

Wydłużenie aktywności zawodowej: czego chcą pracownicy?



Spis treści

Informacje ogólne	3
Opinie pracowników o idealnym wieku emerytalnym	3
Różnice krajowe	3
Zdolność do pracy do 60. roku życia	5
Krajowe badania opinii publicznej wskazują niechęć do wydłużania życia zawodowego ..	6
Opinie partnerów społecznych	7
Niejednoznaczne opinie i spojrzenia	7
Punkty wspólne	9
Komentarz	9
Bibliografia	11
Wykaz autorów współpracujących	11

Powołując się na ten raport, należy używać następujących sformułowań: Eurofound (2017), *Extending working life: What do workers want? [Wydłużenie aktywności zawodowej: czego chcą pracownicy?]*, Eurofound, Dublin.

Autor: Jorge Cabrita (Eurofound)

© Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, 2017 r.

Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) jest trójstronną Agencją Unii Europejskiej, której zadaniem jest dostarczanie wiedzy na temat polityki społecznej oraz zasad polityki w obszarze zatrudnienia i pracy. Fundacja Eurofound została powołana w 1975 r. na podstawie Rozporządzenia Rady (EWG) nr 1365/75, aby przyczynić się do planowania i projektowania lepszych warunków życia i pracy w Europie.

Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy

Telefon: (+353 1) 204 31 00

E-mail: information@eurofound.europa.eu

Witryna internetowa: www.eurofound.europa.eu

Niniejszy artykuł zawiera analizę opinii pracowników na temat zagadnienia wydłużania aktywności zawodowej w kontekście działań zmierzających do wydłużenia wieku emerytalnego w wielu państwach członkowskich UE. Podkreślono w nim różnice w opiniach pracowników w odniesieniu do wieku, do którego chcieliby pracować, oraz zdolności do pracy do 60. roku życia pod względem stanu zatrudnienia, płci i kraju. W artykule zawarto również poglądy partnerów społecznych na ten temat. Wydłużaniu okresu aktywności zawodowej poprzez podnoszenie wieku emerytalnego sprzeciwiają się związki zawodowe w większości państw członkowskich, zaś organizacje pracodawców zasadniczo popierają te propozycje.

Informacje ogólne

Kryzys gospodarczo-finansowy z lat 2007–2008, a także wynikający z niego kryzys zadłużenia stały się przyczynkiem do kolejnych fal reform krajowych systemów emerytalnych w całej UE i Norwegii, po zmianach, które przeprowadzono na początku XXI wieku. Odpowiadając na kluczowe pytanie o finansowanie emerytur, reformy te podkreślają w znacznej mierze konieczność wydłużenia okresu aktywności zawodowej. Reformy te obejmują:

- podniesienie wieku emerytalnego,
- wprowadzenie elastycznych systemów emerytalnych,
- zaostrzenie kryteriów uzyskania pełnej emerytury (np. długość stażu pracy służącego do wyliczenia emerytury),
- ograniczenie możliwości wcześniejszego przechodzenia na emeryturę,
- działania mające na celu podniesienie trwałości zatrudnienia dla uzyskania zrównoważonych systemów emerytalnych. (Eurofound, 2012, 2013, 2014, 2016).

W aktualnym kontekście powolnego ożywienia gospodarczego, trwającego wysokiego bezrobocia wśród osób młodych w wielu krajach, wysokiego poziomu emigracji wykwalifikowanych młodych ludzi oraz starzenia się populacji w całej Europie, należy zastanowić się, jakie mogą być skutki wydłużenia aktywności zawodowej dla jednostek i społeczeństw – oprócz zagwarantowania równowagi finansowej państwowych systemów i funduszy emerytalnych (EU-OSHA i wsp., 2017). Nie ulega wątpliwości, że w tym obszarze zagadnienia związane ze zdrowiem pracowników i ich chęcią do dalszej pracy mają kluczowe znaczenie. Należałoby zatem zadać następujące pytania: Jakie będą konsekwencje wydłużenia aktywności zawodowej dla zdrowia i dobrostanu pracowników? Czy ludzie chcą – a co ważniejsze – czy są w stanie pracować przez określoną liczbę lat wyznaczoną ustawowym wiekiem emerytalnym? A jeśli tak, to pod jakimi warunkami?

