



C/2025/2017

30.4.2025

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse

Ældre i beskæftigelse — systemiske faktorer ved valget af at arbejde længere

(sonderende udtalelse på anmodning af det polske formandskab for Rådet for Den Europæiske Union)

(C/2025/2017)

Ordfører: **Krzysztof BALON**

Rådgiver	Agnieszka CHŁOŃ-DOMIŃCZAK (for ordføreren, Gruppe III)
Det polske rådsformandskabs anmodning om udtalelse	Brev af 6.9.2024
Retsgrundlag	Artikel 304 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde
Kompetence	Sektionen for Beskæftigelse, Sociale Spørgsmål og Unionsborgerskab
Vedtaget i sektionen	4.2.2025
Vedtaget på plenarforsamlingen	27.2.2025
Plenarforsamling nr.	594
Resultat af afstemningen (for/imod/hverken for eller imod)	146/3/4

1. Konklusioner og anbefalinger

1.1. Republikken Polens regering skrev den 6. september 2024 til EØSU og anmodede om en sonderende udtalelse om *Ældre i beskæftigelse — systemiske faktorer ved valget af at arbejde længere*. Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg (EØSU) er enig med det polske formandskab for Rådet for Den Europæiske Union ifølge hvilket ældres deltagelse i arbejdslivet er blevet en af de største udfordringer for den offentlige politik. Eftersom den gennemsnitlige forventede raske levetid er stigende i EU, har de ældres arbejdsliv ikke blot potentiale til at påvirke den økonomiske udvikling positivt, men også de ældres trivsel gennem bedre økonomiske, samfundsmæssige og sundhedsmæssige forhold, samtidig med at solidariteten mellem generationerne i samfundet styrkes.

1.2. I den forbindelse ønsker udvalget også at fremhæve konklusionerne i initiativudtalelsen af 18. september 2024 om *Fremme af solidaritet mellem generationerne i Europa*⁽¹⁾. Udvalget bifalder derfor den polske regerings tilgang samt anmodningen om eksempler på bedste praksis for levering af tjenesteydelser til ældre mennesker, der giver dem mulighed for at fortsætte med at arbejde længst muligt.

1.3. Samtidig bemærker EØSU, at det 15. princip i den europæiske søjle for sociale rettigheder (ret til en pension, som svarer til folks bidrag og sikrer en passende indkomst til at leve et værdigt liv i alderdommen)⁽²⁾ bør gennemføres til fulde.

⁽¹⁾ Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse — Fremme af solidaritet mellem generationerne i Europa — en horisontal EU-tilgang (initiativudtalelse) (EUT C, C/2024/6869, 28.11.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/6869/oj>).

⁽²⁾ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1606&langId=en>.

1.4. Hvis man vil støtte beskæftigelse af ældre, kræver det koordinerede tiltag inden for forskellige områder af den offentlige politik. Dette afspejles også i de udtalelser, som EØSU allerede har vedtaget om *En europæisk strategi for ældre* ⁽³⁾ og *Fremme af solidaritet mellem generationerne i Europa — en horisontal EU-strategi* ⁽⁴⁾.

1.5. Det er vigtigt at etablere kvalitetsjob i et arbejdsmiljø, der tilskynder folk i alle aldersgrupper til at komme ind på og forblive på arbejdsmarkedet. I den forbindelse spiller arbejdsmarkedets parter en central rolle. Udvalget opfordrer derfor også til at videreføre den sociale dialog på dette område under hensyntagen til bestemmelserne i *de europæiske arbejdsmarkedsparters uafhængige rammeaftale om aktiv aldring og en tværgenerationel tilgang* ⁽⁵⁾.

1.6. En anden faktor, der kan medvirke til at øge beskæftigelsen af ældre er en sammensætning af medarbejdere på tværs af generationer. I en af de udtalelser, som udvalget allerede har vedtaget ⁽⁶⁾, påpeger EØSU, at en sådan medarbejdersammensætning er mere produktiv end en medarbejderstab, der kun består af én generation. Desuden gør de det muligt at overføre ældre arbejdstageres færdigheder og erfaringer til yngre arbejdstagere samt yngre arbejdstageres færdigheder til deres ældre kolleger. EØSU har allerede anmodet Kommissionen ⁽⁷⁾ om at vedtage en henstilling, hvori medlemsstaterne opfordres til at sørge for, at der på arbejdspladsen findes arbejdstagere fra forskellige generationer, som samarbejder med hinanden.

