



Eiropas Dzīves  
un darba apstākļu  
uzlabošanas fonds

# Ekonomiskās lejupslīdes ietekme uz vecuma pārvaldības politiku

## > kopsavilkums <

*“Aktīva novecošana demogrāfiskā sprādziena laikā dzimušos varētu padarīt par daļu no demogrāfisko problēmu risinājuma, nevis par problēmu. Tāpēc stratēģijā “Eiropa 2020” ir uzsvērtā vajadzība nodrošināt, lai veci cilvēki saglabā veselību un aktīvu dzīvesveidu pēc iespējas ilgāk.”*

Láslo Andors (László Andor), ES nodarbinātības, sociālo lietu un integrācijas komisārs,  
“Demogrāfisko pārmaiņu radītās iespējas un problēmas Eiropā”, 2010. gada 13. jūlijs



## levads

### Pievēršanās gados vecākiem darba ņēmējiem

Demogrāfiskie jautājumi joprojām būtiski traucē spēcīgai ekonomikas izaugsmei un Eiropas sociālajam modelim. Pašreizējā ekonomiskā lejupslīde ir vēl vairāk saasinājusi šīs problēmas, izstumjot cilvēkus no darba tirgus un vēl vairāk palielinot demogrāfisko slodzi.

*Eurofound* pētījumā “Pārstrukturēšanās ekonomiskās lejupslīdes laikā un darbaspēka līdzdalība” tika izvērtēta uzņēmumu īstenotā vecuma pārvaldības prakse, ņemot vērā ekonomiskās lejupslīdes laikā veikto pārstrukturēšanu. Pētījumā tika aplūkota politika attiecībā uz gados vecāku (vecumā no 50 gadiem) darba ņēmēju paturēšanu darbavietās valsts iestādēs un uzņēmumos deviņās Eiropas Savienības (ES) dalībvalstīs — Apvienotajā Karalistē, Austrijā, Beļģijā, Čehijā, Latvijā, Nīderlandē, Spānijā, Ungārijā un Zviedrijā. Tā pirmais mērķis bija izvērtēt vispārējās tendences gados vecāku darba ņēmēju nodarbinātībā, politikas virzienu pirms 2008. gada ekonomiskās krīzes un norises politikā un praksē pēc krīzes, kā arī to ietekmi uz gados vecāku darba ņēmēju turpmāko iesaistīšanos darba tirgū. Koncentrēšanās uz krīzi ir svarīga, jo pētījuma otrais mērķis bija noskaidrot, kā ir mainījusies vecuma pārvaldības prakse pirms un pēc krīzes atsevišķu iestāžu līmenī, jo daudzās iestādēs tika veikti pārstrukturēšanas pasākumi. Lai izprastu vecuma pārvaldības politikas attīstību iestāžu līmenī, pētījumā tika analizētas politikas un prakses tendences divās iestādēs katrā atlasītajā dalībvalstī.

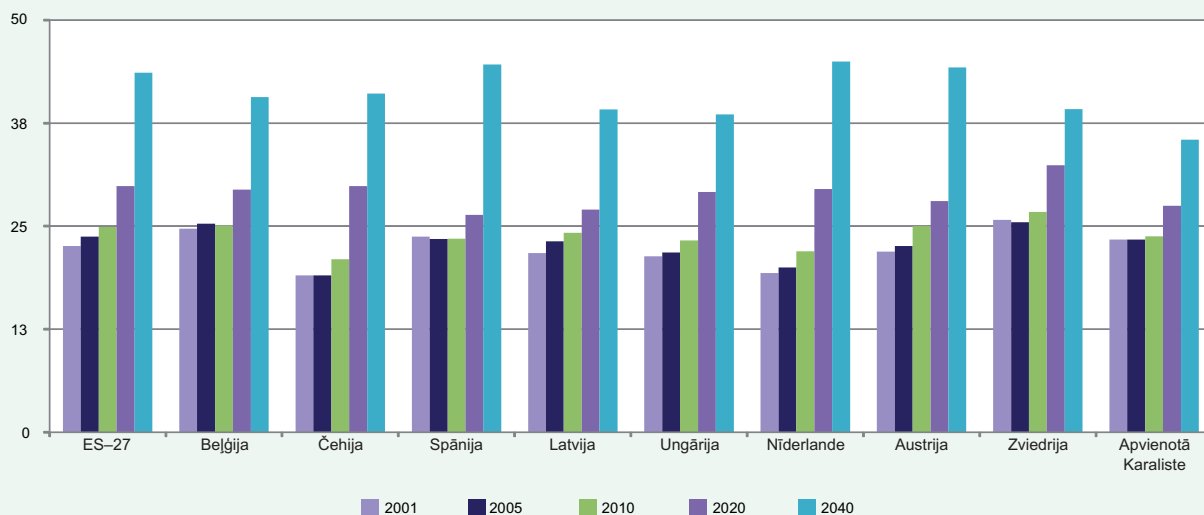
Vecuma pārvaldības politikas nozīmīgums Eiropas politikas veidotājiem ir acīmredzams. Vecu cilvēku radītā demogrāfiskā slodze palielinās visā Eiropā. Jau 2040. gadā to iedzīvotāju īpatsvars, kuri būs vecāki par 65 gadiem, būs vairāk nekā 45 % no visiem iedzīvotājiem darbaspējas vecumā no 15 līdz 64 gadiem ES–27 valstīs (1. attēls).

Sabiedrības novecošanās dēļ lielākam iedzīvotāju skaitam visā Eiropā vajadzēs strādāt līdz lielākam vecumam, lai apmierinātu pieprasījumu pēc darbaspēka un mazinātu spiedienu uz sociālā nodrošinājuma un pensiju sistēmām.

