



Fundația Europeană pentru
Îmbunătățirea Condițiilor
de Viață și de Muncă

Impactul recesiunii asupra politicilor privind gestionarea vârstei

> rezumat <

„Îmbătrânirea activă ar putea transforma generația născută în perioada de vârf a natalității într-o soluție parțială la provocarea demografică, în loc să reprezinte o problemă. Din acest motiv, Strategia Europa 2020 subliniază nevoia de a asigura menținerea sănătății persoanelor vârstnice, pentru ca acestea să rămână active cât mai mult timp posibil.”

László Andor, comisarul european pentru Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune,
„Oportunitățile și provocările datorate schimbărilor demografice în Europa”, 13 iulie 2010



Introducere

Concentrarea atenției asupra lucrătorilor în vârstă

Problemele demografice continuă să constituie o provocare serioasă pentru creșterea economică puternică și pentru modelul social european. Actuala recesiune a agravat aceste probleme, provocând ieșirea unor persoane de pe piața muncii și sporind și mai mult raportul de dependență economică.

Studiul privind „Restructurarea în timpul recesiunii și participarea forței de muncă”, efectuată de Eurofound, a analizat practicile adoptate de întreprinderi pentru gestionarea vârstei din perspectiva restructurării care a avut loc în timpul recesiunii. Studiul a analizat politicile legate de menținerea în activitate a lucrătorilor în vârstă (peste 50 de ani), la nivel național și la nivel de instituție, în nouă state membre ale Uniunii Europene (UE): Austria, Belgia, Republica Cehă, Ungaria, Letonia, Țările de Jos, Spania, Suedia și Regatul Unit. Obiectivul studiului a fost, în primul rând, de a examina toate tendințele generale în ceea ce privește angajarea lucrătorilor în vârstă, direcția politică existentă înainte de criza economică din 2008 și evoluțiile politicilor și practicilor ulterior crizei, precum și implicațiile acestora asupra participării lucrătorilor în vârstă pe piața muncii. Concentrarea atenției asupra crizei este importantă, deoarece al doilea obiectiv al cercetării a fost stabilirea modului în care practicile de gestionare a vârstei s-au modificat în timpul și ulterior crizei, la nivelul întreprinderilor individuale, în condițiile în care numeroase dintre acestea au suferit măsuri de restructurare. Pentru a înțelege evoluția politicilor privind gestionarea vârstei la nivelul întreprinderilor, studiul a analizat evoluțiile politicilor și practicilor în două întreprinderi din fiecare stat membru selectat.

Importanța politicii privind gestionarea vârstei pentru responsabilității politicii europene este clară. Raportul de dependență economică a persoanelor în vârstă este în creștere în Europa. În 2040, persoanele cu vârste de peste 65 de ani vor reprezenta mai mult de 45% din populația de vârstă activă, între 15 și 64 de ani în UE27 (figura 1).

Îmbătrânirea populației va impune ca mai multe persoane din Europa să lucreze până la o vârstă mai înaintată pentru a satisface cererea de forță de muncă și a diminua presiunea exercitată asupra sistemelor de asigurări sociale și de pensii.

Creșterea ocupării forței de muncă în rândul persoanelor în vârstă

Având în vedere acești factori determinanți, o constatare generală a prezentului studiu este că politicile s-au îndepărtat de încurajarea pensionării anticipate din perioada anterioară recesiunii și au evoluat, în schimb, în direcția intensificării diverselor forme de „încetinire a ritmului” – timp de lucru redus și pensionare graduală/etapizată. Obiectivul general a fost atingerea unor rate mai ridicate de ocupare a forței de muncă în rândul lucrătorilor în vârstă și se reflectă în creșterea acestor rate în perioada 2001-2010 (figura 2), pentru fiecare grupă de lucrători în vârstă reprezentată de un interval de vârstă de cinci ani. Totuși, astfel cum ilustrează numeroase exemple de cazuri în rândul diferitelor întreprinderi evaluate în cadrul acestui proiect, pensionarea anticipată se menține în setul de instrumente al angajatorilor în cazurile în care restructurarea și pierderea de locuri de muncă au fost considerate esențiale în timpul recesiunii. Totuși, deși unele episoade anterioare de pensionare anticipată au fost asociate cu scăderi puternice ale ratelor de ocupare a forței de muncă în rândul persoanelor în vârstă în timpul recesiunii, se poate deduce că a avut loc o punere în aplicare mai echilibrată, deoarece ratele de ocupare a forței de muncă în rândul lucrătorilor în vârstă au fost mult mai rezistente la consecințele crizei decât ratele de ocupare a forței de muncă în rândul lucrătorilor mai tineri sau al celor de vârstă medie. În unele dintre țările evaluate, ratele de ocupare a forței de muncă în rândul persoanelor cu vârste între 60 și 64 de ani sunt mai mari în 2011 decât erau înainte de criza din 2008 (Austria, Belgia, Ungaria, Țările de Jos și Suedia), iar exemplele de cazuri în care au fost disponibile defalcări pe vârste ale forței de muncă în întreprinderi înainte și după criză, numărul întreprinderilor în care cota lucrătorilor în vârstă a crescut a fost egal cu numărul instituțiilor în care această cotă s-a redus.