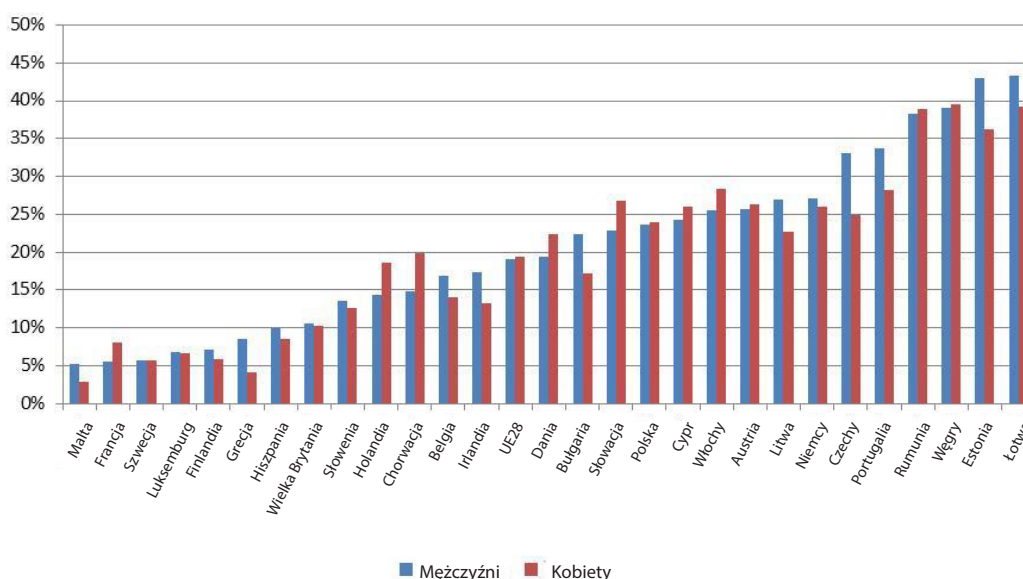
Opinie pracowników o idealnym wieku emerytalnym

Według danych pochodzących z europejskiego badania warunków pracy (EWCS) przeprowadzonego w 2015 r., wydaje się, że niektórzy respondenci nie planują określonej daty zakończenia życia zawodowego. Na pytanie o wiek, do którego chcą pracować, około 20% wszystkich pracowników (ten sam odsetek kobiet i mężczyzn) w UE28 odpowiedziało, że chcieliby pracować „możliwie jak najdłużej”. Ponieważ odpowiedź ta była spontaniczna, nie można na jej podstawie wnioskować, jakie stoją za nią przyczyny (ankieter nie pytał o możliwe przyczyny podczas bezpośredniego badania). Niektórzy respondenci mogli udzielić takiej odpowiedzi, opierając się na swoich warunkach pracy oraz przywiązaniu do niej, zaś inni mogli brać pod uwagę swoją sytuację finansową i przewidywać wysokość swoich świadczeń po przejściu na emeryturę.

Różnice krajowe

Wyniki badania pokazują pewną zmienność w zależności od stanu zatrudnienia i kraju. Odsetek osób, które spontanicznie deklarowały chęć jak najdłuższej pracy, był wyższy wśród osób samozatrudnionych (28%) niż pracowników (17%). Istotne zróżnicowanie zaobserwowano także w zakresie odsetka pracowników obu płci chcących pracować „możliwie jak najdłużej” w krajach UE – od poniżej 3% kobiet na Malcie do ponad 40% mężczyzn w Estonii i na Łotwie (Rys. 1).

Rys. 1: Odsetek pracowników chcących pracować „jak najdłużej”, 2015 r.



Uwaga: Pytanie brzmiało: „Do jakiego wieku chce Pan/Pani pracować?”. Dane zawarte w tabeli dotyczą spontanicznej odpowiedzi „jak najdłużej”.

Źródło: EWCS 2015 r.

Pozostałe 80% pracowników wskazało konkretny wiek, do którego chciałoby pracować. Wskazania wahały się od średnio 57 lat na Cyprze i w Słowenii aż do 65 lat w Norwegii, 64 lat w Danii i 63 lat w Szwecji (tabela 1, kolumna B). Po porównaniu tych średnich z ustawowym wiekiem emerytalnym mężczyzn i kobiet w każdym kraju (kolumny A–B w tabeli 1) widać, że średnio pracownicy nie chcą pracować do wieku określonego ustawowo w systemie emerytalnym kraju.

Według danych z badania EWCS z 2015 r. różnica między ustawowym wiekiem emerytalnym a średnim wiekiem, do którego pracownicy chcą być aktywni zawodowo, waha się w poszczególnych krajach. W krajach skandynawskich i Estonii różnica ta wynosi rok lub mniej, zaś na Cyprze, w Słowenii i Polsce (w przypadku mężczyzn) średni wiek, do którego pracownicy chcą pracować, jest krótszy od ustawowego wieku emerytalnego o 7–9 lat.

Tabela 1: Krajowy ustawowy wiek emerytalny oraz wiek, do którego pracownicy chcą pracować i czują, że mogą wykonywać tę samą pracę, według krajów

	A		B			C			A–B		A–C	
	Krajowy ustawowy wiek emerytalny w 2017 r.		Do jakiego wieku chce Pan/Pani pracować?			Do jakiego wieku, Pana/Pani zdaniem, będzie Pan/Pani w stanie wykonywać obecny lub podobny zawód?						
	M	K	M	K	Ogółem	M	K	Ogółem	M	K	M	K
Austria	65	60	59,9	57,5	58,7	63,7	61,8	62,7	-5,1	-2,5	-1,29	1,81
Belgia	65	65	60,6	59,9	60,3	64,2	63,2	63,7	-4,4	-5,1	-0,76	-1,81
Bułgaria	65	62	59,9	58,2	59,1	63,9	62,0	63,0	-5,1	-3,8	-1,06	-0,04
Chorwacja	65	61,75	60,9	58,8	59,9	64,5	63,0	63,8	-4,1	-3,0	-0,46	1,29
Cypr	65	65	57,6	56,9	57,3	63,8	62,6	63,2	-7,4	-8,1	-1,19	-2,37
Czechy	63,2	62,3	61,3	59,7	60,4	64,0	62,9	63,4	-1,9	-2,6	0,78	0,58
Dania	65	65	64,3	63,7	64,0	67,6	66,4	67,0	-0,7	-1,3	2,63	1,38
Estonia	63,25	63,25	62,4	62,0	62,1	64,1	63,3	63,6	-0,9	-1,3	0,87	0,02
Finlandia	63	63	62,2	62,3	62,3	65,3	64,1	64,7	-0,8	-0,7	2,31	1,08