### Gados vecāku darba ņēmēju nodarbinātības palielināšana

Ņemot vērā šos veicinošos faktoros, šā pētījuma vispārējais secinājums ir tāds, ka politika ir novirzījusi no priekšlaicīgas pensionēšanās veicināšanas, kas bija vērojama laikā pirms ekonomiskās lejupslīdes, tā vietā liekot uzsvāru uz dažādām lēnāka dzīves ritma (t. s. ‘*downshifting*’) formām — saīsinātu darba laiku un pakāpenisku pensionēšanos. Vispārējais politikas mērķis bija panākt augstākus gados vecāku darba ņēmēju nodarbinātības rādītājus, un tas atspoguļojas kā nodarbinātības līmeņa paaugstināšanās attiecībā uz katru gados vecāku darba ņēmēju piec gadu vecuma grupu laikposmā no 2001. līdz 2010. gadam (2. attēls). Tomēr, kā šajā projektā liecina daudzi atsevišķu iestāžu gadījumu piemēri, priekšlaicīga pensionēšanās joprojām bija viens no līdzekļiem, ko darba devēji izmantoja tad, kad ekonomiskās lejupslīdes laikā darba zaudēšana pārstrukturizācijas dēļ tika uzskatīta par ievērojamu. Tomēr gadījumos, kad iepriekšēji priekšlaicīgas pensionēšanās gadījumi bija saistīti ar gados vecāku darba ņēmēju nodarbinātības līmeņa strauju pazemināšanos, no fakta, ka gados vecāku darba ņēmēju nodarbinātības līmenis bija daudz noturīgāks pret krīzes sekām nekā gados jaunāku vai vidēja vecuma darba ņēmēju nodarbinātības līmenis, var secināt, ka šādas politikas īstenošana bija apdomīgāka. Vairākās pētījumā ietvertajās valstīs (Austrijā, Beļģijā, Nīderlandē, Ungārijā un Zviedrijā) to iedzīvotāju nodarbinātības līmenis, kuri ir 60–64 gadus veci, 2011. gadā bija augstāks nekā pirms krīzes 2008. gadā, un no gadījumu piemēriem, par kuriem bija pieejams darbaspējas vecuma iedalījums par laiku pirms un pēc krīzes, tādu gadījumu skaits, kad gados vecāku darba ņēmēju īpatsvars bija palielinājies, bija vienāds ar šāda īpatsvara samazināšanās gadījumu skaitu.

1. attēls. Vecu cilvēku radītā demogrāfiskā slodze atlasītajās dalībvalstīs, 2001.–2010. gads (2. ceturksnis), un prognozētā slodze 2040. gadā



Avots: Eurostat

Joprojām ir vērojamas gados vecāku darba ņēmēju nodarbinātības līmeņa atšķirības starp dalībvalstīm. Piemēram, Zviedrijā ir nodarbināti 60 % no visiem iedzīvotājiem vecuma grupā no 60 līdz 64 gadiem, savukārt Beļģijā un Ungārijā šis rādītājs ir mazāks par 20 %. Nodarbinātības līmeņa atšķirības starp valstīm ir vislielākās pirmspensijas vecuma grupā (60–64 gadi), un dati kopumā liecina par būtiskām atšķirībām starp valstīm attiecībā uz to darba ņēmēju skaitu vecumā no 55 gadiem, kuri izbeidz darba attiecības. Lielākajā daļā valstu zemāks gados vecāku darba ņēmēju nodarbinātības līmenis ir likumsakarīgas sekas tam, ka iepriekš priekšlaicīga pensionēšanās tika izmantota kā līdzeklis darba tirgus pielāgošanai.

Piemēram, Čehijā ir nodarbināti vairāk nekā 80 % iedzīvotāju vecumā no 50 līdz 54 gadiem, savukārt 60–64 gadus vecu iedzīvotāju grupā šis rādītājs ir tikai 25 % (2. attēls). Nozīme ir arī dzimumam, jo gados vecāku darba ņēmēju-sieviešu nodarbinātības līmenis ir zemāks nekā gados vecāku darba ņēmēju-vīriešu nodarbinātības līmenis, lai gan šajā pētījumā ietverta dalībvalstu grupā šī atšķirība ir mazāk izteikta nekā jaunākās dalībvalstīs, tādās kā Latvija, Ungārija un Čehija. Visbeidzot, augstāku kvalifikāciju ieguvušu

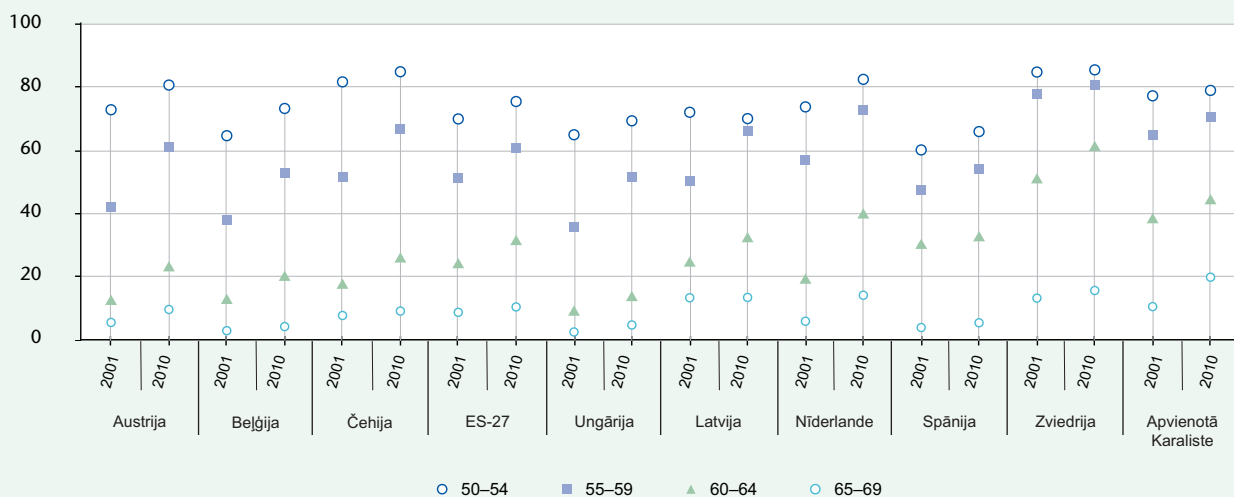
iedzīvotāju nodarbinātības līmenis ir augstāks neatkarīgi no vecuma.

## Pārskats par valstu politikas tendencēm

### Politikas instrumentu dažādība pirms pašreizējās krīzes

Politikas virzienam ir svarīga nozīme, lai rastu izpratni par atšķirībām starp dalībvalstīm un starp demogrāfiskajām grupām valstī. Secinājumi, kas izdarīti, izmantojot datus par deviņām atlasītajām dalībvalstīm un attiecas uz laiku pirms 2008.–2009. gada ekonomiskās un finanšu krīzes, liecina, ka ļoti atšķiras tas, cik lielā mērā minētās valstis īstenoja politiku, kas īpaši vērsta uz gados vecākiem darba ņēmējiem, un cik lielā mērā tās atbalstīja gados vecākus darba ņēmējus, ieviešot plašāku nodarbinātības politiku, kas ir atvērta visām vecuma grupām. Tas nozīmē, ka pirms krīzes dalībvalstis izmantoja (un daudzos gadījumos joprojām izmanto) dažādus politikas instrumentus, lai atbalstītu vai saglabātu gados vecāku cilvēku nodarbinātību. Šādi instrumenti ietver vairāk netiešus pasākumus, kam ir plašāks mērķis nekā tikai gados vecāku cilvēku nodarbinātības atbalstīšana (piemēram, pasākumus, kas

2. attēls. Nodarbinātības līmenis atlasītajās dalībvalstīs pa vecuma grupām no 50 līdz 69 gadiem, 2001.–2010. gads (2. ceturksnis)



Avots: Eurostat

vērsti uz plašākām iedzīvotāju grupām, un iniciatīvas, kuru mērķis ir samazināt sociālā nodrošinājuma un pensiju maksājumus). Šādi pasākumi ir:

- pensiju sistēmas reforma (piemēram, izmaiņas pabalstos, ko saņem pensionāri, un pensiju iemaksās, ko veic darbinieki un darba devēji);
- likumā noteiktā pensionēšanās vecuma palielināšana (sk. tabulu);
- priekšlaicīgas pensionēšanās stimulu samazināšana;
- slimības/invaliditātes pabalstu reforma;
- diskriminācijas novēršanas politika;
- stimuli, lai veicinātu mūžizglītību un prasmju attīstīšanu darbavietā.