Figura 1: Raportul de dependență economică a persoanelor în vârstă în statele membre selectate, în perioada 2001–2010 (trimestrul 2) și proiecția până în 2040



Sursa: Eurostat

Se mențin diferențe semnificative între statele membre în ceea ce privește ratele de ocupare a forței de muncă în rândul lucrătorilor în vârstă. De exemplu, în Suedia, peste 60% dintre lucrătorii din grupa de vârstă 60–64 de ani sunt angajați, în timp ce în Belgia și în Ungaria cifra corespundentă este sub 20%. Diferențele de la o țară la alta în ceea ce privește ratele de ocupare sunt cele mai mari în grupa de vârstă imediat anterioară pensionării (60–64 de ani), iar datele generale arată diferențe mari între țări în privința ritmului cu care lucrătorii cu vârste începând de la 55 de ani se retrag din activitate. În majoritatea țărilor, ratele mai scăzute de ocupare a forței de muncă în rândul lucrătorilor în vârstă reprezintă o moștenire a unei abordări anterioare a pensionării anticipate ca mijloc de ajustare a pieței forței de muncă.

De exemplu, în Republica Cehă, peste 80% dintre persoanele cu vârste între 50 și 54 de ani sunt angajate, în timp ce cifra corespundentă scade la 25% pentru persoanele cu vârste cuprinse între 60 și 64 de ani (figura 2). De asemenea, există o diferență în funcție de gen, cu rate mai scăzute ale ocupării lucrătorilor în vârstă femei decât cele ale lucrătorilor în vârstă bărbați, deși în grupul statelor membre evaluate în prezentul studiu această diferență este mai puțin accentuată în statele membre mai noi, și anume

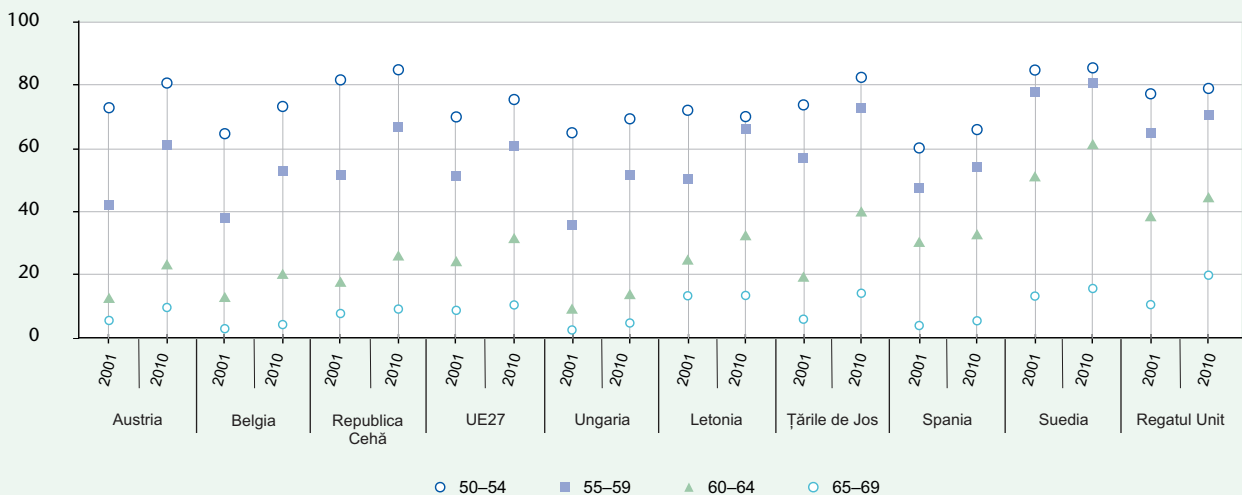
Letonia, Ungaria și Republica Cehă. În sfârșit, ratele de ocupare sunt mai ridicate pentru persoanele cu un nivel mai înalt de calificare, indiferent de vârstă.

Prezentare generală a evoluției politicilor naționale

Varietatea instrumentelor de politică înainte de criza actuală

Orientarea politicilor este importantă pentru înțelegerea diferențelor între statele membre și între grupurile demografice dintr-un stat. Constatările privind situația în cele nouă state membre selectate în perioada anterioară crizei economice și financiare din 2008–2009 relevă diferențe mari în ceea ce privește măsura în care acestea au pus în aplicare politici care vizează în mod specific lucrătorii în vârstă și măsura în care aceste state au sprijinit lucrătorii în vârstă prin politici de ocupare a forței de muncă mai ample, deschise tuturor grupurilor de vârstă. În mod corespunzător, se pare că înainte de criză statele membre utilizau (și în unele cazuri continuă să utilizeze) o varietate de instrumente politice pentru a sprijini sau menține în activitate lucrătorii în vârstă. Aceste instrumente includ măsuri cu caracter mai indirect, cu obiective mai ample decât simpla sprijinire a

Figura 2: Ratele de ocupare a forței de muncă în statele membre selectate, pe grupe de vârstă de la 50 la 69 de ani, în perioada 2001–2010 (trimestrul 2)



Sursa: Eurostat

lucrătorilor în vârstă încadrați în muncă (de exemplu, măsuri care vizează grupuri mai mari și inițiative al căror obiectiv este reducerea plăților în sistemul de securitate socială și pensii). Astfel de măsuri includ:

- reforma sistemului de pensii (de exemplu, modificarea prestațiilor primite de către pensionari și a contribuțiilor pe care le plătesc angajații și angajatorii);
- creșterea vârstei obligatorii de pensionare (a se vedea tabelul);
- reducerea stimulentei pentru pensionarea anticipată;
- reforma prestațiilor de boală/invaliditate;
- politica privind combaterea discriminării;
- stimulente pentru încurajarea învățării pe tot parcursul vieții și a dezvoltării competențelor la locul de muncă.

