



Európska nadácia pre
zlepšovanie životných a
pracovných podmienok

Vplyv recesie na politiku riadenia otázok týkajúcich sa veku

> zhrnutie <

„Vďaka aktívnemu starnutiu by ľudia narodení počas populačnej explózie mohli prispievať k riešeniu demografického problému namiesto toho, aby boli problémom. Z tohto dôvodu sa v stratégii Európa 2020 zdôrazňuje potreba zabezpečiť, aby starší ľudia zostali čo najdlhšie zdraví a aktívni.“

László Andor, komisár EÚ pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a začlenenie,
„Príležitosti a výzvy demografickej zmeny v Európe“, 13. júla 2010



Úvod

Zameranie na starších pracovníkov

Demografické otázky sú naďalej vážnou výzvou pre silný hospodársky rast a európsky sociálny model. Súčasná recesia prispieva k zhoršovaniu týchto problémov, vytláča ľudí z trhu práce a ďalej zvyšuje mieru závislosti.

V rámci výskumu nadácie Eurofound zameranom na tému „Reštrukturalizácia počas recesie a účasť pracovných síl“ sa skúmali postupy v oblasti riadenia otázok týkajúcich sa veku so zreteľom na reštrukturalizáciu prebiehajúcu počas recesie. Štúdia sa zaoberala politikou vzťahujúcou sa na udržanie starších pracovníkov (vo veku od 50 rokov) v zamestnaní na vnútroštátnej a podnikovej úrovni v týchto deviatich členských štátoch Európskej únie (EÚ): Belgicko, Česká republika, Holandsko, Lotyšsko, Maďarsko, Rakúsko, Spojené kráľovstvo, Španielsko a Švédsko. Štúdia sa najskôr zaoberala celkovými trendmi v zamestnanosti starších pracovníkov, smerovaním politiky pred hospodárskou krízou v roku 2008 a trendmi v politike a praxi po kríze a ich dôsledkami na účasť starších pracovníkov na trhu práce. Zameranie na krízu je dôležité, keďže ďalším cieľom výskumu bolo zistiť, ako sa postupy v oblasti riadenia otázok týkajúcich sa veku menili počas krízy a po nej na úrovni jednotlivých podnikov, pretože mnohé podniky prechádzali reštrukturalizáciou. Na pochopenie vývoja politiky v oblasti riadenia otázok týkajúcich sa veku na úrovni podniku sa v štúdiu analyzoval vývoj v oblasti politiky a v praxi v dvoch podnikoch v každom vybranom členskom štáte.

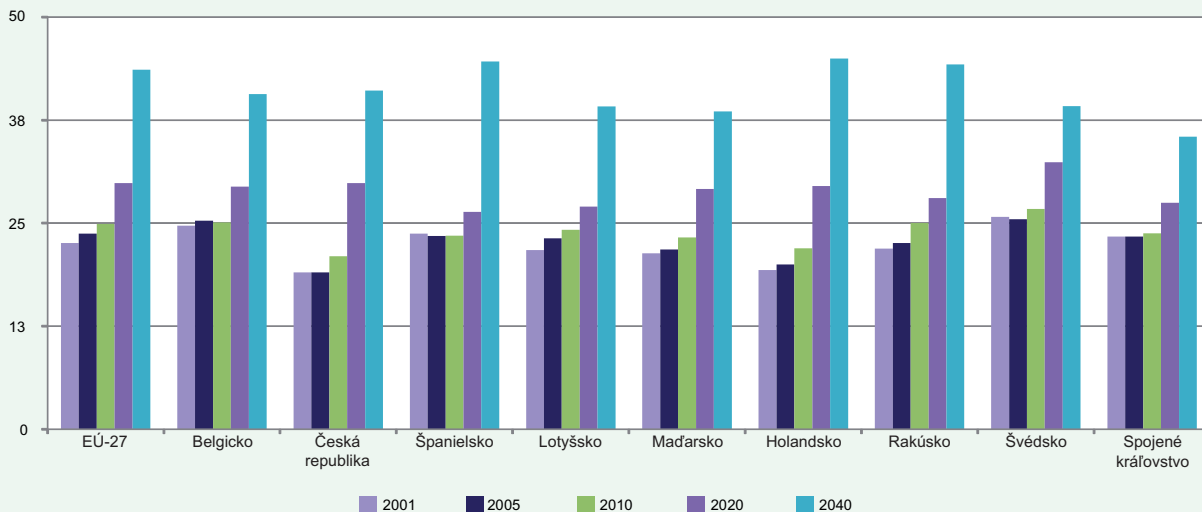
Význam politiky riadenia otázok týkajúcich sa veku je pre európskych tvorcov politik jasnejší. V celej Európe dochádza k nárastu miery závislosti v starobe. V roku 2040 budú osoby vo veku nad 65 rokov predstavovať viac než 45 % populácie v produktívnom veku vo veku 15 – 64 rokov v rámci EÚ-27 (obrázok 1). V dôsledku starnutia populácie bude potrebné,

aby na uspokojenie dopytu po pracovnej sile a zmiernenie tlaku na systémy sociálneho zabezpečenia a dôchodkové systémy v rámci Európy pracovalo viac osôb do vyššieho veku.