Ir arī vairāki politikas virzieni, kas ir tieši vērsti uz vecuma pārvaldības jautājumiem, tostarp:

- finansiāli stimuli darba devējiem paturēt darbā gados vecākus darba ņēmējus;

- finansiāli stimuli darba devējiem palīdzēt gados vecākiem darba ņēmējiem atkārtoti iesaistīties darba tirgū;
- finansiāli stimuli darbiniekiem ilgāk būt nodarbinātiem;
- pakāpeniskas/daļējas pensionēšanās shēmas;
- elastīga darba iespējas gados vecākiem darba ņēmējiem;
- izpratnes vairošanas un informācijas kampaņas, lai mainītu attieksmi pret gados vecākiem darba ņēmējiem, tostarp valdības sponsorētas "vecuma pārvaldības paraugprakses" balvas uzņēmumiem.

Šo instrumentu izmantojums laikposmā no 2000. līdz 2008. gadam atšķiras starp atlasītajām dalībvalstīm un liecina par politikas virzītājfaktoru atšķirībām, piemēram, valstu prioritāšu, reformas virzienu un sākumpunktu atšķirībām attiecībā uz pensiju un sociālā nodrošinājuma sistēmām. Piemēram, Nīderlandes un Čehijas valsts ziņojumos kā politikas virzītājfaktori ir minēti iespējamā darbaspēka trūkuma un sociālā nodrošinājuma sistēmas ilgtspējīguma jautājumi.

Tabula. Pārskats par likumā noteikto pensionēšanās vecumu un ierosinātajām izmaiņām atlasītajās dalībvalstīs

Valsts	Vīrieši	Sievietes	Ierosinātas izmaiņas	Piezīmes
<b>Austrija</b>	65	60	Jā	
<b>Beļģija</b>	65	65	Nē	
<b>Čehija</b>	62	61	Jā	Pensionēšanās vecums tiks palielināts līdz 63 gadiem vīriešiem no 2016. gada un sievietēm bez bērniem no 2019. gada. Sievietes ar bērniem varēs pensionēties vecumā no 59 līdz 62 gadiem atkarībā no izaudzināto bērnu skaita (pašlaik pensionēšanās vecums sievietēm ir no 57 līdz 61 gadam atkarībā no bērnu skaita).
<b>Ungārija</b>	62	62	Jā	Pensionēšanās vecums tiks palielināts līdz 65 gadiem vīriešiem no 2018. gada un sievietēm no 2020. gada.
<b>Latvija</b>	62	62	Jā	Pensionēšanās vecums valstī tiks pakāpeniski palielināts līdz 65 gadiem līdz 2021. gadam.
<b>Nīderlande</b>	65	65	Jā	Pašlaik tiek apspriesta vienošanās palielināt pensionēšanās vecumu līdz 66 gadiem 2020. gadā un 67 gadiem 2025. gadā.
<b>Spānija</b>	65	65	Jā	Paredzēts palielināt pensionēšanās vecumu no 65 līdz 67 gadiem laikā no 2013. līdz 2027. gadam.
<b>Zviedrija</b>	65	65	Nē	Pensionēšanās vecums ir elastīgs. Valsts pensiju var pieprasīt no 61 gada — ar pensiju sistēmā integrētiem stimuliem pensionēšanās atlikšanai uz vēlāku laiku.
<b>Apvienotā Karaliste</b>	65	60	Jā	No 2018. gada, lai saņemtu pensiju, sievietēm tāpat kā vīriešiem jāsasniedz 65 gadu vecums; 2020. gadā pensijas vecums tiks palielināts līdz 66 gadiem gan vīriešiem, gan sievietēm. Iepriekšējais pensiju likums paredzēja, ka pensionēšanās vecums tiks palielināts līdz 67 gadiem no 2034. līdz 2036. gadam un līdz 68 gadiem no 2044. līdz 2046. gadam. Noklusējuma pensionēšanās vecums tika atcelts.

Piezīme. Šajā tabulā ir norādīts likumā noteiktais pensionēšanās vecums. Faktiskais pensionēšanās vecums var būt mazāks vai lielāks atkarībā no citiem pensionēšanās vai tās atlikšanas veidiem (piemēram, priekšlaicīga pensionēšanās, daļēja pensionēšanās un strādāšana ārpus pensionēšanās shēmām).

Avots: autora apkopojums no valstu ziņojumiem un no ESAO datiem par 2010. un 2011. gadu

### **Politikas reforma dažās dalībvalstīs**

Dažas dalībvalstis ir izmantojušas visaptverošāku pieeju gados vecāku darba ņēmēju atbalstam nekā citas, sākot politikas reformas agrāk, proti, divdesmitā gadsimta 90. gadu beigās un divdesmit pirmā gadsimta sākumā.

Zviedrijā sociālajiem partneriem ir pārliecinoša vienprātība par to, ka sabiedrības novecošanās jautājums ir politikas prioritāte. Pensiju reformas 1999. gadā nozīmēja to, ka maksājamā pensija tika piesaistīta starpībai starp pensionēšanās vecumu un abu dzimumu vidējo paredzamo mūža ilgumu iepriekšējo piecu gadu periodā. Pēc reformām darba ņēmēji varēja pensionēties 61 gada vecumā. Tomēr pastāv spēcīgi stimuli darba ņēmējiem turpināt darba attiecības līdz 65 gadu un lielākam vecumam, kuri tiek īstenoti kopš 2006. gada, ieviešot nodokļu sistēmā izmaiņas, kas nodrošina ar darbu saistītiem ienākumiem labvēlīgāku režīmu nekā pensiju ienākumiem. Tajā pašā laikā vecums, līdz kuram darba ņēmēji varētu strādāt, tika palielināts līdz 67 gadiem. Kolektīvās atlaišanas procedūru pamatā ir Zviedrijas Darba likumu kodeksā paredzētais princips, ka pirmie tiek atlaisti tie darbinieki, kuri pieņemti darbā kā pēdējie. Tāpat 2006. gadā tika ieviests vēl viens pasākumu kopums, kas bija tieši vērsts uz gados vecāku darba ņēmēju nodarbināšanas veicināšanu, palielinot darba nodokļu kredītu gados vecākiem darba ņēmējiem, samazinot darba devēju iemaksas par darba ņēmējiem vecumā no 65 gadiem un cenšoties reformēt invaliditātes pabalstu sistēmu, lai to padarītu par mazāk pievilcīgu alternatīvu aiziešanai no darba. Darba devēji varēja arī izmantot papildu nodokļu atbrīvojumus par tādu iedzīvotāju nodarbināšanu, kuri ir vecumā no 55 gadiem un kuri bija bez darba, "jauna sākuma darbavietu" programmas ietvaros.

