotojų amžių, iniciatyvas, vidutinis išėjimo į pensiją amžius pailgėjo.

Nacionalinės politikos įtaka

Be to, tyrime dalyvavusios įmonės nenurodė nacionalinės politikos, vykdomos reaguojant į krizę, kaip ypač didelį poveikį turėjusios priemonės plėtojant organizacijos žmogiškųjų išteklių valdymo, atsižvelgiant į darbuotojų amžių, politiką, tačiau akivaizdu, kad daugeliu atvejų įmonės pasinaudojo įstatymuose nustatytais lengvatomis, susijusiomis su ankstyvu arba laipsnišku išėjimu į pensiją bei vyresnio amžiaus bedarbių samdymu. Žinoma, tvaresnės ir ilgalaikės reformos padarė poveikį. Austrijos dalinio išėjimo į pensiją reforma turėjo įtakos įmonės „Borealis“ apsisprendimui restruktūrizavimo metu ankstyvo išėjimo į pensiją sistemą pakeisti dalinio išėjimo į pensiją sistema. Buvo ir neigiamų padarinių. Latvijos 2009 m. pensijų sistemos reforma neigiamai paveikė įmonę „Proniks“, nes paskatino vyresnio amžiaus darbuotojus savo noru palikti įmonę, kad gautų didesnę pensiją prieš įsigaliojant reformoms.

Išvados

Valstybės ir įmonės žmogiškųjų išteklių valdymą, atsižvelgiant į darbuotojų amžių, vertina įvairiai. Visos valstybės vykdo šios srities politiką, tačiau šios politikos mastas labai skirtingas. Skiriasi ir įvairių valstybių vykdomų reformų kryptis, kaip ir būtinybė įgyvendinti į vyresnio amžiaus darbuotojus nukreiptas iniciatyvas. Kai kuriais atvejais, ypač ekonominio nuosmukio metu, vyresnio amžiaus darbuotojai nebuvo laikomi prioritetine grupe. Labiau buvo rūpinamasi jaunesnių asmenų užimtumu. Kadangi krizė jaunesnius darbuotojus paveikė neproporcingai, palyginti su kitomis amžiaus grupėmis, dažnai atsirasdavo svarių motyvų prioritetą teikti būtent šiai grupei, o ne vyresnio amžiaus darbuotojams.

2008 m. prasidėjusi ekonomikos krizė santykinai neturėjo neigiamo poveikio vyresnio amžiaus žmonių užimtumo rodikliams. Daugelyje tyrime dalyvavusių valstybių vyresnio amžiaus žmonių užimtumo rodikliai padidėjo, o kitų amžiaus grupių – sumažėjo. Keliais konkrečiais atvejais, pavyzdžiui, įmonėje „BT“ (Jungtinė Karalystė) vyresnių darbuotojų dalis padidėjo. Daugeliui valstybių narių ir įmonių finansų krizė nebuvo tas veiksnys, kuris paskatintų iš esmės keisti žmogiškųjų išteklių valdymo, atsižvelgiant į darbuotojų amžių, politiką, tačiau lėmė nežymius tuometės praktikos pakeitimus, kuriais buvo siekiama skatinti vėlesnį išėjimą į pensiją. Tose valstybėse, kurių finansinė padėtis stipriai pablogėjo, buvo imtasi rimtų su amžiumi susijusios politikos reformų. Tačiau pagrindinis šių reformų (pavyzdžiui, vykdytų Vengrijoje, Latvijoje ir Ispanijoje) tikslas buvo ne žmogiškųjų išteklių valdymas, atsižvelgiant į darbuotojų amžių, o išlaidų mažinimas. Organizacijos ėmė plačiau taikyti dalinio išėjimo į pensiją sistemą ir tebenaudojo ankstyvo išėjimo į pensiją sistemą kaip priemones, padedančias sumažinti vyresnio amžiaus darbuotojų darbo sąnaudas, ypač turint omenyje darbo valandas arba darbuotojų skaičių. Tačiau buvo pasitelkta tik viena iš daugybės įvairių darbo rinkos reguliavimo priemonių, o bendri vyresnio amžiaus žmonių užimtumo rodikliai išliko gana stabilūs.

Įmonėse žmogiškųjų išteklių valdymo, atsižvelgiant į darbuotojų amžių, politikos pokyčiai apskritai paėmus buvo daugiau laipsniški ir vyko reaguojant į ilgalaikes tendencijas žmogiškųjų išteklių bei užimtumo politikos srityse. Nemažai vyresnio amžiaus darbuotojų kai kuriais atvejais jau yra peržengusių įstatymuose nustatytą pensinio amžiaus ribą. Priežastys įvairios: galimybė dirbti pagal lankstų darbo grafiką, finansinės lengvatos (darbdaviams ir darbuotojams), darbo organizavimo intervencinės priemonės, pavyzdžiui, pajėgumo valdymo įvertinimas ir paskyrimas į kitas pareigas. Mišraus amžiaus darbo jėgos vertė vis plačiau pripažįstama, ir tai įrodo įmonių pastangos užtikrinti skirtingų kartų sanglaudą ir solidarumą bei sklandesnį žinių perdavimą iš kartos į kartą. Viena vertus, šiuos nuosaikius pokyčius iš dalies lėmė šių dienų įmonių poreikiai, tačiau, kita vertus, tai yra pastangos prisitaikyti prie būsimo demografinio senėjimo, galinčio lemti darbo jėgos ir įgūdžių trūkumą darbo rinkoje ir vyresnio amžiaus darbo jėgą.

Daugiau informacijos suteiks

už tyrimą atsakingas darbuotojas John Hurley
joh@eurofound.europa.eu

Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas
Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Airija
Tel. (+35 1) 204 32 00
El. paštas information@eurofound.europa.eu
Interneto svetainė <http://www.eurofound.europa.eu/>

Kitus leidinius apie žmogiškųjų išteklių valdymą, atsižvelgiant į darbuotojų amžių, rasite adresu
<http://www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/agemanagement.htm>