Zvyšovanie zamestnanosti starších pracovníkov

Vzhľadom na tieto dôvody je všeobecným záverom tejto štúdie, že v politike došlo k odklonu od podporovania odchodu do predčasného dôchodku z obdobia pred recesiou a namiesto toho sa zdôrazňovali skôr rôzne formy „znižovania úväzku“ – skrátená pracovná doba a postupný/etapovitý odchod do dôchodku. Celkovým politickým cieľom je dosiahnuť vyššie miery zamestnanosti starších pracovníkov a tento cieľ sa odráža vo zvýšených mierach zamestnanosti každej päťročnej skupiny starších pracovníkov v období rokov 2001 – 2010 (obrázok 2). Ako však potvrdzujú mnohé príklady jednotlivých podnikov v tomto projekte, odchod do predčasného dôchodku stále patrí k využívaným nástrojom zamestnávateľov, keď podniky usúdili, že strata pracovných miest v dôsledku reštrukturalizácie je počas recesie nevyhnutná. Avšak tam, kde sa predchádzajúce prípady odchodu do predčasného dôchodku spájali s prudkým poklesom miery zamestnanosti starších osôb, počas recesie možno pozorovať väčšiu proporionalitu, a to na základe skutočnosti, že miery zamestnanosti starších pracovníkov boli oveľa odolnejšie voči dosahu krízy, než tomu bolo v prípade mladších pracovníkov alebo pracovníkov v strednom veku. Vo viacerých krajinách zahrnutých do štúdie miera zamestnanosti osôb vo veku 60 – 64 rokov bola v roku 2011 vyššia, než bola pred krízou v roku 2008 (Belgicko, Holandsko, Maďarsko, Rakúsko a Švédsko) a pokiaľ sa vezmú do úvahy príklady, kde boli k dispozícii údaje o rozložení pracovnej sily podľa veku pred krízou, bol počet prípadov nárastu podielu starších pracovníkov rovnaký, ako počet prípadov, keď došlo k ich poklesu.

Obrázok 1: Miera závislosti v starobe vo vybraných členských štátoch v období rokov 2001 – 2010 (2. štvrtrok) a prognóza do roku 2040



Zdroj: Eurostat

V jednotlivých členských štátoch pretrvávajú významné rozdiely v miere zamestnanosti starších pracovníkov. Napríklad vo Švédsku v rámci vekovej skupiny 60 až 64 rokov je zamestnaných viac než 60 % osôb, zatiaľ čo v Belgicku a Maďarsku je to menej ako 20 %. Odchýlka v miere zamestnanosti medzi krajinami je najväčšia vo vekovej skupine bezprostredne pred dôchodkom (60 – 64 rokov) a z údajov vo všeobecnosti vyplývajú veľké rozdiely medzi krajinami v miere odchodu pracovníkov vo veku od 55 rokov zo zamestnania. Vo väčšine krajín nižšie miery zamestnanosti starších pracovníkov sú pozostatkom predchádzajúceho využívania predčasného dôchodku ako prostriedku prispôsobovania trhu práce.

Napríklad v Českej republike je zamestnaných viac ako 80 % osôb vo veku 50 – 54 rokov, zatiaľ čo v prípade osôb vo veku 60 – 64 rokov tento podiel klesá na 25 % (obrázok 2). Rozdiely existujú aj z rodového hľadiska, pričom miery zamestnanosti starších pracovníčok sú nižšie než starších pracovníkov, aj keď v skupine členských štátov, ktoré sa v tejto štúdii posudzujú, je tento rozdiel menej výrazný v novších štátoch – v Lotyšsku, Maďarsku a Českej republike.

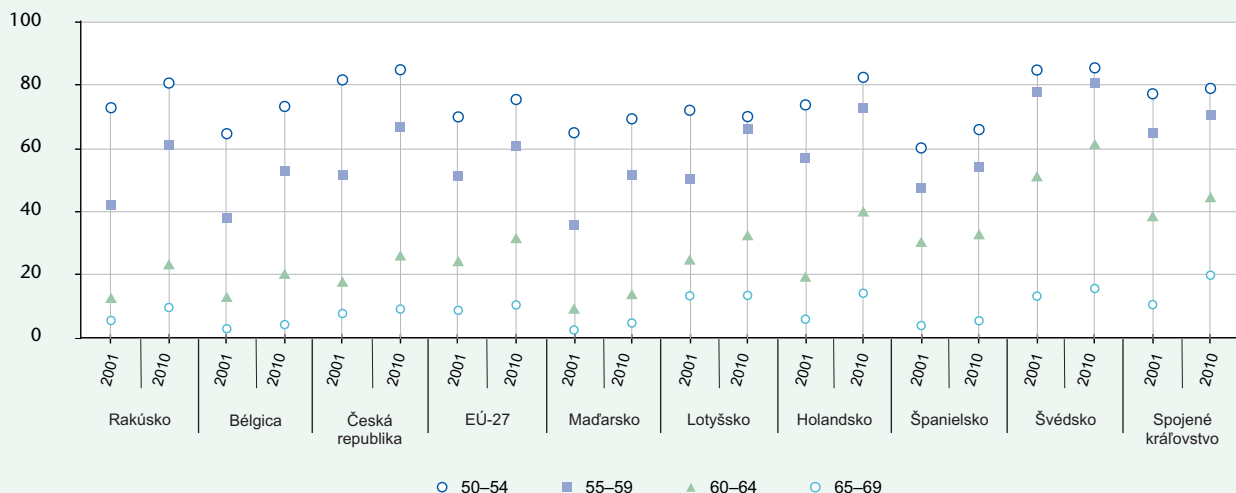
A napokon, v prípade osôb s vyššou kvalifikáciou sú miery zamestnanosti vyššie bez ohľadu na vek.

Prehľad vývoja vnútroštátnych politík

Rozmanitosť politických nástrojov pred súčasnou krízou

Smerovanie politiky je dôležité na pochopenie rozdielov medzi členskými štátmi a medzi demografickými skupinami v rámci štátu. Zistenia v prípade deviatich vybraných členských štátov pred hospodárskou a finančnou krízou v období rokov 2008 – 2009 odhaľujú značné rozdiely, pokiaľ ide o rozsah zavádzania politík konkrétne zameraných na starších pracovníkov a mieru podporovania starších pracovníkov prostredníctvom širších politík zamestnanosti otvorených pre všetky vekové skupiny. V súlade s tým sa ukázalo, že v jednotlivých členských štátoch sa pred krízou používali rozmanité politické nástroje (a v mnohých prípadoch sa aj ďalej používajú) na podporu alebo udržanie starších pracovníkov v zamestnaní. Patria k nim viaceré nepriame opatrenia, ktoré majú širšie ciele než len podporovanie zotrvania starších pracovníkov v zamestnaní (napríklad opatrenia zamerané na širšie skupiny a iniciatívy

Obrázok 2: Miery zamestnanosti vo vybraných členských štátoch podľa vekových skupín 50 – 69 rokov, 2001 – 2010 (2. štvrtrok.)