Līdzīgi arī Apvienotajā Karalistē pēdējo desmit gadu laikā sociālie partneri ir arvien biežāk atzinuši vajadzību veicināt ilgāku darba mūžu. Apvienotā Karaliste īpaši pievērsās plašāku reglamentējošu struktūru reformām, kas ietekmē gados vecāku cilvēku nodarbinātību, piemēram, palielinot 2007. gada Pensiju likumā noteikto pensionēšanās vecumu un 2008. gadā atkārtoti novērtējot prasības invaliditātes pabalstu saņemšanai. Valdība 2011. gadā nolēma atcelt noklusējuma pensionēšanās vecumu. Kā citus nesenus ierosinājumus var minēt valstī noteiktā pensionēšanās vecuma palielināšanu līdz 68 gadiem 2046. gadā un pakāpenisku starpības izlīdzināšanu starp sievietes un vīriešu pensionēšanās vecumu līdz 2018. gadam. Turklāt stimulu darba ņēmējiem pensionēties priekšlaicīgi un viņu iespējas to darīt var būt mazinājusi arī pēdējos divdesmit gados notiekošā plašās privāto pensiju sistēmas pārorientēšana uz noteiktu iemaksu modeli.

Dažas dalībvalstis, piemēram, Ungārija un Čehija, pārsvarā pievērsās gados jaunāku darba ņēmēju integrācijai darba tirgū, bieži vien vecuma pārvaldības politiku īstenojot agrākā attīstības posmā. Abās valstīs joprojām bija izplatīta priekšlaicīga pensionēšanās, un darba devēju un sabiedrības attieksme Ungārijā tika uzskatīta par tādu, kas nebūt ne pilnībā atbalsta gados vecāku cilvēku nodarbināšanu. Daļēji tās ir likumsakarīgas sekas tam, ka ļoti liels uzsvars tika likts uz priekšlaicīgu pensionēšanos kā darba tirgus pielāgošanas līdzekli, kad 1990. gadu sākumā notika pāreja uz tirgus ekonomiku. Ungārijā ir vērojami pozitīvi pretpasākumi, piemēram, tiek veicināta darba

attiecību ilgāka turpināšana, jo pensionāru labklājība pēc 60 gadu vecuma faktiski samazinās.

### **Priekšlaicīga un daļēja pensionēšanās**

Citas dalībvalstis pievērsās konkrētām politikas jomām, lai atbalstītu un iedrošinātu gados vecākus darba ņēmējus, un jo īpaši tādiem politikas virzieniem, kuru mērķis ir pārvaldīt un reformēt priekšlaicīgas pensionēšanās shēmas. Minēto reformu mērķis bija ierobežot to cilvēku skaitu, kuri ir tiesīgi pensionēties priekšlaicīgi, un veicināt pakāpeniskāku pensionēšanos. Iemesls šādai rīcībai pārsvarā bija divkārtšs, proti, bažas par sociālā nodrošinājuma sistēmas ilgtspējīgumu un ar to saistītais mērķis palielināt nodarbinātības līmeni un novērst darbaspēka trūkumu nākotnē. Ungārija centās ierobežot priekšlaicīgas pensionēšanās shēmu izmantošanu, likvidējot dažas no tām un citās ierobežojot valdības kompensāciju. Beļģijā valdība reformēja pirmspensijas pabalstus, palielinot vecumu, no kura ir tiesības saņemt pensiju, no 58 līdz 60 gadiem un vajadzīgo ekonomiski aktīvo gadu skaitu no 20 līdz 30. Nīderlandē priekšlaicīgas pensionēšanās shēmu pievilcīgums mazinājās, ieviešot nodokļu režīmu maksājumiem par priekšlaicīgu pensionēšanos. Dažām reformām bija mazāka ietekme uz pakāpeniskas pārejas pārvaldību. Spānijā valdība centās veicināt daļēju pensiju shēmu izmantošanu, kas paredz, ka gados vecāki darba ņēmēji vecumā no 60 līdz 64 gadiem var pensionēties un vienlaikus saglabāt aktivitāti vismaz 25 % no visa laika un ka pārējā laikā viņus aizstāj jauni darba ņēmēji. Atsaucība pret šo programmu bija ierobežota, jo faktiski tā nebija veids, kā pārvaldīt darbaspēku, tā kā darba ņēmēju skaits organizācijā joprojām bija tāds pats. Tomēr "Ford" (Spānijā) gadījuma piemērs apliecina, ka daži uzņēmumi uzskatīja šo iespēju par pietiekami pievilcīgu.

Arī Austrija lika lielu uzsvaru uz daļēju pensionēšanos ar divām iespējām — daļējas pensionēšanās shēma, saskaņā ar kuru darba laiks nepārtraukti aizņem pusi laika visā shēmas laikā, un bloku modelis, saskaņā ar kuru darba ņēmējs strādā uz pilnu slodzi daļējas pensionēšanās shēmas agrīnajā posmā un tad priekšlaicīgi pensionējas shēmas otrajā posmā. Shēma ir kļuvusi vairāk ierobežojoša kopš plašu reformu ieviešanas 2004. gadā un kopš 2009. gadā tika paredzēts palielināt minimālo vecumu, no kura pensiju var saņemt vīrieši (no 55 līdz 60 gadiem līdz 2013. gadam) un sievietes (no 50 līdz 55 gadiem līdz 2013. gadam), lai gan šo minimālo vecuma sliekšņu pakāpeniska paaugstināšana 2009. gadā tika uz laiku apturēta krīzes dēļ. Bloku modeļa popularitāte darba devēju un darba ņēmēju vidū salīdzinājumā ar nepārtraukto modeli nozīmēja, ka daļējas pensionēšanās shēma faktiski darbojās kā priekšlaicīgas pensionēšanās shēma. Šī problēma tika risināta ar sistēmas reformām 2009. gadā, piedāvājot augstāka līmeņa atlīdzību darba ņēmējiem, kas izvēlējušies nepārtraukto modeli. Vēlāk to darba ņēmēju īpatsvars, kuri daļēji pensionējās atbilstoši bloku modelim, divkārtšojās.

