

## **Biuletyn Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy**

**Nr 17**

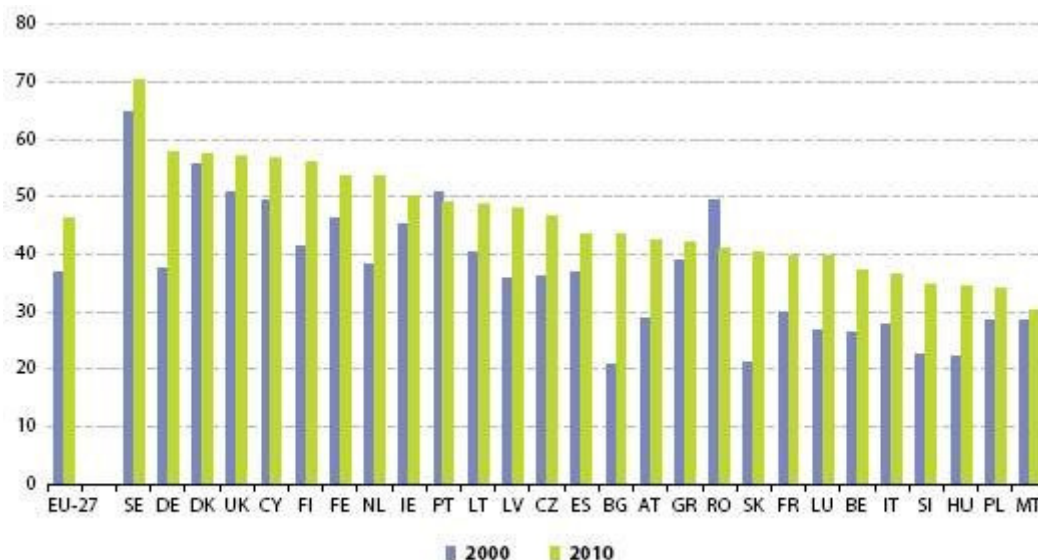
### **Aktywność zawodowa osób z grupy 50 plus.**

#### **Część I. Osoby z grupy 50 plus na rynkach pracy państw członkowskich.**

*Proces starzenia się społeczeństw nie jest domeną zarezerwowaną tylko dla Polski. Jest to problem dotyczący wszystkie państwa członkowskie.*

*Według badania Eurostat, osoby w wieku 50-69 lat zatrudnione w krajach członkowskich Unii Europejskiej, jako jeden z głównych powodów, które zachęcają do pozostania aktywnym na rynku pracy, wskazują elastyczny czas pracy. Potwierdza to twierdzenie, że elastyczne formy zatrudnienia nie są tylko postulatem w dobie spowolnienia gospodarczego, ale są również rozwiązaniem, które może sprzyjać dłuższemu pozostawaniu pracownika na rynku pracy, przy jednoczesnym podwyższaniu wieku emerytalnego. Dane wskazują także na dużą dysproporcję średniej wieku emerytalnego w poszczególnych krajach członkowskich. Polska zajmuje ostatnie miejsce ze średnią wieku poniżej 60 lat. Odwrotnie jest w krajach tj. Finlandia, Szwecja, Belgia, Estonia, Wielka Brytania, gdzie średnia wieku w którym przechodzi się na emeryturę wynosi ponad 63 lata. W tych krajach stopa zatrudnienia w grupie wiekowej 55-64 lata jest najwyższa (Eurostat, 2010) i sięga prawie 70%, podczas gdy w Polsce to jedynie 34% populacji osób starszych jest aktywna.*

Zatrudnienie wśród starszych pracowników w latach 2000 i 2010 w krajach Unii Europejskiej.



Źródło: Eurostat, 2010

Powyższy wykres wskazuje, że Finlandia (FI), Szwecja (SE), Estonia (ES) i Niemcy (DE) są krajami, których stopa zatrudnienia osób starszych jest jedną z najwyższych. W Szwecji (SE) kształtuje się na poziomie aż 70 %. Średnia statystyczna zatrudnienia w UE to 47%.

W Polsce odsetek zatrudnienia pracowników w wieku około emerytalnym wyniósł jedynie 34% w 2010 r. i w stosunku do roku 2000 nie wzrósł w sposób znaczący. Inaczej w krajach tj. Niemcy czy Finlandia w których w ostatnim dziesięcioleciu wzrósł on w sposób znaczący.

Poniżej zostały omówione dobre praktyki w obszarze zarządzania wiekiem

## 1. Finlandia

Wspieranie zatrudnienia osób starszych to głównie działania podejmowane od roku 1995, kiedy to rozpoczęły się przygotowania do utworzenia fińskiego narodowego programu na rzecz starzejących się pracowników. Przed powstaniem programu powołano tam Komitet ds. starzejących się pracowników w życiu zawodowym. Celem organumiało być zbadanie, jaki może być wkład osób starszych do rynku pracy. Następnie, po przyjęciu programu, ustanowiono dodatkowy budżet na jego realizację.