Zdroj: Eurostat

zamerané na zníženie platieb sociálneho a dôchodkového zabezpečenia). K týmto opatreniam patrí:

- reforma dôchodkového systému (napr. zmeny dávok, ktoré dôchodcovia dostávajú, a príspevkov zamestnancov a zamestnávateľov na dôchodkové zabezpečenie),
- zvýšenie zákonom stanoveného veku odchodu do dôchodku (pozri tabuľku),
- obmedzenie stimulov pre odchod do predčasného dôchodku,
- reforma nemocenských dávok/dávok v invalidite,
- antidiskriminačná politika,
- stimuly na podporu celoživotného vzdelávania a rozvoja zručností na pracovisku.

Ďalej existuje viacero politík s priamym zameraním na riadenie otázok týkajúcich sa veku vrátane:

- finančných stimulov pre zamestnávateľov na udržanie starších pracovníkov v zamestnaní,
- finančných stimulov pre zamestnávateľov na pomoc opätovnému vstupu starších pracovníkov do pracovného procesu,

- finančných stimulov pre zamestnancov, aby zotrvali v zamestnaní dlhšie,
- systémov postupného/etapovitého/čiasťového odchodu do dôchodku,
- možností flexibilnej organizácie práce pre starších pracovníkov,
- osvetových a informačných kampaní zameraných na podporu zmeny postojov voči starším pracovníkom vrátane vládou podporovaných podnikových ocenení „najlepšího postupu v oblasti riadenia otázok týkajúcich sa veku“.

Používanie týchto nástrojov v období rokov 2000 – 2008 je v jednotlivých vybraných členských štátoch odlišné a odráža rozdiely v motivačných prvkoch tejto politiky, ako napr. rôzne vnútroštátne priority, smerovanie reforiem a východiská týkajúce sa systémov dôchodkového a sociálneho zabezpečenia. Napríklad v národných správach týkajúcich sa Holandska a Českej republiky sa ako motivačné faktory politiky uvádzajú problém možného nedostatku pracovných síl a udržateľnosť systému sociálneho zabezpečenia.

Tabuľka: Prehľad zákonom stanoveného veku odchodu do dôchodku a navrhované zmeny vo vybraných členských štátoch

Krajina	Muži	Ženy	Navrhovaná zmena	Poznámky
Rakúsko	65	60	Áno	
Belgicko	65	65	Nie	
Česká republika	62	61	Áno	Vek odchodu do dôchodku sa zvýši na 63 rokov pre mužov od roku 2016 a pre ženy bez detí od roku 2019. Ženy s deťmi budú môcť odísť do dôchodku vo veku od 59 do 62 rokov v závislosti od počtu vychovaných detí (v súčasnosti je dôchodkový vek žien od 57 do 61 rokov v závislosti od počtu detí).
Maďarsko	62	62	Áno	Vek odchodu do dôchodku sa zvýši na 65 rokov pre mužov od roku 2018 a pre ženy od roku 2020.
Lotyšsko	62	62	Áno	Postupný nárast veku pre priznanie štátneho dôchodku až do 65 rokov do roku 2021.
Holandsko	65	65	Áno	Rokuje sa o dohode o zvýšení veku odchodu do dôchodku na 66 rokov v roku 2020 a 67 rokov v roku 2025.
Španielsko	65	65	Áno	Zvýšenie veku odchodu do dôchodku v období rokov 2013 – 2027 zo 65 na 67 rokov.
Švédsko	65	65	Nie	Vek odchodu do dôchodku je flexibilný. O štátny dôchodok možno požiadať vo veku od 61 rokov, pričom v dôchodkovom systéme sú zahrnuté stimuly na oddialenie odchodu do dôchodku.
Spojené kráľovstvo	65	60	Áno	Od roku 2018 budú ženy musieť dovrieť vek 65 rokov, aby mohli poberať dôchodok, rovnako ako muži; v roku 2020 sa vek odchodu do dôchodku zvýši na 66 rokov pre mužov aj ženy. V predchádzajúcom právnom predpise Pension Act (Zákone o dôchodkoch) je stanovené, že vek odchodu do dôchodku sa zvýši na 67 rokov v období rokov 2034 až 2036 a na 68 v období rokov 2044 až 2046. Štandardný dôchodkový vek bol zrušený.

Poznámka: V tejto tabuľke sa uvádza zákonom stanovený dôchodkový vek. Skutočný vek odchodu do dôchodku môže byť nižší a vyšší v závislosti od iných spôsobov vstupu alebo neskoršieho vstupu do dôchodku (napr. odchod do predčasného dôchodku, čiastočný dôchodok a práca mimo dôchodkových systémov).

Reforma politík v niektorých členských štátoch

Niektoré členské štáty si osvojili komplexnejší prístup k podpore starších pracovníkov než iné tým, že začali s reformami politík v skoršej fáze koncom deväťdesiatych minulého storočia a začiatkom tohto storočia.

Vo Švédsku medzi sociálnymi partnermi panuje jasná zhoda v tom, že starnutie populácie je politickou prioritou. Zámerom reforiem dôchodkových systémov v roku 1999 bolo, aby vyplácanie dôchodkov bolo viazané na rozdiel medzi vekom odchodu do dôchodku a priemernou dĺžkou života bez ohľadu na pohlavie za posledných päť rokov. Výsledkom reforiem bolo, že pracovníci mohli odísť do dôchodku vo veku 61 rokov. Existujú však silné stimuly, aby pracovníci zotrvali v zamestnaní až do veku 65 rokov a viac a od roku 2006 sa tieto stimuly posilňovali na základe zmien v daňovom systéme, ktoré ponúkajú výhodnejšie podmienky v prípade príjmu z práce v porovnaní s príjmom z dôchodku. Zároveň sa vek, do ktorého zamestnanci mohli zostať v zamestnaní, zvýšil na 67 rokov. Postupy hromadného prepúšťania sa zakladali na zásadách švédskeho zákonníka práce „posledný dnu, prvý von“. V roku 2006 sa ďalší súbor opatrení zamerail priamo na podporu zamestnanosti v staršom veku, a to zvýšením daňového zvýhodnenia pre zamestnaných starších pracovníkov, znížením príspevkov zamestnávateľa na zamestnanca vo veku 65 a viac rokov a prostredníctvom hľadania možností na reformovanie invalidného dôchodku, aby bol menej atraktívnou možnosťou pre odchod z o zamestnania. Zamestnávateľia v rámci programu „nového štartu do zamestnania“ mohli využiť aj daňové úľavy za zamestnávanie pracovníkov vo veku 55 rokov a viac, ktorí boli predtým nezamestnaní.