	A		B			C			A-B		A-C	
	Krajowy ustawowy wiek emerytalny w 2017 r.		Do jakiego wieku chce Pan/Pani pracować?			Do jakiego wieku, Pana/Pani zdaniem, będzie Pan/Pani w stanie wykonywać obecny lub podobny zawód?						
	M	K	M	K	Ogółem	M	K	Ogółem	M	K	M	K
Francja	65,3	65,3	60,3	60,0	60,2	63,4	62,2	62,8	-5,0	-5,3	-1,90	-3,09
Niemcy	65,4	65,4	62,4	61,5	62,0	64,6	63,7	64,2	-3,0	-3,9	-0,84	-1,71
Grecja	67	67	60,1	58,0	59,2	62,0	61,0	61,6	-6,9	-9,0	-5,03	-6,02
Węgry	62,5	62,5	60,1	58,3	59,2	62,1	61,0	61,5	-2,4	-4,2	-0,37	-1,54
Irlandia	66	66	62,2	60,2	61,2	65,5	64,4	65,0	-3,8	-5,8	-0,46	-1,58
Włochy	66,6	66,6	61,0	59,4	60,3	64,8	63,9	64,4	-5,6	-7,2	-1,81	-2,67
Łotwa	62,75	62,75	60,4	58,5	59,3	66,3	65,5	65,9	-2,4	-4,2	3,55	2,73
Litwa	63,5	62	61,0	59,5	60,2	63,1	62,8	62,9	-2,5	-2,5	-0,40	0,80
Luksemburg	65	65	59,2	58,6	58,9	63,4	61,8	62,7	-5,8	-6,4	-1,63	-3,24
Malta	62	62	59,1	56,2	58,0	62,6	61,7	62,2	-2,9	-5,8	0,56	-0,30
Holandia	65,75	65,75	61,6	62,3	61,9	67,7	66,6	67,2	-4,2	-3,5	1,99	0,85
Norwegia	67	67	65,4	64,1	64,8	67,1	66,0	66,6	-1,6	-2,9	0,09	-1,04
Polska	65,6	60,6	58,6	57,3	57,9	63,2	62,4	62,7	-7,0	-3,3	-2,45	1,79
Portugalia	66,25	66,25	62,8	62,2	62,5	65,8	64,4	65,1	-3,4	-4,1	-0,48	-1,86
Rumunia	65	60,5	59,2	58,6	58,9	63,2	62,0	62,6	-5,8	-1,9	-1,76	1,48
Słowacja	62,2	62,2	60,4	59,1	59,8	62,6	61,5	62,0	-1,8	-3,1	0,35	-0,68
Słowenia	65	65	58,2	56,6	57,4	63,6	62,4	63,1	-6,8	-8,4	-1,37	-2,63
Hiszpania	65,4	65,4	60,9	60,3	60,6	63,8	63,2	63,5	-4,5	-5,1	-1,55	-2,23
Szwecja	64	64	63,3	62,8	63,1	68,0	67,1	67,5	-0,7	-1,2	3,98	3,08
Wielka Brytania	65	64,25	61,3	60,7	61,1	65,6	64,6	65,2	-3,7	-3,5	0,61	0,35

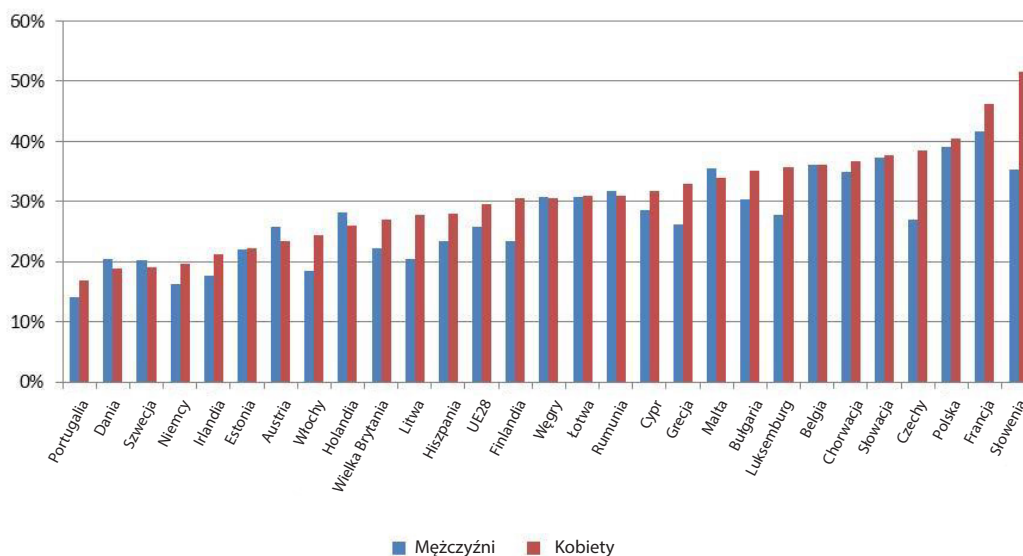
Uwaga: Trudno jest określić ustawowy wiek emerytalny dla państw członkowskich ze względu na różnice w jego definicji (Eurofound, 2013). Przedstawione tu dane dotyczą krajowego ustawowego wieku emerytalnego, czyli wieku, w którym obywatele są uprawnieni do otrzymania emerytury (a nie na przykład świadczenia rentowego lub zasiłku dla bezrobotnych albo wcześniejszej lub częściowej emerytury), zgodnie z zasadami publicznych systemów emerytalnych. Jeżeli wiek emerytalny określony jest jako przedział wiekowy, przyjęto jego górną granicę.