De asemenea, există o serie de politici care pun accentul direct pe gestionarea vârstei, inclusiv:

- stimulente financiare pentru angajatori pentru a menține în activitate lucrătorii în vârstă;
- stimulente financiare pentru angajatori pentru a menține în activitate lucrătorii în vârstă;

- stimulente financiare pentru angajați pentru a rămâne mai mult timp în activitate;
- scheme de pensionare graduală/etapizată/parțială;
- opțiuni de programe de lucru flexibile pentru lucrătorii în vârstă;
- campanii de sensibilizare și de informare pentru promovarea unei schimbări de atitudine față de lucrătorii în vârstă, inclusiv premii sponsorizate de stat, acordate întreprinderilor pentru „cele mai bune practici în materie de gestionare a vârstei”.

Utilizarea acestor instrumente în perioada 2000-2008 diferă între statele membre selectate și reflectă diferențele în ceea ce privește factorii determinanți ai politicilor, precum diferitele priorități naționale, traiectoriile reformelor și punctele de plecare pentru sistemele de pensii și securitate socială. De exemplu, rapoartele naționale privind Țările de Jos și Republica Cehă menționează potențialele deficite de forță de muncă și durabilitatea sistemului de securitate socială ca factori determinanți ai politicilor.

Tabel: Prezentare generală a vârstei obligatorii de pensionare și schimbările propuse în statele membre selectate

Țara	Bărbați	Femei	Modificare propusă	Observații
Austria	65	60	Da	
Belgia	65	65	Nu	
Republica Cehă	62	61	Da	Vârsta de pensionare va crește la 63 de ani pentru bărbați, începând din 2016, iar pentru femeile fără copii începând din 2019. Femeile cu copii se vor putea pensiona la vârste cuprinse între 59 și 62 de ani, în funcție de numărul de copii pe care i-au crescut (în prezent, vârsta de pensionare pentru femei este de 57 până la 61 de ani, în funcție de numărul de copii).
Ungaria	62	62	Da	Vârsta de pensionare va crește la 65 de ani pentru bărbați, începând din 2018, iar pentru femei începând din 2020.
Letonia	62	62	Da	O creștere graduală a vârstei obligatorii de pensionare până la 65 de ani, până în 2021.
Țările de Jos	65	65	Da	Acord aflat în dezbateri privind creșterea vârstei de pensionare până la 66 de ani în 2020 și 67 de ani în 2025.
Spania	65	65	Da	Creșterea vârstei de pensionare în perioada 2013–2027, de la 65 la 67 de ani.
Suedia	65	65	Nu	Vârsta de pensionare este flexibilă. Pensiile de stat pot fi solicitate începând de la vârsta de 61 de ani, existând stimulente incluse în sistemul de pensii, pentru amânarea pensionării.
Regatul Unit	65	60	Da	Începând din 2018, femeile trebuie să îndeplinească vârsta de 65 de ani pentru a putea primi pensie, ca și bărbații; în 2020, vârsta de pensionare va crește la 66 de ani atât pentru femei, cât și pentru bărbați. Legea precedentă a pensiilor stipulează că vârsta de pensionare va crește la 67 de ani în perioada 2034 - 2036, respectiv la 68 de ani între 2044 și 2046. Vârsta standard de pensionare a fost eliminată.

Notă: Acest tabel este o reprezentare a vârstei obligatorii de pensionare. Vârsta de pensionare efectivă poate fi mai mică sau mai mare în funcție de alte moduri de pensionare sau de amânarea acesteia (de exemplu, pensionarea anticipată, pensionarea parțială și activitatea pentru o perioadă ce depășește schemele de pensionare).

Reforma politicilor în unele state membre

Unele state membre au adoptat o abordare mai globală a sprijinirii lucrătorilor în vârstă decât alte state, prin începerea unor reforme politice într-o etapă mai timpurie, la sfârșitul anilor 1990 și începutul anilor 2000.

În Suedia există un puternic consens în rândul partenerilor sociali în privința faptului că îmbătrânirea populației constituie o prioritate a politicilor. Reformarea sistemelor de pensii în 1999 s-a tradus prin faptul că pensia care se poate acorda a fost asociată diferenței dintre vârsta de pensionare și speranța medie de viață din ultimii cinci ani, atât pentru femei, cât și pentru bărbați. În urma reformei, lucrătorii pot ieși la pensie la vârsta de 61 de ani. Există însă stimulente puternice pentru lucrători, pentru ca aceștia să rămână în activitate până la vârsta de 65 de ani și mai mult, iar acestea au fost majorate începând din 2006, prin modificările ale sistemului fiscal care oferă un tratament mai favorabil venitului din muncă în comparație cu venitul din pensii. În același timp, vârsta până la care angajații ar putea rămâne în activitate a crescut la 67 de ani. Procedurile privind concedierile colective se bazează pe principiul „ultimul venit, primul plecat” al Codului Muncii din Suedia. În 2006, un alt set de măsuri a vizat în mod direct promovarea angajării persoanelor vârstnice prin creșterea creditului fiscal pentru lucrători în favoarea persoanelor în vârstă, reducerea contribuțiilor angajatorilor pentru lucrătorii cu vârste de 65 de ani sau mai mult și prin efortul de a reforma prestațiile de invaliditate astfel încât încetarea activității să devină o opțiune mai puțin atractivă. De asemenea, angajatorii ar putea dispune de întreruperi suplimentare ale impozitării pentru angajarea persoanelor șomere cu vârste de 55 de ani sau mai mult, în cadrul programului „locuri de muncă pentru un nou început”.