Podobne aj v Spojenom kráľovstve si sociálni partneri v poslednom desaťročí čoraz častejšie uvedomovali, že je potrebné podporovať dobu zotrvania v zamestnaní. Spojené kráľovstvo sa zamerail hlavne na reformy širších regulačných štruktúr, ktoré ovplyvňujú zamestnanosť v staršom veku, napr. zvýšenie zákonom stanoveného veku odchodu do dôchodku v právnom predpise Pension Act (Zákon o dôchodkoch) z roku 2007 a prehodnotenie požiadaviek na získanie dávok v invalidite v roku 2008. V roku 2011 vláda rozhodla o zrušení štandardného veku odchodu do dôchodku. K ďalším novým návrhom patrilo zvýšenie štátneho veku na odchod do dôchodku na 68 rokov do roku 2046 a postupné odstraňovanie rozdielu v dôchodkovom veku medzi ženami a mužmi do roku 2018. Okrem toho preorientovanie rozsiahleho súkromného dôchodkového systému v posledných dvoch desaťročiach na definovaný príspevkový model mohlo prispieť k zníženiu motivácie zamestnancov a ich počtu, pokiaľ ide o odchod do predčasného dôchodku.

Niektoré členské štáty, napr. Maďarsko a Česká republika, sa zamerail najmä na integráciu mladších pracovníkov do pracovného procesu, pričom politiky v oblasti riadenia otázok týkajúcich sa veku sú často v počiatočnom štádiu rozvoja. V oboch krajinách stále prevládalo využívanie predčasného dôchodku a postoje zamestnávateľov a spoločnosti v Maďarsku podľa všetkého nie celkom podporovali zamestnávanie v staršom veku. Sčasti je to pozostatok rozsiahleho zdôrazňovania odchodu do predčasného dôchodku ako prostriedku prispôsobovania trhu práce počas prechodu na trhové hospodárstvo v deväťdesiatych rokoch

minulého storočia. V prípade Maďarska existujú vyložene demotivačné faktory pre zotrvanie v zamestnaní, napríklad výška dôchodku v skutočnosti klesá po dosiahnutí veku 60 rokov.

Predčasný a čiastočný dôchodok

Iné členské štáty sa zamerail na konkrétne oblasti politík na podporu a povzbudenie starších pracovníkov, najmä na politiky v oblasti riadenia a reformovania systémov predčasného dôchodku. Tieto reformy boli zamerané na obmedzenie nárokov v rámci systému predčasného dôchodku a na podporu postupného odchodu do dôchodku. Dôvody boli väčšinou dvojaké: obavy z udržateľnosti systému sociálneho zabezpečenia a súvisiaci cieľ zvýšiť mieru zamestnanosti a zabrániť budúcemu nedostatku pracovných síl. Maďarsko sa usilovalo obmedziť využívanie systémov predčasného dôchodku ukončením platnosti niektorých systémov a obmedzením vládnych kompenzácií v iných systémoch. V Belgicku vláda reformovala systém predčasného dôchodku zvýšením veku nároku na predčasný dôchodok z 58 na 60 rokov a potrebného počtu odpracovaných rokov z 20 až 30 rokov. V Holandsku je predčasný dôchodok menej atraktívny v dôsledku daňového režimu vzťahujúceho sa na platby predčasného dôchodku. Niektoré reformy mali miernejší vplyv na riadenie postupného prechodu. V Španielsku sa vláda snažila podporiť využívanie systémov čiastočného dôchodku, keď starší zamestnanec po dosiahnutí veku 60 – 64 rokov mohol prejsť do dôchodku a zostať pracovať aspoň na 25 % úväzok a na zvyšný čas mal byť nahradený novým zamestnancom. Tento program sa ujal len v malej miere, pretože v skutočnosti neposkytoval spôsob riadenia pracovných síl, lebo počet zamestnancov v organizácii, zostal rovnaký. Ako však dokazuje príklad spoločnosti Ford (Španielsko), pre niektoré spoločnosti táto možnosť bola dostatočne atraktívna.

Rakúsko tiež kladlo veľký dôraz na čiastočný dôchodok s dvomi možnosťami – systém čiastočného odchodu do dôchodku, keď sa pracovná doba postupne skracovala na polovicu v priebehu programu a blokový model, keď zamestnanec pracuje na plný úväzok v počiatočnej fáze systému čiastočného odchodu do dôchodku a potom v druhej fáze odchádza do predčasného dôchodku. Významné reformy v rokoch 2004 a 2009 tento systém väčšmi obmedzili v dôsledku plánovaného zvýšenia minimálneho oprávneného veku pre mužov (z 55 na 60 rokov do roku 2013) a žien (z 50 na 55 rokov do roku 2013), aj keď toto postupné zvyšovanie minimálneho veku oprávnenosti bolo v roku 2009 dočasne pozastavené v dôsledku krízy. Popularita blokového modelu medzi zamestnávateľmi a zamestnancami v porovnaní s postupným modelom znamenala, že čiastočný odchod do dôchodku v skutočnosti fungoval ako systém predčasného dôchodku. Reformy systému v roku 2009 toto vyriešili poskytovaním vyšších náhrad pre zamestnávateľov, ktorí zvolia postupný model. Podiel čiastočných odchodov do dôchodku na základe blokového modelu následne klesol na polovicu.