1.7. Instrumenter, der støtter beskæftigelsen af ældre, omfatter a) etablering af et arbejdsmiljø, der tilskynder seniorerne til at blive længere på arbejdsmarkedet, når de har et ønske om at kunne dette, b) opretholdelse og forbedring af kvalifikationer gennem politikker for livslang læring, c) foranstaltninger, der gør det muligt at kombinere arbejds- og omsorgsforpligtelser for ældre pårørende, herunder alment tilgængelige og økonomisk overkommelige plejeydelser af høj kvalitet, d) fremme af et længere arbejdsliv, og e) bekæmpelse af aldersrelateret forskelsbehandling og andre faktorer, der hindrer ældre arbejdstagere i at blive på arbejdsmarkedet. Socialøkonomiske enheder, civilsamfundsorganisationer og arbejdsmarkedets parter spiller en central rolle på alle disse områder.

1.8. En række medlemsstater har allerede gennemført bestemmelser og bedste praksis for at tilskynde til frivillig forlængelse af arbejdslivet. Nogle eksempler herpå er beskrevet i kapitel 4 i denne udtalelse.

1.9. I betragtning af ovenstående og fordi den offentlige politik på disse områder primært henhører under medlemsstaternes kompetence, foreslår udvalget, at Kommissionen i samarbejde med EØSU, arbejdsmarkedets parter og andre civilsamfundsorganisationer opretter et forum for udveksling af god praksis mellem medlemsstaterne. Eksempler på god praksis kunne eksempelvis være a) fjernelse af hindringer for at kunne kombinere pension med lønnet arbejde, b) skattelemper for personer, der vælger at arbejde længere, c) støtteforanstaltninger for arbejdsformidling, der skal bistå ældre arbejdssøgende og tilskynde virksomheder til at skabe job og fremme beskæftigelsesmuligheder for ældre, d) styrkelse af fordelene ved længere arbejdsliv, når det er muligt eller e) levering af tjenesteydelser, der gør det muligt at kombinere arbejde med omsorg af ældre pårørende.

1.10. Dernæst kunne Kommissionen med udgangspunkt i resultaterne af forummets drøftelser offentliggøre en »værktøjskasse« med bedste praksis. Et sådant dokument bør også indeholde en redegørelse for begrebet »et frivilligt længere arbejdsliv«, navnlig med hensyn til bekæmpelse af aldersdiskriminering og fjernelse af eventuelle økonomiske begrænsninger, der kan bane vejen for påbegyndelse eller fortsættelse af arbejdet efter den lovbestemte pensionsalder.

⁽³⁾ EUT C 349 af 29.9.2023, s. 28.

⁽⁴⁾ Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse — Fremme af solidaritet mellem generationerne i Europa — en horisontal EU-tilgang (initiativudtalelse), pkt. 1.4 (EUT C, C/2024/6869, 28.11.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/6869/oj>).

⁽⁵⁾ <https://www.etuc.org/sites/default/files/circular/file/2019-07/European%20Social%20Partners%E2%80%99%20Autonomous%20Framework%20Agreement%20on%20Active%20Ageing.pdf>.

⁽⁶⁾ Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse — Fremme af solidaritet mellem generationerne i Europa — en horisontal EU-tilgang (initiativudtalelse) (EUT C, C/2024/6869, 28.11.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/6869/oj>).

⁽⁷⁾ Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse — Fremme af solidaritet mellem generationerne i Europa — en horisontal EU-tilgang (initiativudtalelse) (EUT C, C/2024/6869, 28.11.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/6869/oj>).

2. Baggrund for anmodningen fra det polske formandskab for Rådet for Den Europæiske Union

2.1. Aldersstrukturen i befolkningen i EU-27 er under forandring. Fra 2002 til 2022 steg 65+-aldersgruppens andel af befolkningen fra 16 % til 21 %⁽⁸⁾. Antallet af personer over 65 år pr. 100 personer forventes at stige, således at der ved udgangen af det 21. århundrede vil være 59,7 personer på 65 år eller derover for hver 100 personer i alderen 15-64 år⁽⁹⁾.