În mod similar, în Regatul Unit a existat în ultimul deceniu o recunoaștere din ce în ce mai mare în rândul partenerilor sociali a necesității încurajării vieții active mai îndelungate. Regatul Unit s-a concentrat, în special, pe reformarea structurilor de reglementare mai ample care influențează angajarea de persoane vârstnice, cum ar fi creșterea vârstei obligatorii de pensionare în legea pensiilor din 2007 și reevaluarea, în 2008, a cerințelor pentru primirea de prestații de incapacitate. În 2011, guvernul a decis să elimine vârsta standard de pensionare. Alte propuneri recente au inclus creșterea vârstei obligatorii de pensionare la 68 de ani până în 2046 și eliminarea treptată a diferenței dintre vârsta de pensionare a femeilor și a bărbaților până în 2018. În plus, este posibil ca reorientarea din ultimele două decenii a sistemului extins al pensiilor private către un model definit de contribuție să fi redus atracția pentru și capacitatea de pensionare anticipată a angajaților.

Unele state membre, de exemplu Ungaria și Republica Cehă, s-au concentrat în primul rând pe integrarea lucrătorilor mai tineri în forța de muncă, politicile privind gestionarea vârstei fiind adesea într-un stadiu incipient de dezvoltare. În ambele țări, utilizarea pensionării anticipate a rămas predominantă și s-a considerat că atitudinile din rândul angajatorilor și al societății ungare nu sprijină pe deplin angajarea persoanelor vârstnice. Aceasta reprezintă, în parte, o moștenire a accentului puternic pus pe pensionarea anticipată ca mijloc de ajustare a pieței muncii în perioada de tranziție la o economie de piață, la începutul

anilor 1990. Există metode de descurajare pozitivă pentru a determina rămânerea în activitate, de pildă în cazul Ungariei, unde venitul net din pensie se reduce practic după vârsta de 60 de ani.

Pensionarea anticipată și pensionarea parțială

Alte state membre au pus accentul pe domenii specifice de politică pentru a sprijini și încuraja lucrătorii în vârstă, în special politicile de gestionare și reformare a schemelor de pensionare anticipată. Aceste reforme au vizat limitarea drepturilor de pensionare anticipată și încurajarea pensionării mai graduale. Motivele au inclus, în general, două aspecte: preocuparea în ceea ce privește durabilitatea sistemului asigurărilor sociale și obiectivul asociat al creșterii ratelor de ocupare și al prevenirii viitoarelor deficite de forță de muncă. Ungaria a încercat să limiteze utilizarea schemelor de pensionare anticipată prin renunțarea la unele dintre acestea și limitarea compensației obligatorii în cazul altora. În Belgia, guvernul a reformat prestația de pensie anticipată, ridicând vârsta la care persoanele au dreptul la aceasta de la 58 la 60 de ani, iar perioada necesară de activitate de la 20 la 30 de ani. În Țările de Jos, din cauza tratamentului fiscal al plăților pentru pensionare anticipată, schemele de pensionare anticipată au devenit mai puțin atractive. Unele reforme au avut un impact mai moderat asupra gestionării tranzițiilor graduale. În Spania, guvernul a încercat să încurajeze utilizarea sistemelor de pensionare parțială, prin care, după vârsta de 60-64 de ani, un angajat mai vârstnic ar putea fi efectua o trecere către pensionare, dar rămânând în activitate cel puțin 25% din timp, în restul timpului de lucru fiind înlocuit de un angajat nou. Acest program a avut o absorbție limitată și nu a constituit, practic, un mod de gestionare a forței de muncă, întrucât numărul angajaților dintr-o organizație a rămas același. Totuși, exemplul Ford (Spania) arată că unele întreprinderi au luat în considerare această posibilitate destul de atractivă.

De asemenea, Austria a pus un accent puternic pe pensionarea parțială, cu două opțiuni: o schemă de pensionare parțială, în care timpul de lucru se înjumătățește continuu pe perioada de aplicare a schemei și un model „în bloc”, în care angajatul lucrează cu normă întreagă în prima fază a schemei de pensionare parțială și ulterior se pensionează anticipat în a doua fază a schemei. Schema a devenit mai restrictivă odată cu introducerea reformelor majore din 2004 și 2009 care prevedeau o creștere a vârstei minime eligibile pentru bărbați (de la 55 la 60 de ani până în 2013) și pentru femei (de la 50 la 55 de ani până în 2013), deși creșterile treptate ale acestor vârste minime de eligibilitate au fost suspendate temporar în 2009, în urma crizei. Popularitatea modelului „în bloc” în rândul angajatorilor și al angajaților, comparativ cu modelul continuu, a însemnat că schema de pensionare parțială a funcționat în realitate ca o schemă de pensionare anticipată. Reformarea sistemului în 2009 a vizat acest aspect, oferind niveluri mai ridicate de rambursare angajatorilor care optează pentru modelul „continuu”. Ulterior, numărul persoanelor pensionate parțial în baza modelului „în bloc” s-a redus la jumătate.

