



Prihodki od dela po upokojitvi

Povzetek

Uvod

Socialne politike in politike zaposlovanja EU vse bolj poudarjajo podaljševanje poklicnega življenja in zviševanje dejanske upokojitvene starosti. V zadnjih nekaj letih je postalo bolj običajno, da Evropejci delajo tudi potem, ko dosežejo starost, pri kateri so upravičeni do zakonske ali poklicne pokojnine. Stopnja zaposlenosti med osebami, starimi od 65 do 69 let, se je z 8,8 % v letu 2005 zvišala na 10,5 % v letu 2011, kar je izreden dosežek, zlasti v času gospodarske krize. V tem evropskem letu aktivnega staranja in medgeneracijske solidarnosti je posebna raziskava Eurobarometra poročala, da ena tretjina ljudi želi delati tudi po upokojitveni starosti, šest od desetih pa jih meni, da bi moralo biti to ljudem omogočeno.

Ta študija proučuje spodbude upokojencev za plačano delo, pa tudi to, kako so te spodbude povezane z ustreznostjo prihodkov. Proučuje, kdo so ti upokojenci, ki delajo, opredeljuje delo, ki ga opravljajo, ter nazadnje navaja še spoznanja za oblikovalce politike in delodajalce. Dokazi so pridobljeni iz literature, analiz podatkovnih zbirk EU in sedmih študij držav.

Ozadje politike

Bela knjiga Evropske komisije o pokojninah iz leta 2012 posebno pozornost namenja izzivom zaradi staranja prebivalstva za vzdržnost ustreznih pokojninskih sistemov. Države članice so se odzvale z dvigom upokojitvene starosti in odvrčanjem od ureditev za predčasno upokojevanje, pri čemer so pričakovale, da bo višja stopnja zaposlenosti med ljudmi pod upokojitveno starostjo in nad njo pozitivno vplivala na vzdržnost pokojninskih sistemov.

Ključne ugotovitve

Od leta 2005 se je stopnja zaposlenosti med upokojenci najbolj zviševala na Finskem, v Združenem kraljestvu, Litvi, Nemčiji in Avstriji.

Dejavniki spodbude

- Približno ena petina dela zaradi finančnih potreb. Običajno imajo nizke dohodke in delajo v razmerah, ki niso varne.
- Za večino pa spodbudo v glavnem pomenijo drugi dejavniki: delo jim omogoča stike s sodelavci in strankami, učenje in priložnost, da prispevajo k družbi.

Profil upokojencev, ki delajo

- Upokojenci, ki delajo, so pogosto mlajši in moškega spola. Za upokojence je bolj verjetno, da bodo delali, če so visoko izobraženi, živijo v mestnih okoljih ali če plačujejo hipoteko.
- Kljub temu so razlog za nedavno rast stopnje zaposlenosti zlasti upokojenke in upokojenci s srednjo stopnjo izobrazbe.
- Med upokojenci, ki ne delajo, si jih precejšen delež želi delati, vendar ne najdejo primerne zaposlitve. Številni med njimi so bili v slabšem položaju na trgu dela že veliko pred upokojitvijo.

Pogodba o zaposlitvi

- Večina jih dela s skrajšanim delovnim časom.
- Približno polovica jih je samozaposlenih, vendar pogosto delajo kot podjetje z enim zaposlenim za enega samega delodajalca.

- Skoraj ena petina upokoјencev, ki delajo, ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas. Ta stopnja je višja kot pri drugih starostnih skupinah in pogosteje tudi izraža želje delavca.
- Nekateri opravljajo delo na črno.
- Upokoјenci sorazmerno pogosto delajo v kmetijskem in ribiškem sektorju ter sektorju strokovnih, znanstvenih in tehničnih dejavnosti.