W latach 1997-2006 współczynnik zatrudnienia osób w wieku 55-64 lat wzrósł w Finlandii z 35,7 do 54,5 %, podczas gdy analogiczny wskaźnik dla osób w wieku 25-54 lat zwiększył się w tym okresie z 77,5 do 82,5 %. Taki wzrost zatrudnienia osób starszych był powiązany głównie z systematycznym ograniczaniem dostępu do różnego rodzaju świadczeń, które były główną przyczyną dezaktywizacji zawodowej. Podniesiono m.in. minimalny wiek uprawniający do korzystania z renty z tytułu niezdolności do pracy. W kolejnych latach wprowadzono tzw. elastyczny wiek emerytalny, który polega na tym, że każdy dodatkowy rok przepracowany powyżej 63 roku życia istotnie zwiększa wysokość przyszłej emerytury. Dodatkowo, zastrzono dostęp do rent z tytułu niezdolności do pracy.

## 2. Holandia

W Holandii w latach 90-tych współczynnik zatrudnienia osób w wieku 55-64 lat wynosił ok. 30 %, a w 2006 r. współczynnik zatrudnienia osób w wieku 55-64 lat wzrósł aż do 47 %. Ta pozytywna zmiana w zatrudnieniu osób starszych wiązała się z reformami, które znacząco ograniczyły przyznawanie rent chorobowych. Jeszcze w latach 80-tych Holandia przeznaczala na renty aż 6,5 % PKB, podczas gdy średnia krajów OECD wynosiła 2,5 %. Zjawisko to miało bezpośrednie przełożenie na dezaktywizację zawodową. Chcąc przeciwdziałać nadużyciom, Holandia na początku lat 90-tych zaostrzyła kryteria związane z przyznawaniem świadczeń rentowych, w tym kryteria medyczne kwalifikujące do otrzymywania rent chorobowych. Ponadto, wszystkie osoby mające mniej niż 50 lat, a pobierające renty, zostały poddane obowiązkowej weryfikacji w celu ponownego sprawdzenia ich stanu zdrowia i zadecydowania co do dalszego otrzymywania świadczeń. Jednym z czynników zachęcających do zwiększania zatrudnienia osób z faktycznymi problemami zdrowotnymi były specjalne dotacje dla pracodawców, którzy zatrudnili rencistów powracających na rynek pracy. W takim przypadku pracodawcy otrzymywali zwrot 25% płacy brutto przez okres do maksymalnie 4 lat, a w przypadku szkoleń tych osób: jednorazowe subsydlum w wysokości dwóch miesięcznych płac minimalnych. Ponadto, bodźcem do zatrudniania tych pracowników było także obniżenie składek na ubezpieczenie społeczne dla firm, które ich zatrudniały. Do wysokiego wzrostu zatrudnienia osób z grupy 50 plus w Holandii w ostatnich latach przyczyniło się także wyeliminowanie korzystnych rozwiązań podatkowych dla osób odchodzących z rynku pracy poniżej ustawowego wieku emerytalnego. Ponadto, całkowicie zlikwidowano wszystkie systemy umożliwiające przechodzenie na wcześniejszą emeryturę. W celu dalszego stymulowania wzrostu zatrudnienia osób starszych, rząd Holandii planuje obecnie

obniżenie pozapłacowych kosztach pracy dla pracowników, którzy pracują powyżej 62 roku życia.

### 3. Szwecja

Szwecja w 2000 r. wprowadziła program subsydiujący zatrudnienie starszych pracowników. Projekt miał za zadanie wspierać pracodawców, którzy zatrudnią osoby w wieku 57 i więcej, pozostających co najmniej 2 lata bez pracy. Subsidia dla przedsiębiorstw wypłacane były maksymalnie przez 24 miesiące i pokrywały 75% kosztów wynagrodzenia, które otrzymywał pracownik.