Źródło: Fiński Ośrodek Emerytalny, [Wiek emerytalny w państwach członkowskich](#); EWCS 2015

Zdolność do pracy do 60. roku życia

Rodzaj wykonywanej pracy i związane z nią warunki pracy mogą wpływać na zdolność pracowników do wykonywania zawodu. W tym kontekście respondenci EWCS zostali zapytani, czy ich zdaniem byłoby w stanie wykonywać tę samą pracę aż do 60. roku życia (albo wykonywać aktualny zawód za pięć lat, jeżeli mieli 56 lat lub więcej). Rys. 5.2 pokazuje udział pracowników w UE, którzy na to pytanie odpowiedzieli przecząco. W sumie 26% mężczyzn i 30% kobiet zadeklarowało, że nie byłoby w stanie wykonywać obecnej pracy do 60. roku życia. Najniższy odsetek zanotowano wśród mężczyzn w Portugalii (14%), zaś najwyższy – wśród kobiet w Słowenii (52%).

Rys. 2: Odsetek pracowników deklarujących, że będą w stanie wykonywać obecny zawód do 60. roku życia*, 2015



* Lub niezdolni do wykonywania obecnego zawodu za pięć lat, jeżeli mieli 56 lat lub więcej.

Źródło: EWCS 2015 r.

Respondentów, którzy przyznali, że byliby w stanie wykonywać tę samą pracę do 60. roku życia, poproszono o wskazanie wieku, do jakiego ich zdaniem byliby w stanie kontynuować aktywność zawodową (po 60. roku życia). Kolumna C w tabeli 1 przedstawia średnią dla kraju, zaś w kolumnie A–C dokonano porównania średniej z obowiązującym wiekiem emerytalnym. W wielu krajach średni wiek, do którego pracownicy deklarowali zdolność do wykonywania tej samej pracy, wykraczał poza wiek emerytalny. Nieco większa jest jednak liczba krajów, w których średni wiek jest niższy niż ustawowy wiek emerytalny (zaznaczone kolorem pomarańczowym w kolumnie A–C). Największe różnice między średnim wiekiem, do którego respondenci deklarowali zdolność do wykonywania tej samej pracy, a obowiązującym wiekiem emerytalnym zaobserwowano wśród kobiet na Cyprze (-2,4 lat), kobiet we Francji (-3,1 lat), mężczyzn i kobiet w Grecji (odpowiednio -5 lat i -6 lat), kobiet we Włoszech (-2,7 lat), kobiet w Luksemburgu (-3,2 lat), mężczyzn w Polsce (-2,4 lat) oraz kobiet w Słowenii (-2,6 lat). Komórki oznaczone kolorem zielonym w kolumnie A–C tabeli 1 wskazują przypadki, w których średni wiek, do którego respondenci deklarowali zdolność do wykonywania swojej pracy, jest wyższy niż wiek emerytalny. W tym przypadku różnica ta jest zasadniczo wyższa w przypadku mężczyzn niż kobiet, z wyjątkiem Chorwacji, Litwy, Polski i Rumunii, gdzie ustawowy wiek emerytalny jest niższy dla kobiet niż dla mężczyzn.

Krajowe badania opinii publicznej wskazują niechęć do wydłużania życia zawodowego

W 2011 r. specjalne badanie [Eurobarometru dotyczące aktywnego starzenia się \(PDF\)](#) przeprowadzone przez Komisję Europejską, wykazało, że większość obywateli UE nie zgadzała się z potrzebą podniesienia wieku emerytalnego do 2030 r., przy czym niezgodę wyraziło prawie dwie trzecie (60%) – z tego 36% wyraziło „całkowitą niezgodę”. Respondenci krajów byłej UE15 (państw członkowskich sprzed 2004 r.) częściej zgadzali się z potrzebą podniesienia wieku emerytalnego niż respondenci z państw członkowskich, które przystąpiły do UE po 2004 r. (36% do 22%). Odsetek obywateli zgadzających się na podniesienie wieku emerytalnego znacznie się różnił: od zaledwie 7% w Rumunii i 10% w Bułgarii do ponad 50% w Danii, Irlandii, Holandii i Wielkiej Brytanii.