Udržanie starších pracovníkov v zamestnaní

Okrem reformovania systémov odchodu do predčasného dôchodku niektoré členské štáty poskytovali priame stimuly pre zamestnávateľov a zamestnancov na zotrvanie v zamestnaní. Belgicko sa zamerail najmä na poskytovanie

finančných stimulov pre zamestnávateľov a zamestnancov na podporu zamestnávania a udržania starších pracovníkov. Ďalej sa Belgicko zameralo na aktivačné politiky pre starších pracovníkov, ako napr. *cellules d'emploi*, ktoré umožňujú pracovníkom, ktorí prídu o prácu po reštrukturalizácii, prechod do iného zamestnania. Tieto opatrenia tiež potvrdzujú širší kultúrny odklon od systémov predčasného dôchodku, keďže došlo k prerušeniu predchádzajúcej silnej väzby medzi reštrukturalizáciou a odchodom do predčasného dôchodku. V Španielsku sa niektoré stimuly spájajú s platbami sociálneho poistenia. Príspevky zamestnávateľa na sociálne zabezpečenie sa znížia o 50 % v prípade starších pracovníkov počnúc vekom 60 rokov, postupne dochádza k zvyšovaniu o 10 % až do 100 %, keď zamestnanec dovŕši 65 rokov. V súvislosti so závažnou nezamestnanosťou mladých ľudí v tomto členskom štáte sa verzie týchto stimulov použili v čase krízy na mladšie vekové kategórie, napr. pôvodne plánované opatrenia na podporu zamestnávateľov, aby udržali v zamestnaní alebo zamestnávali starších pracovníkov, sa vo väčšej miere prispôbovali na použitie v prípade iných rizikových skupín.

Rozvoj zručností

Mnohé členské štáty kládli dôraz aj na tzv. zamestnateľnosť, ktorá v sebe zahŕňa neustály rozvoj zručností a odbornú prípravu pracovníkov na zabezpečenie toho, aby mali primerané zručnosti pre zamestnanie. Niektoré členské štáty, napr. Rakúsko, Maďarsko a Lotyšsko, poskytovali na zabezpečenie celoživotného vzdelávania stimuly pre zamestnancov a zamestnávateľov. Kampane zamerané na ochranu zdravia pri práci, informovanie zamestnávateľov o tom, ako sa prispôbiť skutočnosti, že ich pracovná sila starne a zvyšovať informovanosť zamestnancov o potrebe pracovať dlhšie. Ďalším dôležitým aspektom iniciatív v oblasti riadenia otázok týkajúcich sa veku je nahliadať na starších pracovníkov ako na osobitnú kategóriu v rámci politiky rozmanitosti. V niektorých členských štátoch, napr. v Rakúsku, Lotyšsku, Holandsku a Švédsku, sa starší pracovníci považujú za osobitnú skupinu, pokiaľ ide o zameranie iniciatív, ako aj reguláciu. Vzhľadom na starnutie populácie členské štáty a podniky čoraz častejšie pokladajú vekovo rôznorodú pracovnú silu za prirodzene udržateľnejšiu.

Antidiskriminácia a politika rozmanitosti

Antidiskriminácia a politika rozmanitosti patria k témam, ktoré sa uvádzajú vo všetkých príspevkoch členských štátov, sčasti na základe európskych predpisov. V zásade to znamená, že vek nemôže byť faktorom v prípade rozhodnutí týkajúcich sa riadenia ľudských zdrojov (prijímanie a prepúšťanie), aj keď v niektorých krajinách existujú konkrétne ustanovenia v zákonníku práce, ktoré sťažujú prepustenie starších pracovníkov. Holandsko aj Švédsko uplatňujú pri kolektívnom prepúšťaní zásadu „posledný dnu, prvý von“. V Lotyšsku je v zákonníku práce ustanovené, že pri rozhodovaní o tom, ktorého zamestnanca ponechať v zamestnaní počas hromadného prepúšťania, by sa mali uprednostniť osoby, ktoré majú päť rokov do dôchodku. V krajinách, kde sa má zrušiť štandardný vek odchodu do dôchodku, ako napr. v Spojenom kráľovstve, zamestnávateľia vyjadřili znepokojenie, pokiaľ ide o ich citlivú situáciu v súvislosti s diskrimináciou na základe veku v prípade námietok starších zamestnancov voči prepusteniu. V Maďarsku, ktoré má najnižšiu mieru zamestnanosti

starších pracovníkov v krajinách zahrnutých do štúdie, diskriminácia na základe veku je v poslednej dobe často predmetom výskumu a ukazuje sa, že znepokojenie vyvoláva tak u širokej verejnosti, ako je aj v administratívnej oblasti.

Úloha sociálnych partnerov

Úloha sociálnych partnerov je pri formulovaní politiky rôzna. V niektorých členských štátoch, napr. v Českej republike a Maďarsku, sociálni partneri plnia predovšetkým poradnú funkciu. Ich vplyv je teda pomerne obmedzený pri formulovaní politiky. V iných členských štátoch, napr. v Belgicku a Holandsku, sociálni partneri majú zásadnú úlohu pri navrhovaní konkrétnych reakcií v oblasti politiky v celkovom rámci, o ktorom rozhoduje vláda. Napríklad v Holandsku sa sociálni partneri dohodli na zrušení dodatočných dní dovolenky spojených s rokmi odpracovanými v podniku ako na jednom zo spôsobov na zníženie nákladov na zamestnávania starších pracovníkov. K ďalším príkladom iniciatív sociálnych partnerov v súvislosti s vekom patrí rakúske „virtuálne poradenstvo“ – *Arbeit und Alter*, v rámci ktorého sa poskytujú informácie o všetkých záležitostiach súvisiacich s vekom v oblasti práce a sociálneho poistenia a ktoré slúži aj ako fórum na výmenu informácií.

Nové politické iniciatívy v členských štátoch

Trendy v členských štátoch v súvislosti s reakciou na krízu

Členské štáty reagovali v rámci Európy na súčasnú krízu rôzne, čo čiastočne odráža rozdiely v hĺbke zasiahnutia finančnou krízou a v odlišnom vnímaní potreby urýchliť reformy. Po vypuknutí krízy bolo možné pozorovať niektoré hlavné trendy.