### 4. Dania

W Danii największy sukces odniosło wprowadzenie elastycznych form zatrudnienia pracowników, a także aktywna polityka rynku pracy, w tym promowanie szkoleń zawodowych, władze na te cele co roku przeznaczają 4,2% PKB. Osoby decydujące się kontynuować zatrudnienie po przekroczeniu 62 lat, są uprawnione do specjalnych ulg podatkowych. Ponadto, od 2004 r., osoby w wieku 65 lat i więcej mogą przedłużać okres swojej aktywności zawodowej o 10 lat, np. osoba przechodząca na emeryturę w wieku 66 lat otrzymuje świadczenie o 7% wyższe. To dotyczy jednak tylko tych osób, które przepracują w danym roku więcej godzin niż średnia liczba godzin przepracowanych w danym roku w Danii. W 2003 r. wszedł w życie nowy system ubezpieczeń społecznych z tytułu niezdolności do pracy i zaostrzone zostały kryteria do świadczeń z tytułu inwalidztwa. Przed jego wejściem w życie, takie świadczenia otrzymywały także pracownicy powyżej 50 roku życia nie posiadający odpowiednich zaświadczeń lekarskich orzekających o ich inwalidztwie bądź niezdolności do podjęcia zatrudnienia. Następnie, partnerzy społeczni podpisali Porozumienie Społeczne, postulujące by od 2008 r. wprowadzić tymczasowe subsydiowane zatrudnienie w prywatnych przedsiębiorstwach. Program skierowany głównie do osób po 55 roku życia, które utraciły prawo do świadczeń społecznych, wynikających z tytułu niezdolności do pracy bądź bezrobocia. Osoby te otrzymały propozycję stanowiska pracy w swojej gminie bądź w mieście.

### 5. Estonia

Estoński rząd przyznaje wsparcie dla pracodawców zatrudniających osoby o niskich kwalifikacjach, którym brakuje 5 lat do osiągnięcia uprawnień do emerytury. Co więcej, w związku z wydłużaniem aktywności zawodowej podnoszona ma być także wysokość emerytury. Jeżeli osoba uprawniona do prawa do emerytury zrezygnuje z niej ze względu na chęć dalszej kontynuacji pracy, wówczas jej późniejsza emerytura będzie

wzrastać adekwatnie do liczby przepracowanych miesięcy (o 0,9% za miesiąc czyli 10,8% za rok).

## 6. Niemcy

Także Niemcy odnieśli spektakularny sukces w podnoszeniu stopy zatrudnienia u pracowników 55 plus, ponieważ zwiększyli zatrudnienie z 37,6% w 2000 roku do 56,2 % w roku 2009, czyli aż o 18,6 %. W tym samym czasie ogólna stopa zatrudnienia wzrosła jedynie o 5%. Obecnie, to prawie 60% osób w wieku 55-64 jest aktywnych na niemieckim rynku pracy. Stało się to osiągalne dzięki pakietowi czterech ustaw Hartza, które uelastyczyły rynek pracy i umożliwiły szersze stosowanie umów na czas określony ze starszymi pracownikami. Wprowadzono także (czasowo do 2005 r.) dodatek do wynagrodzenia osób starszych oraz rabat w wysokości składki na ubezpieczenie od bezrobocia. W następnych latach zwolniono pracodawców z płacenia części składki na ubezpieczenie od bezrobocia (1,5% z 3%). Należy przede wszystkim zaznaczyć, że to reformy Hartza w latach 2003-2005 były tymi, które zrewolucjonizowały politykę rynku pracy. Stało się tak głównie poprzez ograniczenie wysokości oraz okresu przyznawania zasiłków dla bezrobotnych. Wśród różnych pomysłów do walki z bezrobociem uwagi wymaga koncepcja pracy za jedno euro (Ein-Euro-Job). Wzbudziła ona najwięcej kontrowersji wśród wszystkich reform Hartza. Praca ta jest ukierunkowana na osoby pobierające zasiłek i ma za zadanie aktywizację tychże osób. Polega to na tym, że bezrobotny otrzymując zasiłek pobiera dodatkowo 1 euro za godzinę pracy, a zatrudnienie na takich zasadach trwa maksymalnie 180 dni. Ma na celu zrezygnowanie z bezwarunkowego przyznawania tych świadczeń poprzez odebranie zasiłku w sytuacji, gdy dana osoba odmówi przyjęcia pracy za jedno euro. Rozwiązanie to przynosi niewątpliwie wiele korzyści, ponieważ pozwala na aktywne utrzymanie tych osób na rynku pracy i przez to uniemożliwia zepchnięcie ich poza margines rynku, tym samym chroniąc przed zagrożeniem długotrwałego bezrobocia. Jest jednak także duże ryzyko do wypierania standardowych miejsc pracy pracą za jedno euro, dlatego powinno być stosowane z dużą dozą rozważań.

*Oprac. Urszula Milewska-Marzyńska*

W materiale wykorzystano:

- *Ile kosztują nas wcześniejsze emerytury? FOR, Warszawa 2008*
- *Doskonalenie zawodowe bezrobotnych w Republice Federalnej Niemiec, Z.Wiśniewski, M.Moszyński, Polityka Społeczna nr 7,*
- *Eurostat, 2010*