Reținerea lucrătorilor în vârstă

Pe lângă reformarea schemelor de pensionare anticipată, mai multe state membre au oferit stimulente directe angajatorilor și angajaților pentru ca aceștia din urmă să

rămână în activitate. Belgia s-a axat, în special, pe acordarea de stimulente financiare angajatorilor și angajaților pentru a încuraja angajarea și reținerea lucrătorilor în vârstă. De asemenea, Belgia s-a concentrat pe politicile de activare a lucrătorilor în vârstă, precum așa-numitele „cellules d'emploi”, care facilitează tranziția către o altă activitate a lucrătorilor care își pierd locul de muncă în urma restructurării. Astfel de măsuri confirmă, de asemenea, o schimbare culturală profundă, prin îndepărtarea de schemele de pensionare anticipată, fiind întreruptă legătura strânsă dintre restructurare și pensionarea anticipată, existentă anterior. În Spania, unele stimulente sunt legate de plățile către sistemul de securitate socială. Contribuția angajatorului la sistemul de securitate socială s-a redus cu 50% pentru angajații în vârstă, începând de la vârsta de 60 de ani, crescând gradual cu 10% și atingând 100% atunci când angajatul împlinește 65 de ani. Ca o reflectare a problemei grave a șomajului în rândul tinerilor din acest stat membru, în timpul crizei au fost aplicate variante ale acestor stimulente în cazul categoriilor de persoane mai tinere; de exemplu, măsurile menite inițial să încurajeze angajatorii să rețină sau să angajeze lucrători în vârstă au putut fi aplicate, într-o măsură mai mare, altor grupuri de risc.

Dezvoltarea competențelor

Numeroase state membre au pus accent, de asemenea, pe „capacitatea de inserție profesională”, ceea ce implică dezvoltarea competențelor și formarea continuă a lucrătorilor pentru a asigura competențele adecvate ale acestora în vederea angajării. Mai multe state membre, precum Austria, Ungaria și Letonia au acordat stimulente angajaților și angajatorilor pentru a asigura învățarea pe tot parcursul vieții. Campaniile s-au concentrat pe sănătatea la locul de muncă, informând angajatorii cu privire la modul în care trebuie să se adapteze și să țină seama de îmbătrânirea forței de muncă, precum și pe sensibilizarea forței de muncă în ceea ce privește necesitatea de a rămâne în activitate mai mult timp. Un alt aspect important al inițiativelor în materie de gestionare a vârstei este acela de a privi lucrătorii în vârstă ca pe o categorie distinctă în cadrul politicii privind diversitatea. State membre precum Austria, Letonia, Țările de Jos și Suedia privesc lucrătorii în vârstă ca pe un grup distinct în stabilirea obiectivelor în cadrul inițiativelor, cât și ale reglementării. Având în vedere îmbătrânirea populației, statele membre și întreprinderile cred din ce în ce mai mult că o forță de muncă de vârste diferite este, în mod inerent, mai durabilă.

Politică privind combaterea discriminării și diversitatea

Politică privind combaterea discriminării și diversitatea reprezintă o temă prezentă în toate rapoartele statelor membre, determinată, în parte, de regulamentele europene. În principiu, aceasta înseamnă că vârsta nu poate constitui un factor în deciziile privind gestionarea resurselor umane (recrutare și concedieri), deși în unele țări Codul muncii conține dispoziții specifice care fac mai dificilă concedierea lucrătorilor în vârstă. Atât Țările de Jos cât și Suedia aplică principiul „ultimul venit, primul plecat” în cazul concedierilor colective. În Letonia, Codul muncii stipulează că perioada de cinci ani înainte pensionare ar trebui să constituie o prioritate atunci când se decide care angajați să fie menținuți în activitate în cazul unor disponibilizări colective. În țările în care vârsta standard de pensionare urmează să fie eliminată, astfel cum se întâmplă în Regatul Unit, angajatorii

și-au exprimat preocuparea cu privire la vulnerabilitatea lor la cazuri în instanță privind discriminarea pe criterii de vârstă atunci când angajații în vârstă contestă concedierea. În Ungaria, care are cele mai mici rate de ocupare a forței de muncă în rândul lucrătorilor în vârstă dintre toate țările evaluate, discriminarea pe criterii de vârstă a făcut obiectul multor cercetări recente și pare a constitui o preocupare în egală măsură a publicului larg și a administrației.

Rolul partenerilor sociali

Rolul partenerilor sociali diferă în formularea politicilor. În unele state membre, de exemplu Republica Cehă și Ungaria, partenerii sociali îndeplinesc, într-o măsură considerabilă, o funcție consultativă. Ca atare, influența lor este relativ limitată în ceea ce privește formularea politicilor. În alte state membre, precum Belgia și Țările de Jos, rolul partenerilor sociali este central în elaborarea răspunsurilor politice specifice în cadrul general decis de către guvern. De exemplu, în Țările de Jos, partenerii sociali au convenit să elimine din concediul anual zilele suplimentare pentru vechime, ca modalitate de reducere a costurilor pentru încadrarea lucrătorilor în vârstă. Alte exemple de inițiative ale partenerilor sociali în ceea ce privește vârsta includ „consultanța virtuală” – *Arbeit und Alter* – din Austria, care oferă informații cu privire la toate aspectele privind ocuparea forței de muncă și asigurările sociale în legătură cu vârsta, precum și un forum pentru schimbul de opinii.

Inițiative recente ale statelor membre privind politicile

Tendențele în statele membre ca răspuns la criză

Statele membre au reacționat în mod diferit la criza actuală din Europa, reflectând în parte diferențele legate de profunzimea crizei financiare și de percepția necesității accelerării reformelor. După debutul crizei au existat unele tendințe principale vizibile.