- Odchod do predčasného dôchodku sa znovu objavil ako nástroj riadenia pracovných síl počas hospodárskej krízy. Aj keď sa stimuly a možnosti týkajúce sa odchodu do predčasného dôchodku v mnohých členských štátoch obmedzili, čo odráža politický odklon od jeho využívania, odchod do predčasného dôchodku predsa len ponúkal zamestnávateľom alternatívu k nútenému prepúšťaniu.
- Systémy čiastočného dôchodku boli reformované a rozšírili sa. Niektoré krajiny sa usilovali zabezpečiť, aby možnosti čiastočného dôchodku už nepredstavovali *de facto* formu odchodu do predčasného dôchodku.
- V mnohých krajinách prevláda trend zvyšovania veku na odchod do dôchodku, buď sa plánuje, alebo sa o ňom rokuje. Vo Švédsku sa plánuje konkrétna väzba medzi (rastúcou) priemernou dĺžkou života a dôchodkovým vekom na zaistenie financovania dôchodkového systému v budúcnosti, iné krajiny (napr. Holandsko) zvažujú podobné možnosti.
- V súvislosti s uvedeným niektoré členské štáty s dávkovo definovanými dôchodkovými systémami zvýšili požadované príspevky od pracovníkov, a to najmä predĺžením doby zárobkovej činnosti alebo redukciami platieb dôchodku.
- Dochádza k posunom smerom k čiastočnej privatizácii alebo zavádzaniu zmiešaných, viacstupňových verejných a súkromných dôchodkových systémov, ako

aj k príspevkovo definovaným systémom, kde prevláda poskytovanie súkromných dôchodkov (napr. Spojené kráľovstvo).

- Niektoré členské štáty na udržanie starších pracovníkov v zamestnaní rozšírili alebo zaviedli stimuly v oblasti daní a sociálneho zabezpečenia pre zamestnávateľov a zamestnancov. V niektorých krajinách sa zvýšili dávky dôchodku za odklad vyplácania dôchodkov pre osoby, ktoré pokračujú v práci.

Zmena politik na úrovni jednotlivých krajín

Niektoré členské štáty, napr. Švédsko a Spojené kráľovstvo, už pred krízou zaviedli významné iniciatívy na zabezpečenie udržateľnejších postupov riadenia otázok týkajúcich sa veku. Ich politiky v oblasti riadenia otázok týkajúcich sa veku sa ako také významne nezmenili. V Spojenom kráľovstve vláda zaviedla viaceré iniciatívy zamerané na odbornú prípravu pre nezamestnaných nad 50 rokov.

Členské štáty, napr. Rakúsko, Belgicko a Holandsko, upravili existujúce politiky v dôsledku finančnej krízy s cieľom podporiť starších pracovníkov v práci a/alebo na dôchodku v čase finančných tlakov. Holandsko v zásade odsúhlasilo zvýšenie zákonom stanoveného veku odchodu do dôchodku a rozšírenie stimulov na odbornú prípravu zamestnancov. Rakúsko ďalej reformovalo možnosť čiastočného dôchodku, aby sa z neho stal skutočný model práce na čiastočný úväzok pre starších pracovníkov. Zaviedlo viaceré mechanizmy na: obmedzenie vládnej kompenzácie pre zamestnávateľa, zrušenie povinností, aby podnik prijal nového pracovníka na kompenzáciu za skorý odchod staršieho pracovníka, zníženie hranice oprávnenosti z 80 % na 60 % riadneho pracovného času, a tým umožnenie účasti viacerých zamestnancov zamestnaných na čiastočný úväzok a iniciovanie posunu od často využívaného blokového modelu k tzv. plynulému modelu tým, že sa zamestnávateľom ponúkli vyššie miery nahradenia príjmu v plynulom modeli v porovnaní s blokovým modelom (90 % oproti 55 %). Maďarsko, Holandsko a Spojené kráľovstvo tiež odmeňovali zamestnancov, ktorí odišli neskôr do dôchodku dodatočným zvýšením dôchodku za každý odpracovaný rok po dosiahnutí dôchodkového veku (v Holandsku až do veku 70 rokov).

V niektorých členských štátoch všeobecné rozpočtové motívy boli hlavným faktorom zmeny politiky ovplyvňujúcej starších pracovníkov. V roku 2011 pod tlakom zlého stavu verejných financií sa španielska vláda rozhodla zvýšiť vek odchodu do dôchodku zo 65 na 67 rokov v období rokov 2013 – 2027. Okrem toho pracovníci budú musieť prispievať vyššou sumou, aby mohli získať základný dôchodok. Napokon minimálny vek oprávnenosti na odchod do predčasného dôchodku sa zvýšil zo 61 na 63 rokov, aj keď v čase krízy osoby vo veku 61 mohli ešte požiadať o tento dôchodok. Ustanovenia týkajúce sa čiastočného dôchodku sa nezmenili. V Lotyšsku kríza vyústila do hlbokéj recesie. Reakciou bolo zavedenie opatrenia na obmedzenie možnosti čerpať štátny dôchodok a zároveň pracovať (následne zrušené na základe právnej námietky), zrušenie možnosti odchodu do predčasného dôchodku v roku 2011 a zvýšenie príspevkov na základný dôchodok. Najmä prvé dve opatrenia viedli k prudkému poklesu (viac ako 40 %) počtu pracujúcich dôchodcov, pretože starší pracovníci sa rozhodli pre odchod z práce pred nadobudnutím účinnosti nových

opatrení a z dôvodu neistoty v súvislosti s možným vývojom budúcej politiky. Lotyšsko zaviedlo aj program dotovaných pracovných miest, ktoré pomohli veľkej časti pracovníkov v pred dôchodkovom veku (74 %) nájsť si trvalý pracovný pomer v rámci troch mesiacov od zapojenia sa do programu.