Podobne wyniki uzyskano w badaniu opinii publicznej przeprowadzonym przez rząd słoweński podczas przygotowań do reformy emerytalnej w 2012 r. W badaniu zapytano respondentów o to, czy popierają stopniowe wydłużanie aktywności zawodowej oraz podniesienie ustawowego minimalnego wieku emerytalnego. Ponad 60% osób odpowiedziało, że nie.

W porównywalnym badaniu przeprowadzonym na Słowacji w 2012 r. 73% respondentów (próba 1003 osób w wieku 50–64 lat) uznało podniesienie wieku emerytalnego za „złe rozwiązanie”. Ponad 50% uczestników badania wskazało na pogorszenie stanu zdrowia jako negatywnego skutku, zaś około 25% uznało, że późniejsze przejście na emeryturę ogranicza możliwość danej osoby do cieszenia zakończeniem aktywności zawodowej i pobierania świadczenia.

W marcu 2017 r. Eurofound zwrócił się do członków swojej [Sieci europejskich korespondentów](#) o zbadanie, czy od 2013 r. przeprowadzono w ich kraju istotne badania ankietowe lub opinii publicznej dotyczące problemu wydłużenia aktywności zawodowej, a w szczególności odzwierciedlające opinie pracowników lub ich poglądy a ten temat. Okazało się, że takich badań było bardzo niewiele. Poniżej znajduje się podsumowanie najciekawszych wyników. Potwierdzają one, że znaczna liczba obywateli państw członkowskich UE nie popiera dalszego wydłużania życia zawodowego.

[Badanie wśród 1000 członków niemieckiego Związku Zawodowego Pracowników Sektora Metalowego](#) (IG Metall) przeprowadzone w 2013 r. wykazało, że jedynie 7% respondentów zgadzało się na wyższy wiek emerytalny wynoszący 67 lat. Około 87% wolało przestać pracować przed ukończeniem 65 lat, zaś 50% wskazało chęć zaprzestania pracy przed 60. urodzinami – pod warunkiem, że mieliby odpowiedni dochód.

W Finlandii niezgoda na wyższy wiek emerytalny (obecnie 63 lata) [wydaje się rosnąć](#). Badanie opinii społecznej przeprowadzone przez Fińskie Forum Biznesowo-Polityczne EVA w styczniu 2013 r. (wśród 2023 osób w wieku 18–70 lat) pokazało, że 26% respondentów „prawdopodobnie sprzeciwiłoby się”, zaś 19% „zdecydowanie sprzeciwiłoby się” podniesieniu minimalnego wieku emerytalnego o co najmniej dwa lata. Ponad dwa lata później kolejne badanie tej samej organizacji przeprowadzone od listopada do grudnia 2015 r. (2056 osób w wieku 18–70 lat) wykazało, że podniesienie wieku emerytalnego jako sposobu na zwiększenie zatrudnienia uznane zostało za „raczej złe rozwiązanie” przez 39% respondentów, a za „bardzo złe rozwiązanie” przez 27% respondentów.

Według danych z badania EWCS 2015, w Szwecji, w której wiek emerytalny waha się od 61 lat (w przypadku emerytury państwowej) do 67 lat (do tego wieku pracownik chroniony jest przed zwolnieniem), prawie 20% pracowników uznało, że nie będzie w stanie wykonywać tej samej pracy do 60. roku życia. W tym samym roku badanie telefoniczne zlecone przez szwedzką telewizję państwową, SVT, wykazało silną, zależną od wieku polaryzację zdań w odpowiedzi na pytanie: „Czy Pana/Pani zdaniem, obecny minimalny wiek emerytalny wynoszący 61 lat powinien zostać podniesiony?”. Spośród 1023 respondentów większość (51%) odpowiedziała przecząco, mniej niż jedna czwarta (21%) udzieliła odpowiedzi twierdzącej, zaś 23% odpowiedziało „nie mam zdania/ nie wiem”. Opinie były istotnie spolaryzowane w zależności od wieku respondentów. Większość tych, którzy uważali, że minimalny wiek emerytalny należy podnieść, miało 56–79 lat, zaś 55% osób w wieku 15–35 lat sprzeciwiało się wydłużeniu go.

W badaniu przeprowadzonym przez Ośrodek Badania Opinii Publicznej (CVVM) w Czechach w listopadzie 2016 r. zapytano próbkę 1019 osób o [zdanie na temat podniesienia wieku emerytalnego](#). Wyniki pokazały, że 28% respondentów było „przeciwko” wydłużeniu go, a 55% „zdecydowanie przeciwko”. Odsetek ten rośnie stale od 2010 r., kiedy 72% respondentów tego samego badania sprzeciwiało się podniesieniu ustawowego wieku emerytalnego.

W belgijskim badaniu opinii społecznej na temat wydłużenia aktywności zawodowej, przeprowadzonym przez IPSOS dla funduszu emerytalnego OGEO w październiku 2016 r., stwierdzono, że 74% populacji nie zgadza się na wydłużenie minimalnego ustawowego wieku emerytalnego, zaś 58% sprzeciwia się wydłużeniu minimalnego ustawowego wieku przejścia na

wcześniejszą emeryturę. Minimalny wiek emerytalny w Belgii wynosi 65 lat. Zostanie on wydłużony do 66 lat w 2025 r., a do 67 lat w 2030 r., zaś minimalny wiek uprawniający do przejścia na wcześniejszą emeryturę będzie wydłużany co roku do 63 lat w 2019 r. (obecnie 62,5 lat).