- Pensionarea anticipată a reapărut ca instrument de gestionare a forței de muncă în timpul crizei economice. Deși stimulentele și opțiunile de pensionare anticipată s-au redus în multe state membre, reflectând o schimbare de politică în acest sens, pensionarea anticipată a oferit totuși angajatorilor o alternativă la concedierile obligatorii.
- Schemele de pensionare parțială au fost reformate și au devenit mai extinse. În unele țări s-au depus eforturi pentru a se asigura că opțiunea pensionării parțiale nu mai reprezintă practic o formă de pensionare anticipată.
- În multe țări, există o tendință de creștere a vârstei de pensionare, fie prevăzută în planuri în curs de elaborare, fie aflată în dezbateri. În Suedia, se intenționează să se stabilească o legătură concretă între speranța medie de viață (în creștere) și vârsta de pensionare, pentru a asigura finanțarea pe viitor a sistemului de pensii; alte țări (de exemplu, Țările de Jos) analizează posibilități similare.
- În legătură cu cele de mai sus, unele state membre care au scheme de pensii cu prestații definite au majorat contribuțiile obligatorii ale lucrătorilor, în principal prin prelungirea perioadei de obținere a veniturilor sau prin reducerea prestației de pensie.
- Au existat tranziții către privatizarea parțială sau introducerea unor sisteme publice de pensii mixte, pe mai mulți piloni și sisteme private, precum și către

scheme cu contribuție definită, în care predomină pensia privată (de exemplu, în Regatul Unit).

- Unele state membre au majorat sau au introdus stimulentele fiscale și de securitate socială pentru angajatori și angajați, pentru a menține lucrătorii în vârstă în activitate. În unele țări, au crescut suplimentele la pensie pentru amânarea plății pensiei în cazul celor care continuă să lucreze.

Modificarea politicilor la nivel de țară

Unele state membre, de exemplu Suedia și Regatul Unit, instituiseră deja, înainte de criză, inițiative importante care prevedeau practici mai durabile în materie de gestionarea vârstei. Astfel, politicile acestor state în materie de gestionare a vârstei nu au suferit modificări semnificative. În Regatul Unit, guvernul a lansat o serie de inițiative de formare profesională adresate persoanelor șomere cu vârste de peste 50 de ani.

Ca urmare a crizei financiare, state membre precum Austria, Belgia și Țările de Jos și-au modificat politicile existente, pentru a sprijini lucrătorii în vârstă în ceea ce privește munca și/sau pensionarea în contextul presiunilor financiare. Țările de Jos au acceptat, în principiu, să majoreze vârsta obligatorie de pensionare și au suplimentat stimulentele pentru formarea profesională a angajaților. Austria a reformat opțiunea de pensionare parțială, astfel încât aceasta să devină în mai mare măsură un model real de muncă pe bază de fracțiune de normă pentru lucrătorii în vârstă. Această țară a introdus o mai multe mecanisme pentru: restricționarea compensației acordate de stat angajatorului; eliminarea obligațiilor instituțiilor de a angaja un nou lucrător pentru a compensa plecarea anticipată a unui lucrător în vârstă; reducerea pragului de eligibilitate de la 80% la 60% din timpul de lucru normal, facilitând astfel participarea unui număr mai mare de lucrători pe bază de fracțiune de normă; și inducerea unei treceri de la modelul „în bloc”, utilizat la scară extinsă, la modelul „continuu”, oferind angajatorilor rate mai mari privind de înlocuire a veniturilor ca o compensație pentru adoptarea modelului „continuu”, comparativ cu modelul „în bloc” (90% față de 55%). De asemenea, Ungaria, Țările de Jos și Regatul Unit au recompensat angajații care au amânat pensionarea, prin acumulări suplimentare la pensie pentru fiecare an lucrat după vârsta de pensionare (în Țările de Jos, până la vârsta de 70 de ani).

În unele state membre, obiectivele generale bugetare au constituit principalul factor determinant al schimbării politicilor referitoare la lucrătorii în vârstă. În 2011, obligat de situația precară a finanțelor țării, guvernul spaniol a decis să crească vârsta de pensionare de la 65 la 67 de ani în perioada 2013–2027. În plus, lucrătorii vor fi nevoiți să contribuie mai mult pentru a primi o pensie de bază. În concluzie, vârsta minimă de pensionare anticipată a crescut de la 61 la 63 de ani, deși în perioadele de criză persoanele având vârsta de 61 de ani ar putea însă să solicite pensionarea. Dispozițiile privind pensionarea parțială au rămas neschimbate. În Letonia, criza a condus la o recesiune profundă. Răspunsul a constat în introducerea unei măsuri de limitare a posibilității de a primi o pensie de stat și de a lucra în același timp (ulterior anulată în urma contestării în justiție), retragerea posibilității de pensionare anticipată în 2011 și creșterea contribuțiilor pentru pensia de bază. Primele două măsuri în mod deosebit

au condus la o reducere drastică (cu peste 40%) a numărului de pensionari care aveau și un loc de muncă, reflectând faptul că lucrătorii în vârstă au ales să renunțe la locul de muncă înainte de aplicarea noilor măsuri, precum și incertitudinile lor în ceea ce privește posibilele evoluții ale politicilor în viitor. De asemenea, Letonia a introdus un program pentru locuri de muncă subvenționate, prin care un număr mare de lucrători aflați înainte de pensionare (74%) au găsit un loc de muncă permanent în trei luni de participare la program.

