



Доходи от трудова дейност след пенсиониране

Резюме

Въведение

Социалните политики и политиките по заетост на ЕС съдържат все по-голям акцент върху продължаването на трудовата дейност и повишаването на реалната възраст на пенсиониране. През последните няколко години стана по-обичайно европейците да работят след навършване на възрастта, на която придобиват право на задължителна или доброволна пенсия. Равнището на заетост сред хората на възраст между 65 и 69 години е нараснало от 8,8 % през 2005 г. на 10,5 % през 2011 г. — забележителна динамика, особено във време на икономическа криза. През настоящата Европейска година на активния живот на възрастните хора и солидарността между поколенията резултатите от специално проучване Евробарометър показват, че една трета от хората желаят да продължат да работят след навършване на пенсионна възраст, а 6 от всеки 10 души смятат, че хората трябва да имат такава възможност.

Това проучване изследва мотивацията на пенсионерите да работят срещу заплащане, както и вижданията им по отношение на адекватността на доходите. То предоставя данни за това кои са тези работещи пенсионери и каква работа вършат те, и в заключение формулира поуки за лицата, определящи политиката, и работодателите. Като източници на данни са използвани научни публикации, анализи на бази данни на ЕС и седем национални проучвания.

Контекст на политиката

В Бялата книга за пенсиите, издадена от Европейската комисия през 2012 г., се подчертава значението на предизвикателствата, произтичащи от застаряването на населението, за осигуряването на устойчиви и адекватни пенсионни системи. Държавите членки реагираха на тези процеси, като повишиха пенсионната възраст и предприеха мерки за намаляване на привлекателността на схемите за ранно пенсиониране, като очакваха, че повишените равнища на заетост сред хората под и над възрастта за пенсиониране ще окажат положително въздействие върху устойчивостта на пенсионните системи.

Основни констатации

От 2005 г. насам равнищата на заетост сред пенсионерите са нараснали най-много във Финландия, Обединеното кралство, Литва, Германия и Австрия.

Мотивиращи фактори

- Около една пета работят, тъй като се нуждаят от средства. Обикновено те имат ниски доходи и работят при несигурни условия.
- По-голямата част от работещите пенсионери са мотивирани предимно от други фактори: работата им предоставя възможности да контактуват с колеги и клиенти, да учат и да дават своя принос за обществото.

Профил на работещите пенсионери

- Работещите пенсионери са често по-млади хора от мъжки пол. Най-често работят пенсионерите, които са високо образовани, живеят в градовете или изплащат ипотечни заеми.
- Въпреки това наблюдаваното напоследък нарастване на равнищата на заетост се дължи по-специално на пенсионирани жени и пенсионери със средно образователно равнище.
- Голям дял от неработещите пенсионери биха желали да работят, но не могат да намерят подходяща работа. Много от тези лица са били в неравностойно положение на пазара на труда още преди пенсионирането си.

Трудови договори

- Мнозинството от работещите пенсионери работят на непълно работно време.

- Около половината от тях са самостоятелно заети; в много случаи обаче те работят като индивидуални доставчици на услуги за един работодател.
- Почти една пета от работещите пенсионери работят на срочни договори. Този дял е по-висок в сравнение с останалите възрастови групи, като освен това сред тази възрастова група работата на срочен договор по-често отразява предпочитанията на работника.
- Някои от тези лица извършват недеklarирана работа.
- Пенсионерите работят относително често в сектора на селското стопанство и рибарството, както и в сектора на професионалните, научните и техническите дейности.

Причини за наемане на работа на пенсионери

- Със застаряването на обществото постоянно нараства делът на пенсионерите сред клиентите на организациите. Пенсионерите помагат на дружествата, за които работят, да разбират по-добре тези клиенти и техните предпочитания.
- За организациите е полезно това, че пенсионерите често са готови да приемат гъвкава организация на работата.
- В резултат на отлагането във времето на набирането и обучението на нови служители се спестяват разходи.
- Работодателите изтъкват особено високата мотивация за работа сред пенсионерите.

Насоки за политиката

Изводи за лицата, определящи политиката

- Трудовата дейност след пенсионирането често се оценява като обогатяваща и удовлетворяваща, но нейното насърчаване може да има отрицателно въздействие. Тя може да се възприема като уронваща правото на почивка след пенсионирането, поражда рискове от маргинализиране на хората, които не са в състояние да работят или които допринасят към обществото, например чрез полагане на грижи или доброволческа дейност, и, въпреки че данните на макроравнище показват обратното, тя влиза в противоречие с обществените нагласи, че възрастните хора намаляват възможностите за работа на младите.
- Следва да се гарантира, че доходите от пенсии са достатъчни, за да не бъдат принуждавани пенсионерите да работят поради нужда от средства.
- Понастоящем милиони европейци, които са навършили пенсионна възраст, работят. Институциите, които не са организирани с оглед на тази тенденция, трябва да бъдат адаптирани. Например минималното трудово възнаграждение не във всички случаи се прилага по отношение на пенсионерите, в някои случаи техните работодатели не ги

осигуряват срещу отсъствие от работа поради болест, а в други случаи, за да може пенсионер да продължи да работи, се изисква той да не работи за определен период.

- Следва да се увеличат финансовите стимули, така че трудът на работещите пенсионери да се възнаграждава посредством увеличаване на бъдещата пенсия или на текущия доход. За останалата част от обществото работата след пенсионирането следва да генерира положителен ефект посредством отлагане отпускането на пенсии и избягване на недеklarираната работа. Практиката размерът на пенсията да се определя въз основа на трудовото възнаграждение и доходите не насърчава трудовата дейност след пенсионирането.
- Необходимо е да се осигури ясна информация и нормативно регулиране, така че пенсионерите, които желаят да работят, и работодателите, които желаят да ги наемат на работа, да могат да го направят.
- Откритата политика на пазара на труда, предоставянето на подкрепа за интегриране и наличието на работни места благоприятстват хората на всички възрасти. Много пенсионери се отказват да търсят работа дълго време преди да се пенсионираат.

Изводи за дружествата

- Пенсионерите или работниците и служителите, на които предстои да се пенсионира в близко бъдеще, могат да предпочетат да не работят. Често те желаят да работят на намалено работно време и техният избор дали да работят зависи в голяма степен от това дали дружествата предлагат подобни възможности за гъвкава организация на работата.
- Следва да се изтъква значението на приноса на пенсионерите и да се създава работна среда, съобразена с техните потребности. Макар че тези въпроси са важни за хората на всички възрасти, пенсионерите по-често са мотивирани от социални съображения, а освен това могат да бъдат обект на определени отрицателни стереотипи.
- Чрез провеждане на разговори преди пенсионирането може да се постигне промяна на нагласите на бъдещия пенсионер и на работодателя, и да се а разработи съобразено с конкретния случай решение за трудовата дейност след пенсионирането.
- Пенсионерите, работещи като обучители и наставници, могат да подобрят предаването на знания в организацията, приемат се добре от своите колеги и допринасят за намирането на дългосрочни решения на проблемите, свързани с липсата на подходящи умения, посредством интегриране на младите работници.

Допълнителна информация

Пълният текст на доклада „Income from work after retirement in the EU“ (Доходи от трудова дейност след пенсиониране) може да се намери на <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1259.htm>

За допълнителна информация можете да се свържете с Hans Dubois, служител по изследванията, hdu@eurofound.europa.eu