Zdania partnerów społecznych

Sieć europejskich korespondentów Eurofound poproszono także o krótkie podsumowanie stanowisk najważniejszych partnerów społecznych na temat bieżących planów lub działań rządów w ich krajach związanych z wydłużeniem życia zawodowego, w tym z podniesieniem ustawowego wieku emerytalnego.

Niejednoznaczne opinie i spojrzenia

W większości państw członkowskich związki zawodowe sprzeciwiają się wydłużeniu życia zawodowego poprzez podniesienie wieku emerytalnego, zaś organizacje pracodawców zwykle popierają takie rozwiązanie. Istnieją jednak pewne wyjątki, w których partnerzy społeczni wydają się zgodni.

Na przykład w Danii największy związek zawodowy – Zjednoczona Federacja Pracowników Duńskich (3F) – prowadzi [kampanię przeciwko podwyższeniu wieku emerytalnego](#), a ponad 200 000 osób podpisało petycję 3F przeciwko podniesieniu wieku emerytalnego. Duńska Konfederacja Związków Zawodowych (LO) domaga się podjęcia działań zmierzających do poprawy środowiska pracy wraz z podniesieniem wieku emerytalnego poprzez inicjatywę zatytułowaną „Więcej dobrych lat na rynku pracy”. Z kolei Konfederacja Przemysłu Duńskiego (DI) opowiada się za podniesieniem wieku emerytalnego, ponieważ uważa, że konieczne jest zwiększenie podaży pracowników, zaś Duńska Izba Handlowa (Dansk Erhverv) poparła podniesienie wieku emerytalnego w różnych wydanych przez siebie oświadczeniach.

W Słowenii nowa propozycja reformy emerytalnej i kolejnego podwyższenia wieku emerytalnego do 67 lat jest obecnie omawiana przez partnerów społecznych. Główne propozycje zawarte w wydanej w kwietniu 2016 r. przez komisję międzyministerialną Białej księdze dotyczącej emerytur obejmują:

- podniesienie wieku emerytalnego do 67 lat (z dzisiejszych 65 lat),
- wydłużenie stażu pracy do 42 lat,
- wydłużenie okresu wyliczania podstawy emerytury z obecnych 24 lat do 34 lat.

Organizacja pracodawców – Izba Handlowo-Przemysłowa (GZS) – w pełni popiera propozycję rządową i wzywa partnerów społecznych do ułatwienia przyjęcia reformy emerytalnej do końca 2018 r. lub najpóźniej 2020 r.

Stowarzyszenie Wolnych Związków Zawodowych Słowenii (ZSSS) sprzeciwia się podniesieniu wieku emerytalnego, argumentując, że:

ze względów zdrowotnych wiek emerytalny wynoszący 67 lat jest zbyt surowym warunkiem przejścia na emeryturę i doprowadzi do ubóstwa wszystkich osób, które nie będą w stanie poradzić sobie z wysoką intensywnością pracy.

Ponadto, zdaniem ZSSS:

podniesienie wieku emerytalnego będzie do przyjęcia jedynie pod warunkiem faktycznej poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy, umożliwienia młodym ludziom podejmowania regularnej pracy tuż po zakończeniu edukacji, a nie w wieku 30 lat, a także faktycznego zapewnienia przez pracodawców miejsc pracy dla pracowników w wieku 60–67 lat.

(„Odpowiedź ZSSS na Białą księgę dotyczącą emerytur”, styczeń 2017 r.)

W tym zakresie Konfederacja Związków Zawodowych Słowenii (Pergam) deklaruje, że powodzenie reformy emerytalnej zależy od dostosowania miejsc pracy do potrzeb starszych pracowników oraz od dostępności zatrudnienia dla pracowników w każdym wieku.

Nie wszystkie związki zawodowe podzielają stanowisko głównych związków zawodowych na Litwie, których zdaniem wydłużenie wieku emerytalnego jest szkodliwe dla pracowników, ponieważ – zdaniem związków – mieszkańcy Litwy nie żyją tyle, ile wynosi średnia UE, zaś poziom emerytur na Litwie należy do najniższych w Unii. Nieco bardziej zróżnicowane zdaniem wyraża główna organizacja związkowa w Irlandii – Irlandzki Kongres Związków Zawodowych (ICTU) – która zwróciła uwagę [w komunikacie prasowym z lutego 2015 r.](#), że „ludzie powinni móc pracować dłużej, jeśli chcą, ale nie powinni być do tego zmuszani”, jednocześnie przyznając, że „nie podjęto żadnych działań mających na celu ułatwienie pracownikom utrzymania zatrudnienia po ukończeniu 65 lat”.