### **Gados vecāku darba ņēmēju paturēšana darbā**

Papildus priekšlaicīgas pensionēšanās shēmu reformai vairākas dalībvalstis piedāvāja tiešus stimulus darba devējiem ilgāk paturēt darba ņēmējus darbā un darba ņēmējiem ilgāk turpināt darba attiecības. Beļģija jo īpaši pievērsās finansiālu stimulu nodrošināšanai darba devējiem un darba ņēmējiem, lai veicinātu gados vecāku darba

ņēmēju nodarbinātību un paturēšanu darbā. Turklāt Beļģija koncentrējās uz gados vecāku darba ņēmēju aktivitātes palielināšanas politiku, piemēram, ‘*cellules d'emploi*’, kas atvieglo to darba ņēmēju pāreju uz citu darbavietu, kuri zaudējuši darbu pēc pārstrukturēšanas. Šādi pasākumi arī liecina par plašākām pārmaiņām kultūrā, atsakoties no priekšlaicīgas pensionēšanās shēmām, jo ir pārtraukta līdzšinējā ciešā saikne starp pārstrukturēšanu un priekšlaicīgu pensionēšanos. Spānijā daži stimuli ir saistīti ar sociālā nodrošinājuma maksājumiem. Darba devēja sociālā nodrošinājuma iemaksas tiek samazinātas par 50 % par gados vecākiem darba ņēmējiem vecumā no 60 gadiem, tās pakāpeniski palielinot par 10 %, līdz tiek sasniegti 100 %, kad darba ņēmējs kļūst 65 gadus vecs. Ņemot vērā jauniešu bezdarba problēmas nopietnību šajā dalībvalstī, krīzes laikā dažādi šo stimulu varianti tika attiecināti uz jaunāka vecuma kategorijām, piemēram, pasākumi, kas sākotnēji bija iecerēti, lai mudinātu darba devējus paturēt vai pieņemt darbā gados vecākus darba ņēmējus, tika pielāgoti, lai tos varētu vairāk piemērot citām riska grupām.

### Prasmju pilnveidošana

Daudzas dalībvalstis arī lika uzsvāru uz “nodarbināmību”, kas nozīmē darba ņēmēju prasmju nepārtrauktu pilnveidošanu un viņu apmācību, lai nodrošinātu, ka viņiem ir darbam atbilstošas prasmes. Vairākas dalībvalstis, piemēram, Austrija, Latvija un Ungārija, ieviesa stimulus darba ņēmējiem un darba devējiem, lai nodrošinātu mūžizglītību. Tika organizētas arodeslīdības jautājumiem veltītas kampaņas, lai informētu darba devējus par to, kā pielāgoties novecojošam darbaspēkam, un vairotu darba ņēmēju izpratni par vajadzību turpināt darba attiecības ilgāk. Vēl viens svarīgs vecuma pārvaldības iniciatīvu aspekts ir nepieciešamība uzskatīt gados vecākus darba ņēmējus par atsevišķu kategoriju daudzveidības politikā. Tādas dalībvalstis kā Austrija, Latvija, Nīderlande un Zviedrija uzskata gados vecākus darba ņēmējus par atsevišķu grupu gan iniciatīvu, gan regulējuma izstrādē. Ņemot vērā sabiedrības novecošanos, dalībvalstis un uzņēmumi arvien biežāk uzskata vecuma ziņā daudzveidīgu darbaspēku par ilgtspējīgāku.

### Diskriminācijas novēršanas un daudzveidības politika

Diskriminācijas novēršanas un daudzveidības politika ir tēma, ko aktualizējušas visas dalībvalstis, daļēji ar Eiropas tiesību aktu atbalstu. Principā tas nozīmē, ka vecums nevar būt noteicošais faktors ar personāla resursu pārvaldību saistītu lēmumu pieņemšanā (pieņemšana darbā un atlaišana), lai gan dažās valstīs darba likumu kodeksā ir ietverti īpaši noteikumi, kas sarežģī gados vecāku darba ņēmēju atlaišanu. Nīderlande un Zviedrija kolektīvās atlaišanas gadījumos vadās pēc principa, ka pirmie tiek atlaisti tie darba ņēmēji, kas pieņemti darba kā pēdējie. Latvijā Darba likumu kodekss paredz, ka, lemjot par to, kuru no darba ņēmējiem paturēt kolektīvās atlaišanas gadījumā, prioritāte ir darbinieki, kam līdz pensijai atlikuši pieci gadi. Valstīs, kurās noklusējuma pensionēšanās vecumu paredzēts atcelt, kā tas ir Apvienotajā Karalistē, darba devēji ir pauduši bažas par to, ka viņi varētu saņemt kritiku par diskrimināciju vecuma dēļ gadījumos, kad darba ņēmēji apstrīd atlaišanu. Ungārijā, kur ir viszemākais gados vecāku darba ņēmēju nodarbinātības līmenis no visām pētījumā ietvertajām valstīm, diskriminācija vecuma dēļ ir jautājums, kas izvērtēts daudzos nesenos pētījumos, un šķiet, ka plašu

sabiedrību tas satrauc tikpat daudz kā administratīvās iestādes.

### Sociālo partneru uzdevums

Sociālo partneru uzdevums politikas izstrādē ir atšķirīgs. Dažās dalībvalstīs, piemēram, Čehijā un Ungārijā, sociālie partneri veic lielākoties konsultatīvu funkciju. To ietekme politikas izstrādē ir salīdzinoši ierobežota. Citās dalībvalstīs, piemēram, Beļģijā un Nīderlandē, sociālajiem partneriem ir galvenā nozīme, izstrādājot konkrētus politikas reaģēšanas pasākumus vispārējā regulējumā, par ko lemj valdība. Piemēram, Nīderlandē sociālie partneri ir vienojušies atcelt gada atvaļinājuma papildu dienas, ko piešķir par darba stāžu, lai tādējādi samazinātu izmaksas, kas saistītas ar gados vecāku darba ņēmēju nodarbināšanu. Kā citus ar vecumu saistītu sociālo partneru iniciatīvu piemērus var minēt Austrijas iniciatīvu “virtuālās konsultācijas” — *Arbeit und Alter* —, kas tiek izmantota informācijas sniegšanai par visiem ar vecumu saistītiem darba un sociālās nodrošināšanas jautājumiem un arī kā informācijas un pieredzes apmaiņas forums.