Politicile privind gestionarea vârstei la nivel de întreprindere

Punctul central al politicilor

Politicile privind gestionarea vârstei la nivel de întreprindere sunt afectate de evoluțiile de ansamblu ale politicilor din diferitele țări. De exemplu, în Suedia, accentul pe gestionarea vârstei se reflectă și în cele două studii de caz din această țară, și anume Administrația Regională Kiruna și Vattenfall. Ambele au o politică dedicată și integrată de gestionare a vârstei, axată pe formarea profesională generală, dezvoltarea competențelor, furnizarea de informații și flexibilitatea programului de lucru. Obiectivul este de a dezvolta competențele și adaptabilitatea în rândul angajaților în vârstă și păstrarea acestora în activitate.

Dezvoltarea competențelor și transferul de cunoștințe

Întreprinderile din alte state membre cunoscute a avea abordări progresiste în ceea ce privește gestionarea vârstei nu aplică în mod necesar o gestionare independentă a vârstei, dar uneori au și un punct comun, respectiv punerea accentului pe șansele de angajare sau pe asigurarea menținerii relevanței competențelor lucrătorilor pe tot parcursul ciclului de activitate. Aceste organizații sunt preocupate de șansele de inserție profesională pe tot parcursul vieții lucrătorilor, la nivelul tuturor grupelor de vârstă. Lucrătorii în vârstă constituie deseori un grup țintă specific în programele de inserție profesională, în care menținerea competențelor lucrătorilor în vârstă este importantă. Exemplele includ Barco din Belgia, Abengoa din Spania, KPN și DHV din Țările de Jos și Grupul MOL din Ungaria.

Mai multe dintre aceste studii de caz acordă, de asemenea, importanță transferului de cunoștințe între generații. Acest transfer poate consta în: planificarea succesiunii; implicarea angajaților în vârstă în formarea profesională la nivel de instituție și înregistrarea, deseori tacită, a cunoștințelor acumulate de aceștia de-a lungul carierei. Exemple sunt Grupul MOL din Ungaria și Administrația Regională Kiruna din Suedia. Implicarea, în unele cazuri, a angajaților în vârstă ca mentori și formatori a constituit un răspuns la criză, întrucât bugetele destinate formării profesionale s-au redus.

Opțiuni privind programul de lucru flexibil și pensionarea

Oferirea posibilității de a alege programe de lucru flexibile lucrătorilor în vârstă constituie o altă temă în abordările privind gestionarea vârstei la nivel de întreprindere. În Țările de Jos, KPN și DHV oferă programe de lucru flexibile (fracțiune de normă) angajaților, inclusiv lucrătorilor în vârstă. În această abordare, elementul de gestionare a vârstei este că flexibilitatea programelor de lucru încurajează lucrătorii în

vârstă să rămână în activitate deoarece asigură o tranziție mai ușoară către pensionare.

Pensionarea parțială sau flexibilă reprezintă o altă opțiune de gestionare a tranziției de la activitatea profesională la pensionare, opțiune din ce în ce mai mult agreată de factorii de decizie, precum și de angajatori, după cum ilustrează și exemplele. Un exemplu este politica de pensionare flexibilă aplicată de Consiliul Comitatului Cambridgeshire din Regatul Unit. Această politică asigură angajaților eligibili (cu vârste de cel puțin 55 de ani și înscriși în sistemul de pensii de cel puțin trei luni) dreptul de a solicita o reducere permanentă a programului de lucru (cu 20% sau mai mult) sau o trecere într-o funcție cu sarcini/responsabilități mai puțin importante, în același timp beneficiind și de prestații de pensie acumulate. În fabrica Ford din Valencia (Spania), majoritatea lucrătorilor manuali cu vârste de cel puțin 61 de ani participă la o schemă de pensionare parțială sprijinită de stat, care permite reducerea programului de lucru al lucrătorilor în vârstă cu până la 85%. Chiar dacă există obligația de a angaja un salariat mai tânăr pentru fiecare angajat pensionat parțial, schema rămâne rentabilă din perspectiva unui angajator, având în vedere sporurile de vechime considerabile de care beneficiază personalul mai în vârstă din întreprindere. Borealis Agrolinz Melamine GmbH din Austria a început să utilizeze schema de pensionare parțială la o scară mai extinsă în timpul restructurării care a urmat după criza economică din 2008, ceea ce a coincis cu reformarea acestei scheme de către statul austriac.

Nevoile întreprinderilor mici

Studiile de caz oferă, de asemenea, informații detaliate referitoare la politicile privind gestionarea vârstei în întreprinderile mici. Exemplele Made in Inox din Belgia și Proniks din Letonia arată că, având în vedere setul de competențe specifice necesare în întreprindere, pierderea chiar și a unui singur angajat poate constitui o problemă extrem de importantă. Aceste întreprinderi preferă, de asemenea, angajați în vârstă, cu experiență, care tind să aibă expertiza necesară specifică, deseori rară, pentru a putea efectua munca respectivă. De obicei, acești angajați au pretenții salariale modeste și puține obiecțiuni în ceea ce privește acceptarea unor locuri de muncă foarte speciale și uneori solicitante din punct de vedere fizic. Astfel, având în vedere deficitul de forță de muncă, întreprinderile analizate au motive întemeiate de a investi în angajați în vârstă și de a adapta activitatea acestora la situațiile personale.

Alte măsuri la nivelul întreprinderii

Angajatorii pot oferi stimulente mai puternice pentru a facilita ieșirea la pensie a angajaților care au ajuns la un spor de vechime considerabil. La Ford Valencia, sporul de vechime poate atinge 60% din salariul de bază. De asemenea, sporul de vechime a fost totuși menționat ca mijloc de validare a contribuției și de motivare a lucrătorilor în vârstă din Grupul MOL din Ungaria.