Politiky v oblasti riadenia otázok týkajúcich sa veku na podnikovej úrovni

Zameranie politik

Politiky v oblasti riadenia otázok týkajúcich sa veku na podnikovej úrovni ovplyvňuje celkový vývoj politik v rôznych krajinách. Napríklad zameranie na politiky v oblasti riadenia otázok týkajúcich sa veku sa odráža aj v dvoch prípadových štúdiách vo Švédsku, ktorých predmetom bola Kirunská regionálna správa a spoločnosť Vattenfall. Obe majú špecializovanú a integrovanú politiku riadenia otázok týkajúcich sa veku zameranú na všeobecné vzdelávanie, rozvoj zručností, poskytovanie informácií a flexibilnú prácu. Zamerané sú na rozvíjanie zručností a adaptability starších zamestnancov a na ich udržanie v zamestnaní.

Rozvoj zručností a prenos poznatkov

Podniky v iných členských štátoch, ktoré sa vyznačujú progresívnymi prístupmi k riadeniu otázok týkajúcich sa veku, nemusia mať tento typ riadenia samostatne zavedený, ale namiesto toho sa príležitostne sústreďujú na zamestnateľnosť alebo na zabezpečenie udržania relevantnosti zručností pracovníkov počas životného cyklu práce. Takéto organizácie sa zaoberajú zamestnateľnosťou počas života pracovníkov naprieč všetkými vekovými skupinami. Osobitnou cieľovou skupinou v programoch zamestnanosti, v ktorých sa kladie dôraz na zachovanie zručností starších pracovníkov, často bývajú starší pracovníci. Ako príklad možno uviesť spoločnosť Barco v Belgicku, Abengoa v Španielsku, KPN a DHV v Holandsku a skupinu MOL v Maďarsku.

Vo viacerých z týchto prípadových štúdií sa prikladá dôležitosť aj medzigeneračnému prenosu poznatkov. Tento prenos môže pozostávať z: plánovania nástupníctva, zapájania starších zamestnancov do podnikovej odbornej prípravy a zaznamenávania poznatkov, ktoré sú mnohokrát skryté, ktoré nadobudli počas svojho pracovného života. Ako príklad možno uviesť skupinu MOL v Maďarsku a Kirunskú regionálnu správu vo Švédsku. V niektorých prípadoch v rámci reakcie na krízu, keď sa obmedzili rozpočty na vzdelávanie, sa starší zamestnanci podieľali na odbornej príprave ako inštruktori.

Možnosti flexibilnej organizácie práce a odchodu do dôchodku

Poskytovanie možností flexibilnej organizácie práce starším pracovníkom je ďalšou témou v prístupoch podniku k riadeniu otázok týkajúcich sa veku. V Holandsku spoločnosti KPN a DHV poskytujú zamestnancom vrátane starších pracovníkov možnosť flexibilnej organizácie práce (čiastočný úväzok). Aspekt riadenia otázok týkajúcich sa veku v tomto prístupe spočíva v tom, že flexibilita v organizácii práce povzbudzuje starších pracovníkov, aby zostali v zamestnaní, pretože umožňuje plynulejší prechod do dôchodku.

Čiastočný alebo flexibilný odchod do dôchodku je ďalšou možnosťou ako riadiť prechod z pracovného procesu do

dôchodku, ktorý tvorcovia politik čoraz častejšie uprednostňujú a, ako vyplýva z príkladov, aj zamestnávateľa. Príkladom je politika flexibilného odchodu do dôchodku, ktorú uplatňuje inštitúcia Cambridgeshire County Council v Spojenom kráľovstve. V rámci tejto politiky sa oprávneným zamestnancom (vo veku 55 rokov a starším s minimálne trojmesačnou účasťou na dôchodkovom systéme) poskytuje právo požiadať o trvalé zníženie pracovného času (20 % alebo viac) alebo prechod na pozíciu s obmedzenejšími povinnosťami/zodpovednosťami, pričom súčasne využívajú akumulovanie dôchodkových dávok. Vo výrobnom závode Ford vo Valencii v Španielsku väčšina robotníkov vo veku 61 a viac sa zúčastňuje na vládou podporovanom systéme čiastočného odchodu do dôchodku, ktorý umožňuje starším pracovníkom obmedziť pracovnú dobu až o 85 %. Aj keď tu existuje povinnosť zamestnať jedného mladšieho pracovníka za každého zamestnanca, ktorý je v čiastočnom dôchodku, tento systém zostáva nákladovo efektívny z hľadiska zamestnávateľa vzhľadom na významné platové príplatky za roky odpracované v podniku pre starších zamestnancov v podniku. Spoločnosť Borealis Agrolinz Melamine GmbH v Rakúsku začala vo väčšej miere využívať systém čiastočného odchodu do dôchodku počas reštrukturalizácie po hospodárskej kríze v roku 2008, v rovnakom čase, keď rakúska vláda tento systém reformovala.

Potreby malých podnikov

Prípadové štúdie umožňujú získať prehľad aj o politikách v oblasti riadenia otázok týkajúcich sa veku v malých podnikoch. Z príkladov podnikov Made in Inox v Belgicku a Proniks v Lotyšsku vyplýva, že vzhľadom na špecifický súbor zručností potrebných v podniku strata i jedného zamestnanca môže spôsobiť značný problém. Tieto podniky tiež uprednostňujú starších skúsenejších pracovníkov, ktorí často majú výnimočné, špecifické odborné znalosti potrebné pre prácu. Títo zamestnanci majú zvyčajne mierne mzdové požiadavky a nenamietajú toľko, ak majú vykonať veľmi špecifické a niekedy fyzicky náročné práce. Vzhľadom na nedostatok pracovných miest podniky, ktoré sa skúmali v prípadových štúdiách, majú teda dobré ekonomické dôvody pre investície do starších pracovníkov a prispôbovanie práce osobnej situácii.

Ďalšie opatrenia na podnikovej úrovni

Zamestnávateľa môžu mať silnejšiu motiváciu na uľahčenie odchodu zamestnancov, ktorí poberajú značné odmeny viazané na roky odpracované v podniku. V spoločnosti Ford vo Valencii odmena viazaná na roky odpracované v podniku môže tvoriť až 60 % základného platu. Odmena viazaná na roky odpracované v podniku sa však uvádza aj ako prostriedok potvrdenia prínosu starších pracovníkov a ako prostriedok ich motivácie v skupine MOL v Maďarsku.