## Nesenās politikas iniciatīvas dalībvalstīs

### Tendences reaģēšanā uz krīzi

Dalībvalstis visā Eiropā ir reaģējušas uz pašreizējo krīzi ļoti dažādos veidos, kas daļēji atspoguļo finanšu krīzes smaguma atšķirības un atšķirības uzskatos par nepieciešamību paātrināt reformas. Pēc krīzes sākuma bija manāmas dažas pamattendences.

- Priekšlaicīga pensionēšanās vēlreiz kļuva par līdzekli, kā pārvaldīt darbaspēku ekonomiskās krīzes laikā. Lai gan daudzās dalībvalstīs priekšlaicīgas pensionēšanās stimuli un iespējas tika samazinātas, tādējādi atspoguļojot politikas tendenci atteikties no tās izmantošanas, priekšlaicīga pensionēšanās tomēr nodrošināja darba devējiem alternatīvu obligātajai atlaišanai.
- Daļējas pensionēšanās shēmas tika reformētas un paplašinātas. Dažās valstīs tika veikti pasākumi, lai nodrošinātu, ka daļējas pensionēšanās iespējas vairs netiek izmantotas kā faktiskais priekšlaicīgas pensionēšanās veids.
- Daudzās valstīs ir vērojama tendence palielināt pensionēšanās vecumu — jau tiek īstenoti konkrēti plāni, vai arī šāda iespēja vēl tiek apsvērta. Zviedrijā, lai nodrošinātu pensiju sistēmu finansējumu nākotnē, ir paredzēts ieviest konkrētu saikni starp vidējo paredzamo mūža ilgumu (tā palielināšanu) un pensionēšanās vecumu; citas valstis (piemēram, Nīderlande) apsver līdzīgas iespējas.
- Saistībā ar minēto dažas dalībvalstis, kurās ir konkrētas noteiktu izmaksu pensiju shēmas, ir palielinājušas vajadzīgās iemaksas no darba ņēmējiem, galvenokārt pagarinot ar ieņēmumu gūšanu saistīto periodu vai samazinot pensiju maksājumus.
- Ir bijuši mēģinājumi ieviest pensiju sistēmu daļēju privatizāciju vai jauktas daudzpakāpju valsts un privāto pensiju sistēmas, kā arī mēģinājumi ieviest noteiktas iemaksu shēmas, kurās dominē privāto pensiju nodrošinājums (piemēram, Apvienotajā Karalistē).

- Dažas dalībvalstis izvērsa vai ieviesa nodokļu un sociālā nodrošinājuma maksājumu atvieglojumus darba devējiem un darba ņēmējiem, lai paturētu darbā gados vecākus darba ņēmējus. Dažās valstīs tika ieviests pensiju palielinājums, lai atliktu pensiju maksājumus darba ņēmējiem, kas joprojām turpina strādāt.

### Politikas pārmaiņas valstu līmenī

Dažas dalībvalstis, piemēram, Zviedrija un Apvienotā Karaliste, jau pirms krīzes ieviesa nozīmīgas iniciatīvas, lai nodrošinātu ilgtspējīgāku vecuma pārvaldības praksi. Vecuma pārvaldības politika šajās valstīs nav būtiski mainījies. Apvienotajā Karalistē valdība uzsāka vairākas apmācības iniciatīvas bezdarbniekiem, kuri ir vecāki par 50 gadiem.

Austrija, Beļģija un Nīderlande pēc krīzes pārveidoja esošo politiku, lai atbalstītu gados vecākus darba ņēmējus, kuri strādā un/vai pensionējas, finansiālo spiedienu kontekstā. Nīderlande principā ir piekritusi palielināt pensionēšanās vecumu un ir paplašinājusi stimulus darba ņēmēju apmācībai. Austrija turpināja reformēt daļējas pensionēšanās iespēju, lai tā kļūtu par reālu nepilnas slodzes darba modeli gados vecākiem darba ņēmējiem. Tā ieviesa vairākus mehānismus, lai ierobežotu valdības kompensācijas darba devējiem, atceltu pienākumu uzņēmumiem pieņemt darbā gados jaunākus darbiniekus, lai kompensētu gados vecāku darba ņēmēju priekšlaicīgu pensionēšanos, pazeminātu atbilstības sliekšni no 80 % līdz 60 % no pastāvīgā darba laika, tādējādi ļaujot iesaistīties lielākam nepilna laika darba ņēmēju skaitam, un rosinātu pāreju no ļoti plaši izmantotā bloku modeļa uz nepārtraukto modeli, darba devējiem, kuri izmanto nepārtraukto modeli, piedāvājot lielāku ienākumu aizstāšanas koeficientu salīdzinājumā ar bloku modeli (90 % attiecībā pret 55 %). Apvienotā Karaliste, Nīderlande un Ungārija arī piešķīra darba ņēmējiem, kuri atlika pensionēšanos, papildu pensiju uzkrājumus par katru gadu, kas nostrādāts pēc pensionēšanās vecuma (Nīderlandē līdz 70 gadiem).

Dažās dalībvalstīs galvenais noteicošais faktors, kas veicināja izmaiņas politikā, ietekmējot gados vecākus darba ņēmējus, bija ar vispārējo budžetu saistīti apsvērumi. Spānijas valdība 2011. gadā valsts finanšu trūkuma dēļ nolēma palielināt pensionēšanās vecumu no 65 līdz 67 gadiem laikā no 2013. līdz 2027. gadam. Turklāt darba ņēmējiem būs jāveic lielākas iemaksas, lai saņemtu pamatpensiju. Visbeidzot, minimālais vecums, no kura ir tiesības priekšlaicīgi pensionēties, tika palielināts no 61 līdz 63 gadiem, lai gan krīzes laikā uz priekšlaicīgu pensionēšanos joprojām varēja pieteikties arī 61 gadu vecie darba ņēmēji. Daļējas pensionēšanās noteikumi netika mainīti. Latvijā krīze izraisīja spēcīgu ekonomisko lejupslīdi. Reaģējot uz to, tika ieviests pasākums, lai ierobežotu iespējas saņemt valsts pensiju un vienlaikus strādāt (kas vēlāk tika atcelts, jo tika juridiski apstrīdēts), 2011. gadā tika atceltas priekšlaicīgas pensionēšanās iespējas un palielinātas iemaksas pamatpensijā. Jo īpaši pirmo divu pasākumu rezultātā strauji (par 40 %) samazinājās strādājošo pensionāru skaits, liecinot par to, ka gados vecāki darba ņēmēji izvēlējās izbeigt darba attiecības pirms jauno pasākumu stāšanās spēkā un nebija pārliecināti par politikas

iespējamo attīstību nākotnē. Latvija arī ieviesa subsidētu darbavietu programmu, ar kuras starpniecību liels skaits pirmspensijas vecuma darba ņēmēju (47 %) atrada pastāvīgu darbu trīs mēnešu laikā pēc iesaistīšanās tajā.