Razlogi za zaposlovanje upokoјencev

- Upokoјenci s staranjem prebivalstva predstavljajo vse večji delež strank neke organizacije. Delovna sila z upokoјenci podjetjem pomaga razumeti želje teh strank in se jim približati.
- Organizacije cenijo, da so upokoјenci pogosto odprti za sprejemanje prožne ureditve dela.
- Prihranek pri stroških zaradi odloženega postopka zaposlovanja in usposabljanja novih zaposlenih.
- Delodajalci poudarjajo, da so upokoјenci posebej visoko motivirani za delo.

Kazalniki politike

Spoznanja za oblikovalce politike

- Delo po upokoјitvi lahko človeka bogati in ga nagrajuje, vendar lahko ima spodbujanje takšnega dela negativen učinek. Zdi se lahko, da škoduje pravici do uživanja v upokoјitvi. Povzroči lahko tveganje za zapostavljanje ljudi, ki ne morejo delati, ali tistih, ki prispevajo k družbi, na primer z nego in prostovoljstvom. Kljub dokazom na makro ravni, ki kažejo prav nasprotno, pa je sporno tudi zaradi miselnosti javnosti, da starejši zmanjšujejo zaposlitvene možnosti mladih.
- Zagotoviti je treba ustreznost pokojnin, da bi se izognili delu upokoјencev zaradi finančnih potreb.
- Milijoni Evropejcev, ki so presegli upokoјitveno starost, že delajo. Ustanove, ki niso bile oblikovane ob upoštevanju tega dejstva, se morajo prilagoditi. Na primer, minimalne plače ne veljajo vedno za upokoјence. Zavarovanje delodajalca za odsotnost z delovnega mesta zaradi bolezni morda ni na voljo za upokoјence. Obdobja brez dela bi bila morda potrebna, preden se upokoјencu dovoli nadaljevati poklicno življenje.

- Finančne spodbude je treba okrepiti, tako da se delo upokoјencem splača, in sicer z zvišanjem pokojnine v prihodnosti in trenutnega prihodka. Za družbo bi se delo po upokoјitvi moralo izplačati s prihranki zaradi odložitve izplačevanja javnih pokojnin in izogibanjem delu na črno. Pokojnine, ki so vezane na plačo in dohodek, odvrtačajo od dela.
- Potrebne so jasne informacije in ureditve, tako da je upokoјencem, ki si želijo delati, in delodajalcem, ki jih želijo zaposliti, to omogočeno.
- Politike odprtega trga dela, podpora pri vključevanju in dostopnost delovnih mest koristijo ljudem vseh starosti. Številni upokoјenci prenehajo iskati zaposlitev veliko pred upokoјitvijo.

Spoznanja za podjetja

- Upokoјenci ali zaposleni, ki so tik pred upokoјitvijo, se lahko odločijo, da ne bodo delali. Pogosto si želijo skrajšan delovni čas, njihova odločitev pa je večinoma odvisna od tega, ali podjetja ponujajo takšne prilagodljive možnosti.
- Pomembnost dela, ki ga opravijo upokoјenci, je treba priznavati in ustvariti delovno okolje, ki ustreza njihovim potrebam. Čeprav so ta vprašanja pomembna za ljudi vseh starosti, upokoјence pogosteje spodbujajo socialni razlogi in so lahko podvrženi posebnim negativnim stereotipom.
- Razgovor pred upokoјitvijo lahko spremeni upokoјenčeve ali delodajalčeve predpostavke ter omogoča dogovor o posamezniku prilagojeni možnosti za delo po upokoјitvi.
- Vloga upokoјencev pri usposabljanju in mentorstvu lahko okrepi prenašanje znanja, je dobro sprejeta med sodelavci in lahko prispeva k dolgoročnim rešitvam za neskladja na področju znanj in spretnosti z vključevanjem mladih delavcev.

Dodatne informacije

Poročilo „Prihodki od dela po upokoјitvi v EU“ je na voljo na spletnem naslovu <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1259.htm>.

Za več informacij je na voljo Hans Dubois, uradnik za raziskave, na elektronskem naslovu hdu@eurofound.europa.eu.