W przeciwieństwie do opinii pracodawców duńskich przedstawiciele pracodawców z innych krajów podkreślają brak wartości dodanej pracowników w podeszłym wieku. Narzekają na skłonność starszych pracowników do zmęczenia i chorób, mniejszą efektywność, ograniczoną reakcję i brak umiejętności takich jak obsługa komputera lub podobnego sprzętu czy znajomość języka obcego; wynik taki uzyskano w [badaniu \(PDF\)](#) z 2014 r. przeprowadzonym przez Krajową Agencję Zatrudnienia (ANFOM) w Rumunii. Przedstawiciele pracodawców na Litwie [nie sprzeciwiają się wydłużeniu wieku emerytalnego](#), ale zamiast tego podkreślają, że praca starszych pracowników jest droższa i mniej wydajna niż młodych pracowników, co oznacza niższą produktywność i spadek konkurencyjności przedsiębiorstw. Ponadto Ibec, irlandzka organizacja reprezentująca biznes, twierdzi, że pracodawcom przyświeca wspólny cel związany z ułatwieniem pracownikom wydłużenia życia zawodowego, ale uważa, że należy zrównoważyć te wysiłki z potrzebami przedsiębiorstw związanymi z pewnością i elastycznością planowania zatrudnienia i rentownością działalności.

Punkty wspólne

W niektórych państwach członkowskich obie zainteresowane strony zgodziły się na wydłużenie wieku emerytalnego pod pewnymi warunkami. Na przykład w Austrii najważniejsze organizacje partnerów społecznych zaproponowały rozwiązania mające na celu podniesienie efektywnego wieku emerytalnego w ramach wspólnego stanowiska z 2011 r. Od tego czasu ich stanowisko nie uległo znaczącej zmianie i obie strony wspierają dążenia rządu do podniesienia rzeczywistego wieku emerytalnego.

Podobnie holenderskie organizacje pracodawców i związki zawodowe są zasadniczo zgodne co do tego, że przyjęty w kraju wiek emerytalny powinien rosnąć wraz ze zmianami demograficznymi. W 2011 r. rząd wraz z partnerami społecznymi uzgodnił stopniowe wydłużanie ustawowego wieku emerytalnego z 65 do 67 lat w 2025 r. Choć obecnie trwa debata na temat drugiego filaru holenderskiego systemu emerytalnego oraz szybkości, z jaką należy podnosić wiek emerytalny, obie strony popierają ten postulat.

W 2016 r. szwedzcy partnerzy społeczni zostali zaproszeni do rozmowy o różnych propozycjach uzyskanych w ramach oficjalnego badania przeprowadzonego w 2013 r. Rozmowy zaowocowały [wspólnym listem intencyjnym \(PDF\)](#), w którym podsumowano poglądy partnerów społecznych. Wskazano, że w przypadku podniesienia granicy wiekowej, od której pracownicy mogą pobierać emeryturę państwową, z 61 do 63 lat, wiek, do którego pracownicy są chronieni przed wygaśnięciem lub rozwiązaniem umów o pracę, należałoby podnieść odpowiednio z 67 do 69 lat.

Norwegia jest jedynym krajem, w którym obie strony społeczne sprzeciwiają się podniesieniu wieku emerytalnego. Uprawnienia pracodawców do wypowiedzenia umowy o pracę z powodu wieku zostały zmienione w 2015 r., przy czym wydłużono prawo pracownika do zatrudnienia z 70 do 72 lat (szczegółowe informacje – zob. [propozycja \(PDF\)](#) i [rozporządzenie](#)). Rząd planuje jednak dalsze podniesienie wieku ochronnego przed zwolnieniem do 75 lat. Norweska Konfederacja Związków Zawodowych (LO) podkreśla, że większość pracowników przechodzi na emeryturę w wieku

62–70 lat oraz że zamiast tego rząd powinien podjąć kroki mające na celu zapewnienie tej grupie wiekowej możliwości utrzymania aktywności zawodowej. LO twierdzi również, że wydłużenie wieku emerytalnego mogłoby zniechęcić pracodawców do zatrudniania osób starszych, zaś młodszym osobom utrudniłoby zdobycie pracy. Organizacje pracodawców sektora prywatnego również wyrażały swój sprzeciw wobec tej propozycji. Na przykład Konfederacja Przedsiębiorstw Norweskich (NHO) wysunęła ten sam rodzaj argumentów, co LO.

Komentarz

Dostępne dane pokazują, że w całej Unii Europejskiej wiele osób nie zgadza się na podniesienie wieku emerytalnego. Choć przyczyn tego stanu rzeczy jest wiele, racjonalne wydaje się stwierdzenie, że warunki pracy odgrywają ważną – o ile nie najważniejszą – rolę w obecnych postawach wobec długości życia zawodowego. Innymi słowy, chęć pracowników do pracy do pewnego wieku (lub bezterminowo) wydaje się powiązana z ich warunkami pracy.

Nie dziwi zatem, że związki zawodowe w większości krajów zasadniczo nie popierają wydłużania życia zawodowego, postrzegając to jako przedłużenie ciężkiego okresu w życiu człowieka oraz posunięcie, które prawdopodobnie doprowadzi do obniżenia jakości życia. Z drugiej strony organizacje pracodawców zwykle zgadzają się z postulatem wydłużenia życia zawodowego, ponieważ upatrują w nim źródła dodatkowej podaży pracowników, których będzie bardzo brakowało w najbliższej przyszłości.