## Vecuma pārvaldības politika uzņēmumu līmenī

### Politikas virzieni

Vecuma pārvaldības politiku uzņēmumu līmenī ietekmē vispārējās politikas norises dažādās valstīs. Piemēram, Zviedrijā par to, ka politika ir vērsta uz vecuma pārvaldību, liecina arī abi gadījumu pētījumi Zviedrijā, Kirunas reģionālajā administrācijā un uzņēmumā "Vattenfall". Gan minētajai administrācijai, gan uzņēmumam ir specializēta un integrēta vecuma pārvaldības politika, kas vērsta uz vispārējo apmācību, prasmju pilnveidošanu, informācijas sniegšanu un elastīgu darbu. Mērķis ir attīstīt gados vecāku darba ņēmēju prasmes un spēju pielāgoties un saglabāt viņu nodarbinātību.

### Prasmju pilnveidošana un zināšanu nodošana

Iestādēs citās dalībvalstīs, kas atzītas par tādām, kurām ir progresīva pieeja vecuma pārvaldībai, ne vienmēr tiek īstenota atsevišķa vecuma pārvaldība, tomēr tās visas ir pievērsušās nodarbināmībai vai tam, lai nodrošinātu, ka darba ņēmēju prasmes joprojām ir atbilstošas visā nodarbinātības ciklā. Šādas organizācijas pievērš nodarbināmībai uzmanību visā darba ņēmēju dzīves laikā, visās vecuma grupās. Gados vecāki darba ņēmēji bieži vien ir īpaša mērķa grupa nodarbināmības programmās, kurās svarīgi ir saglabāt gados vecāku darbinieku prasmes. Kā piemērus var minēt uzņēmumus "Barco" Beļģijā, "Abengoa" Spānijā, "KPN" un "DHV" Nīderlandē un "MOL" koncernu Ungārijā.

Vairākos no šiem gadījumu pētījumiem svarīga nozīme tiek piešķirta arī zināšanu nodošanai starp paaudzēm. Šāda nodošana var izpausties kā pēctecības plānošana, gados vecāku darba ņēmēju iesaistīšana uzņēmuma darbinieku apmācībā un viņu karjeras laikā uzkrāto, bieži vien skaļi neizpausto zināšanu pierakstīšana. Kā piemērus var minēt "MOL" koncernu Ungārijā un Kirunas reģionālo administrāciju Zviedrijā. Reaģējot uz krīzi, kad tika samazināts apmācībai atvēlētais budžets, dažos gadījumos gados vecāki darba ņēmēji tika iesaistīti kā padomdevēji apmācībā.

### Elastīga darba organizācija un pensionēšanās iespējas

Vēl viens aspekts uzņēmumu vecuma pārvaldības pieejās ir elastīga darba grafika nodrošināšana gados vecākiem darba ņēmējiem. Nīderlandē uzņēmumi "KPN" un "DHV" piedāvā elastīgu darba grafiku (nepilna laika darbu) darbiniekiem, tostarp gados vecākiem darba ņēmējiem. Šajā pieejā vecuma pārvaldības aspekts ir tāds, ka darba grafika elastīgums iedrošina gados vecākus darba ņēmējus nepārtraukt darba attiecības, jo tas atvieglo pāreju uz pensionēšanos.

Vēl viena iespēja, kā pārvaldīt pāreju no darba uz pensionēšanos, ko arvien biežāk izvēlas politikas veidotāji un — kā liecina gadījumu piemēri — arī darba devēji, ir

daļēja jeb elastīga pensionēšanās. Piemērs ir elastīgās pensionēšanās politika, ko izmanto Kembridžšīras grāfistes dome Apvienotajā Karalistē. Politika paredz atbilstīgiem darba ņēmējiem (vecumā no 55 gadiem, kuri piedalījušies pensiju shēmā vismaz trīs mēnešus) tiesības pieprasīt pastāvīgu darba laika samazinājumu (par 20 % vai vairāk) vai pāreju uz darbu ar mazākiem darba pienākumiem/atbildību, vienlaikus paturot tiesības saņemt uzkrātus pensiju pabalstus. "Ford" rūpnīcā Valensijā, Spānijā, lielākā daļa strādnieku vecumā no 61 gada piedalās valdības atbalstītajā daļējas pensionēšanās shēmā, kas ļauj gados vecākiem darba ņēmējiem samazināt darba laiku par līdz pat 85 %. Lai gan ir spēkā pienākums nodarbināt vienu gados jaunāku darba ņēmēju uz katru daļēji pensionējušos darbinieku, shēma joprojām ir rentabla no darba devēja viedokļa, ņemot vērā ievērojamas darba stāža piemaksas, ko uzņēmumā saņem gados vecāki darba ņēmēji. Uzņēmums "Borealis Agrolinz Melamine GmbH" Austrijā sāka plašāk izmantot daļējas pensionēšanās shēmu pārstrukturēšanās laikā pēc 2008. gada ekonomiskās krīzes, kas notika vienlaicīgi ar Austrijas valdības ieviestajām shēmas reformām.

#### **Mazu uzņēmumu vajadzības**

Gadījumu pētījumi arī piedāvā ieskatu vecuma pārvaldības politikā, ko īsteno mazi uzņēmumi. Tādi piemēri kā "Made in Inox" Beļģijā un "Proniks" Latvijā liecina, ka, ņemot vērā uzņēmumā vajadzīgo specifisko prasību kopumu, pat viena darbinieka zaudēšana var būt būtiska problēma. Šādas iestādes arī dod priekšroku gados vecākiem, pieredzējušiem darba ņēmējiem, kuriem bieži vien ir retas, specifiskas zināšanas, kas nepieciešamas darba veikšanai. Šādiem darba ņēmējiem parasti ir pieticīgas prasības attiecībā uz algām un maz iebildumu uzņemties ļoti specifiskus un dažkārt pat fiziski smagus darbus. Ņemot vērā darbaspēka trūkumu, uzņēmumiem, kas izvērtēti gadījumu pētījumos, ir ekonomiski pamatots iemesls ieguldīt gados vecākos darba ņēmējos un pielāgot darbu personīgiem apstākļiem.

#### **Citi uzņēmumu pasākumi**

Darba devējiem var būt lielāks stimuls veicināt to darba ņēmēju pensionēšanos, kuri ir uzkrājuši ievērojamas ar darba stāžu saistītas piemaksas. "Ford" uzņēmumā Valensijā ar darba stāžu saistītas piemaksas var sasniegt līdz 60 % no pamatalgas. Tomēr tika arī norādīts, ka "MOL" koncernā Ungārijā ar darba stāžu saistītas piemaksas tiek izmantotas kā līdzeklis, lai atzītu gados vecāku darba ņēmēju ieguldījumu uzņēmumā un motivētu viņus sniegt šādu ieguldījumu.