Z prípadových štúdií tiež vyplýva, že podiel starších zamestnancov na zamestnanosti v priebehu rokov 2008 – 2010 klesol len v niektorých zahrnutých podnikoch, navzdory mnohým prípadom využitia odchodu do predčasného dôchodku. V spoločnosti Vattenfall vo Švédsku napriek rozsiahlym opatreniam v oblasti riadenia otázok týkajúcich sa veku odchod do predčasného dôchodku zodpovedal 90 % strát pracovných miest v dôsledku reštrukturalizácie v tomto období. Vďaka iniciatívam v oblasti riadenia otázok

týkajúcich sa veku počas desaťročia však priemerný vek odchodu do dôchodku stúpol.

Vplyv vnútroštátnej politiky

Na záver treba uviesť, že v prípadových štúdiách sa spravidla neuvádzalo, či vnútroštátne politiky zavedené ako reakcia na krízu boli obzvlášť účinné, pokiaľ ide o rozvoj politiky organizácie v oblasti riadenia otázok týkajúcich sa veku, aj keď v mnohých prípadoch podniky jasne využili regulačné stimuly súvisiace s predčasným alebo postupným odchodom do dôchodku a prijímaním starších nezamestnaných osôb. V prípadoch, keď prebiehala zásadnejšia a trvalá reforma, sa vplyv prejavil. Reforma systému čiastočného dôchodku v Rakúsku ovplyvnila rozhodnutie spoločnosti Borealis prejsť v rámci reštrukturalizácie od možnosti odchodu do predčasného dôchodku k možnosti čiastočného dôchodku. Dochádzalo tiež k nezamýšľaným vplyvom. Reforma dôchodkového systému v Lotyšsku v roku 2009 negatívne ovplyvnila spoločnosť Proniks, keď niektorí starší zamestnanci dobrovoľne odišli, aby splnili podmienky na priznanie lepšieho dôchodku pred zavedením reformy.

Záver

Krajiny a podniky majú rôzny pohľad na riadenie otázok týkajúcich sa veku a diskutujú o tom rôznymi spôsobmi. Všetky krajiny majú politiky, ktoré sa určitým spôsobom zaoberajú touto úlohou, pokiaľ ide o komplexnosť politik, existujú rozdiely. Trajektória reformy sa líši v jednotlivých krajinách, ako aj naliehavosť zamerania iniciatív na starších pracovníkov. V niektorých prípadoch a najmä v čase recesie sa starší pracovníci často nepovažovali za prioritné skupiny. Prevažoval záujem o zamestnateľnosť mladých pracovníkov. Vzhľadom na to, že kríza neúmerne postihovala mladších pracovníkov v porovnaní s ostatnými vekovými skupinami, často prevládali dôvody na uprednostnenie tejto skupiny pred staršími pracovníkmi.

V relatívnom vyjadrení hospodárska kríza, ktorá začala v roku 2008, nemala negatívny vplyv na mieru zamestnanosti starších pracovníkov. Vo väčšine krajín zahrnutých do štúdie sa v prípade starších pracovníkov miera zamestnanosti zvýšila, zatiaľ čo v prípade všetkých ostatných vekových skupín sa znížila. V niektorých prípadových štúdiách, ako napr. v spoločnosti BT v Spojenom kráľovstve sa podiel starších pracovníkov v skutočnosti zvýšil. V mnohých členských štátoch a podnikoch finančná kríza nevedla k zásadným zmenám politik v oblasti riadenia otázok týkajúcich sa veku, došlo však k menším úpravám existujúcich politik zameraných na motiváciu k neskoršiemu odchodu do dôchodku. V krajinách, kde došlo k výraznému zhoršeniu stavu verejných financií, došlo k významnej reforme politiky súvisiacej s vekom. Táto reforma sa však (napr. v Maďarsku, Lotyšsku a Španielsku) nezameriavala výslovne na ciele riadenia otázok týkajúcich sa veku ako také, ale jasne sa odôvodňovala snahou o znižovanie nákladov. Organizácie častejšie využívali systémy čiastočného dôchodku a pokračovali vo využívaní odchodu do predčasného dôchodku, pričom oboje slúžilo ako nástroj na zníženie podielu starších pracovníkov z hľadiska pracovného času alebo počtu zamestnancov. Išlo však len o jedno z viacerých použitých opatrení na prispôbovanie trhu

práce a celková miera zamestnanosti starších pracovníkov zostala pomerne stabilná.

Na podnikovej úrovni zmeny v politike v oblasti riadenia otázok týkajúcich sa veku boli spravidla pozvoľnejšie a vyvíjali sa v rámci reakcie na dlhodobé trendy v oblasti ľudských zdrojov a zamestnanosti. Starší pracovníci v niektorých prípadoch už prekročili zákonný vek pre odchod do dôchodku. Existujú rôzne stimuly: pružný pracovný čas, finančné stimuly (pre zamestnávateľov aj pre zamestnancov), zásahy do organizácie práce, ako napr. hodnotenia riadenia kapacít a prerozdeľovanie úloh. V podnikoch sa čoraz častejšie sa uznáva význam vekovo zmiešaných pracovných síl, čo sa prejavuje v snahách o zabezpečenie medzigeneračnej súdržnosti a prenosu poznatkov. Tieto tzv. mäkké zmeny sa riešia sčasti v rámci súčasných potrieb podniku, ale sú aj formou prispôsobovania sa budúcnosti, keď demografické starnutie môže mať za následok potenciálny nedostatok pracovných síl a zručností a výsledkom budú staršie pracovné sily.

Ďalšie informácie

John Hurley, výskumný pracovník
joh@eurofound.europa.eu

Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok

Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ireland

Telefón: (+35 1) 204 32 00

E-mail: information@eurofound.europa.eu

Webová stránka: <http://www.eurofound.europa.eu/>

Pozri ďalšie publikácie venované riadeniu otázok týkajúcich sa veku na tejto adrese

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