Średni wiek, do którego pracownicy deklarują zdolność do wykonywania pracy, jest krótszy niż odpowiedni ustawowy wiek emerytalny w wieku krajach. Gdyby zinterpretować te wyniki w kontekście [idei zrównoważonego zatrudnienia](#), można byłoby powiedzieć, że w wieku krajach ustawowy wiek emerytalny przekroczył już barierę „zrównoważenia”, ponieważ leży poza wskazywaną przez wielu pracowników granicą zdolności do dalszego wykonywania pracy.

Należy jednak również zauważyć, że wieku pracowników popiera wydłużenie życia zawodowego, na przykład poprzez podniesienie wieku emerytalnego lub inne działania pokrewne zapewniające określone warunki sprzyjające dłuższej aktywności zawodowej. Ostatecznie będzie to wymagało określenia i scharakteryzowania tych warunków, które zachęcają ludzi do dłuższego zatrudnienia, a jednocześnie także ustalenia i scharakteryzowania warunków, które skłaniają pracowników do wcześniejszego wycofania się z życia zawodowego.

Na przykład respondenci Holenderskiego Badania Warunków Pracy z 2015 r. stwierdzili, że w zamian za wydłużenie preferowanego indywidualnego wieku emerytalnego preferowaliby następujące warunki: praca w mniejszym wymiarze czasu (godzin/dni w tygodniu) (48,7% – co potwierdza wnioski z badań Eurofound z lat 2014 i 2016), mniej wymagający rodzaj pracy (fizycznej i umysłowej) (25,2%), lepszy indywidualny stan zdrowia (13,4%), większa satysfakcja z pracy (11,3%) oraz większe wsparcie ze strony pracodawcy/współpracowników (11,3%) (próba 18 123 pracowników w wieku powyżej 45 lat).

Eurofound obecnie prowadzi pogłębioną analizę danych z badania EWCS 2015 dotyczącą związku między warunkami pracy a zdrowiem i dobrostanem pracowników. Wyniki tej analizy powiedzą nam więcej o warunkach sprzyjających dłuższemu i zdrowszemu zatrudnieniu.

Bibliografia

Wszystkie publikacje Eurofound są dostępne pod adresem: www.eurofound.europa.eu

Eurofound (2012), *Dochody z pracy po przejściu na emeryturę w UE*, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.

Eurofound (2013), *Zaangażowanie partnerów społecznych w reformę emerytalną w UE*, Dublin.

Eurofound (2014), *Foundation Findings: Preferencje dotyczące pracy po 50. roku życia*, Dublin.

Eurofound (2016), *Wydłużanie życia zawodowego poprzez elastyczne systemy emerytalne: częściowa emerytura*, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.

EU-OSHA, Cedefop, Eurofound and EIGE (2017), *W kierunku przyjaznej osobom starszym pracy w Europie: praca i starzenie się z perspektywy uczenia się przez całe życie w ujęciu agencji UE*, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.

Wykaz autorów współpracujących

Kraj	Autor współpracujący	Instytucja
Austria	Bernadette Allinger	FORBA
Belgia	Caroline Vermandere i Guy Van Gyes	KULeuven-HIVA
Bułgaria	Gabriela Yordanova	ISSK-BAS
Chorwacja	Irena Klemencic	Instytut Finansów Publicznych
Cypr	Pavlos Kalosinatos	Cyprijski Instytut Pracy – Cyprijska Federacja Pracy (INEK-PEO)
Czechy	Petr Pojer	Instytut Badania Pracy i Spraw Społecznych (RILSA)
Dania	Carsten Jorgensen	FAOS, Uniwersytet Kopenhaski
Estonia	Ingel Kadarik	Praxis
Finlandia	Anna Savolainen	Oxford Research
Francja	Frédéric Turlan	IR Share
Niemcy	Birgit Kraemer	Institut in der Hans-Bockler-Stiftung (WSI)
Grecja	Penny Georgiadou	Instytut Pracy GSEE (INE/GSEE)
Węgry	Ambrus Kiss	Policy Agenda
Irlandia	Andy Prendergast	IRN Publishing
Włochy	Anna Area Sedda i Feliciano Iudicone	Fondazione Giacomo Brodolini
Łotwa	Kriss Karnitis	EPC Ltd
Litwa	Inga Blaziene	Litewski Ośrodek Badań Społecznych (LSRC)

Kraj	Autor współpracujący	Instytucja
Luksemburg	Fanny Etienne-Robert Frederic Turlan	CEPS/Instead IR Share
Malta	Manwel Debono	Ośrodek Badań Pracy, Uniwersytet Maltański
Holandia	Robbert van het Kaar	AIAS
Polska	Maciej Pankow	Instytut Spraw Publicznych
Portugalia	Reinhard Naumann	Instituto Universitario de Lisboa (ISCTE-IUL)
Rumunia	Raluca Dimitriu	Europejski Instytut Rumuński
Słowacja	Ludovic Cziria	Instytut Badań nad Pracą i Rodziną
Słowenia	Barbara Luzar	Uniwersytet Ljublański, Wydział Nauk Społecznych
Hiszpania	Inigo Isusi	Ikei Research and Consultancy SA
Szwecja	Anna-Karin Gustafsson	Oxford Research
Wielka Brytania	Mark Carley	Uniwersytet Warwick
Norwegia	Kristin Alsos	Fafo

EF/17/32