Gadījumu pētījumi arī pierāda, ka gados vecāku darba ņēmēju īpatsvars no visiem darba ņēmējiem 2008.–2010. gadā samazinājās tikai dažos no aptvertajiem uzņēmumiem, neraugoties uz daudziem priekšlaicīgas pensionēšanās izmantošanas gadījumiem. Uzņēmumā "Vattenfall" Zviedrijā, kaut arī tajā tika veikti vairāki vecuma pārvaldības pasākumi, priekšlaicīgas pensionēšanās gadījumi veidoja 90 % no visiem gadījumiem, kad tika zaudēts darbs attiecīgajā laikposmā īstenošanās pārstrukturizācijas dēļ. Tomēr, reaģējot uz vecuma pārvaldības iniciatīvām, vidējais pensionēšanās vecums desmit gadu laikā palielinājās.

#### **Valstu politikas ietekme**

Visbeidzot, gadījumu pētījumos kopumā nav pierādīta valstu politikas, kas īstenoja, reaģējot uz krīzi, īpaša ietekme uz organizāciju vecuma pārvaldības politikas attīstību, lai gan ir skaidrs, ka daudzos gadījumos uzņēmumi izmantoja izdevības, ko nodrošināja regulatīvie stimuli saistībā ar priekšlaicīgu vai pakāpenisku pensionēšanos un gados vecāku bezdarbnieku pieņemšanu darbā. Ietekme bija vērojama fundamentālāku un ilgstošāku reformu gadījumos. Daļējas pensionēšanās reforma Austrijā ietekmēja "Borealis" lēmumu pāriet no priekšlaicīgas pensionēšanās uz daļējas pensionēšanās iespējām pārstrukturizācijas laikā. Bija vērojama arī neplānota ietekme. Pensiju sistēmas reforma Latvijā 2009. gadā nelabvēlīgi ietekmēja uzņēmumu "Proniks", jo tā izraisīja vairāku gados vecāku darba ņēmēju brīvprātīgu aiziešanu no darba uzņēmumā, lai viņi varētu pretendēt uz lielāku pensiju nodrošinājumu pirms reformas stāšanās spēkā.

#### **Secinājumi**

Valstis un iestādes risina un apspriež vecuma pārvaldības jautājumus dažādos veidos. Visās valstīs ir ieviesta politika, kas noteiktā veidā veic šo funkciju, tomēr politikas vispusīgums ir atšķirīgs. Atšķiras reformu virzieni starp valstīm, tāpat kā atšķiras arī steidzamība, ar kādu iniciatīvas tiek vērstas uz gados vecākiem darba ņēmējiem. Dažos gadījumos un jo īpaši ekonomiskās lejupslīdes laikā gados vecāki darba ņēmēji bieži vien netika uzskatīti par prioritāru grupu. Lielāka uzmanība tika pievērsta gados jaunāku darba ņēmēju nodarbināmībai. Ņemot vērā, ka krīze gados jaunākus darba ņēmējus ietekmēja nesamērīgi salīdzinājumā ar citām vecuma grupām, bieži vien bija pamatots iemesls prioritāti piešķirt šai grupai, nevis gados vecākiem darba ņēmējiem.

Relatīvā izteiksmē ekonomiskajai krīzei, kas sākās 2008. gadā, nebija nelabvēlīgas ietekmes uz gados vecāku darba ņēmēju nodarbinātības līmeni. Lielākajā daļā aptverto valstu gados vecāku darba ņēmēju nodarbinātības līmenis palielinājās, lai gan tajā pašā laikā visās pārējās vecuma grupās tas samazinājās. Kā liecina daži gadījumu pētījumi, piemēram, attiecībā uz "BT" Apvienotajā Karalistē, gados vecāku darba ņēmēju īpatsvars faktiski palielinājās. Daudzās dalībvalstīs un iestādēs finansiālā krīze neradīja būtiskas izmaiņas vecuma pārvaldības politikā, tomēr tika veikti nelieli pielāgojumi esošajā politikā, lai stimulētu vēlāku pensionēšanos. Valstīs, kurās ievērojami pasliktinājās valsts finansiālā situācija, notika būtiskas ar vecumu saistītas politikas reformas. Tomēr šādas reformas (piemēram, Latvijā, Spānijā un Ungārijā) nebija tieši vērstas uz vecuma pārvaldības mērķiem kā tādiem, bet tām acīmredzami bija izmaksu samazināšanas iemesli. Lai samazinātu gados vecāku darba ņēmēju ieguldījumu darbaspēkā no nostrādāto stundu vai darbinieku skaita viedokļa, organizācijas sāka vairāk izmantot daļējas pensionēšanās shēmas un turpināja izmantot priekšlaicīgas pensionēšanās shēmas. Tomēr šie ir tikai daži no daudzajiem darba tirgus pielāgošanas pasākumiem, kas tika izmantoti, un gados vecāku darba ņēmēju vispārējais nodarbinātības līmenis saglabājās salīdzinoši stabils.

Uzņēmumu līmenī izmaiņas vecuma pārvaldības politikā kopumā attīstījās pakāpeniskāk, tādējādi reaģējot uz ilgtermiņa tendencēm personālrесursu un nodarbinātības politikā. Dažos gadījumos gados vecāki darba ņēmēji ir pārsnieguši likumā noteikto pensionēšanās vecumu. Stimuli ir dažādi — elastīga darba laika organizācija, finansiāli stimuli (gan darba devējiem, gan darba ņēmējiem) un izmaiņas darba organizācijā, piemēram, spēju pārvaldības novērtējumi un darba pienākumu pārdale. Arvien biežāk tiek atzīta jauktu vecuma grupu darbaspēka vērtība, kas īpaši izpaužas centienos nodrošināt saliedētību starp paaudzēm un zināšanu nodošanu uzņēmumu iekšienē. Šīs “mērenās” izmaiņas daļēji ir ņemtas vērā uzņēmumu pašreizējās vajadzībās, bet tās arī tiek izmantotas, lai pielāgotos nākotnes apstākļiem, ja demogrāfiskā novecošana izraisītu potenciālu darbaspēka un prasmju trūkumu un darbaspēka vecuma palielināšanos.

#### Papildu informācija

Džons Hērlijs (*John Hurley*), pētnieks  
joh@eurofound.europa.eu

Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds  
*Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ireland*  
Tālrunis: (+35 1) 204 32 00  
E-pasts: [information@eurofound.europa.eu](mailto:information@eurofound.europa.eu)  
Tīmekļa vietne: <http://www.eurofound.europa.eu/>



Publications Office