De asemenea, studiile de caz arată că, în perioada 2008-2010, cota de ocupare a forței de muncă în rândul angajaților în vârstă s-a redus doar în puține dintre întreprinderile evaluate, în pofida unui număr mare de exemple în care s-a utilizat pensionarea anticipată. La Vattenfall (Suedia), deși au fost luate numeroase măsuri în materie de gestionare a vârstei, pensionarea anticipată a reprezentat 90% din pierderea de locuri de muncă prin restructurarea care a avut

loc în perioada respectivă. Totuși, în ultimul deceniu, vârsta medie de pensionare a crescut, ca răspuns la inițiativele în materie de gestionare a vârstei.

Impactul politicilor naționale

În sfârșit, studiile de caz nu au relevat, în general, că politicile naționale introduse ca răspuns la criză au avut influențe deosebite în ceea ce privește evoluția politicilor întreprinderilor privind gestionarea vârstei, deși în multe cazuri întreprinderile au beneficiat, în mod evident, de stimulente legale pentru pensionarea anticipată sau graduală și pentru recrutarea persoanelor mai vârstnice din rândul șomerilor. În cazul reformelor fundamentale și de durată a existat un impact. Reformarea pensionării parțiale în Austria a influențat decizia întreprinderii Borealis de a trece de la opțiunea pensionării anticipată la cea a pensionării parțiale odată cu restructurarea. De asemenea, au existat efecte neintenționate. Reformarea sistemului de pensii din Letonia, în 2009, a afectat negativ întreprinderea Proniks, determinând mai mulți salariați în vârstă să părăsească voluntar întreprinderea pentru a putea beneficia de o pensie mai bună înainte de a fi aplicate reformele.

Concluzii

Țările și întreprinderile analizează și discută gestionarea vârstei în moduri diferite. Toate țările au politici care îndeplinesc oarecum această funcție, dar amploarea politicilor variază. Traectoria reformei diferă de la o țară la alta, ca și caracterul urgent de a-i viza pe lucrătorii în vârstă prin inițiative. În unele cazuri, în special în timpul recesiunii, lucrătorii în vârstă nu au fost considerați a constitui o categorie prioritară. O preocupare mai mare a existat în privința capacității de inserție profesională a lucrătorilor mai tineri. Întrucât criza a afectat lucrătorii mai tineri într-un mod disproporționat, comparativ cu alte grupe de vârstă, au existat adesea motive întemeiate ca acestei categorii să i se acorde prioritate față de lucrătorii în vârstă.

În termeni relativi, criza economică declanșată în 2008 nu a avut un impact negativ asupra ratei de ocupare în rândul lucrătorilor în vârstă. În majoritatea țărilor evaluate, ratele de ocupare a forței de muncă au crescut în cazul lucrătorilor în vârstă și au scăzut în cazul celorlalte grupe de vârstă. În unele studii de caz, de exemplu BT din Regatul Unit, proporția lucrătorilor în vârstă a crescut în realitate. În numeroase state membre și instituții, criza financiară nu a determinat schimbări fundamentale ale politicilor privind gestionarea vârstei, ci au existat ajustări minore ale politicilor existente, menite să stimuleze pensionarea la o vârstă mai înaintată. În țările în care s-a înregistrat o deteriorare considerabilă a finanțelor publice, a avut loc o reformare semnificativă a politicilor în legătură cu vârsta. Totuși, această reformă (de exemplu, în Ungaria, Letonia și Spania) nu a pus în mod explicit accentul pe obiectivele gestionării vârstei în sine, ci a fost motivată în mod clar de reducerea costurilor. Utilizarea mai intensă de către întreprinderi a schemei de pensionare parțială și continuarea utilizării schemei de pensionare anticipată au constituit instrumentele care au servit la reducerea muncii prestate de lucrătorii în vârstă, în termeni de program de lucru sau număr de lucrători. Totuși, acestea au reprezentat doar una dintre măsurile de ajustare pe piața muncii, iar în ansamblu ratele

de ocupare în cazul lucrătorilor în vârstă au rămas relativ stabile.

La nivel de întreprindere, schimbările de politică în materie de gestionare a vârstei au fost, în general, mai graduale, evoluând ca răspuns la tendințele pe termen mai lung în privința resurselor umane și politicilor de ocupare a forței de muncă. Lucrătorii în vârstă au depășit, în unele cazuri, vârsta obligatorie de pensionare. Stimulentele sunt diverse: programe de lucru flexibile; stimulente financiare (atât pentru angajatori, cât și pentru angajați); intervenții în organizarea muncii, precum evaluarea gestionării capacităților și reatribuirea funcțiilor. Valoarea unei forțe de muncă de vârstă diferite este din ce în ce mai mult recunoscută și vizibilă în eforturile de asigurare a coeziunii între generații și a transferului de cunoștințe în cadrul întreprinderilor. Aceste schimbări „ușoare” răspund în parte nevoilor actuale ale întreprinderilor, dar reprezintă și o formă de adaptare la un viitor în care îmbătrânirea populației poate conduce la posibile deficite de forță de muncă și de competențe și prin urmare la o forță de muncă mai în vârstă.

Informații suplimentare

John Hurley, responsabil cercetare
joh@eurofound.europa.eu

Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă

Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irlanda

Telefon: (+35 1) 204 32 00

E-mail: information@eurofound.europa.eu

Site internet: <http://www.eurofound.europa.eu/>

Publicații suplimentare referitoare la gestionarea vârstei pot fi consultate la:

<http://www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/agemanagement.htm>



Publications Office