2.2. Den aldrende befolkning i EU fører bl.a. til et fald i arbejdsstyrkens størrelse. Dette fald er imidlertid ikke jævnt fordelt på alle aldersgrupper. Arbejdsmarkedsdeltagelsen for personer i alderen 20-64 år forventes at stige fra 79,4 % i 2022 til 82,7 % i 2070 og fra 65,4 % til 75,5 % for personer i alderen 55-64 år. Denne opadgående tendens afspejler den kumulative virkning af pensionsreformer for ældre aldersgrupper, der forlader arbejdsmarkedet, og den gradvise stigning i antallet af kvinder, der deltager på arbejdsmarkedet⁽¹⁰⁾. Der bør derfor træffes yderligere foranstaltninger for at støtte en stigning i arbejdsmarkedsdeltagelsen for personer på 64 år og derover.

2.3. De fleste af medlemsstaternes pensionssystemer er baseret på løbende indbetaling. På grund af en stigning i den gennemsnitlige forventede levetid stiger pensionsperioden. For at stabilisere pensionssystemerne har mange medlemsstater hævet eller overvejer at hæve pensionsalderen. En forlængelse af de ældres deltagelse på arbejdsmarkedet kombineret med en udsættelse af beslutningen om at gå på pension vil medvirke til at gøre pensionssystemerne mere bæredygtige.

2.4. Der er en stigning i såvel den gennemsnitlige levetid og den gennemsnitlige forventede sunde levetid, om end dette varierer fra medlemsstat til medlemsstat. Som EØSU påpegede i en af sine tidligere vedtagne udtalelser⁽¹¹⁾, er det derfor — med de forskellige forhold og specifikke systemer i medlemsstaterne in mente — værd at overveje, om disse flere sunde år kunne bruges på andet end blot en pensionisttilværelse, men også på et længere arbejdsliv, hvis den pågældende selv ønsker at arbejde længere. Dog vil en forhøjelse af pensionsalderen ikke være mulig i forbindelse med et fysisk eller psykisk meget krævende arbejde.

3. Generelle bemærkninger

3.1. Støtte til beskæftigelse af ældre og deres vilje til at fortsætte med at arbejde efter pensionsalderen kræver koordinerede tiltag inden for forskellige områder af den offentlige politik. I udformningen og gennemførelsen af disse tiltag er det bydende nødvendigt at finde løsninger, som på den ene side ikke tvinger seniorerne til at fortsætte med at arbejde og på den anden side ikke tilskynder til inaktivitet.

3.2. Det er vigtigt at skabe kvalitetsjob og et gunstigt arbejdsmiljø, der tilskynder alle aldersgrupper til at komme ind på og forblive på arbejdsmarkedet, og som tager højde for helbredsmæssige aspekter og muligheden for deltidsarbejde. Ældre arbejdstagere har brug for en passende arbejdstilrettelæggelse herunder fremme af udviklingen af deres færdigheder og kompetencer og en atmosfære præget af støtte og påskønnelse for deres bidrag til deres arbejdsgivers udvikling.

3.3. Desuden er der behov for effektive politikker for livslang læring, der udvikles og iværksættes i samarbejde med arbejdsmarkedets parter og andre civilsamfundsorganisationer, ligesom der er brug for støtte til iværksætterier blandt ældre, også inden for den sociale økonomi.

3.4. Det er vigtigt at fremhæve fordelene ved at etablere en medarbejderstab på tværs af generationer på arbejdspladsen. I en af de udtalelser, som udvalget allerede har vedtaget⁽¹²⁾, bemærker EØSU, at en medarbejderstab sammensat på tværs af generationer er mere produktiv end en stab bestående af blot en enkelt generation, hvilket understøttes af empirisk forskning⁽¹³⁾. En arbejdsplads, hvor der er flere generationer repræsenteret, gør det bl.a. muligt at overføre færdigheder til yngre arbejdstagere, også de færdigheder, der langsomt er ved at forsvinde.

⁽⁸⁾ *Demography of Europe — 2023 edition*, citeret fra EØSU's udtalelse om *Betydningen af demografi for det sociale Europa* (EUT C, C/2024/6867, 28.11.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/6867/oj>).

⁽⁹⁾ *Den forventede ældrekvote*, citeret fra EØSU's udtalelse om *Betydningen af demografi for det sociale Europa* ((EUT C, C/2024/6867, 28.11.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/6867/oj>)).

⁽¹⁰⁾ Kommissionen 2024 *Ageing report*, s. 4.

⁽¹¹⁾ Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse — *Fremme af solidaritet mellem generationerne i Europa — en horisontal EU-tilgang* (initiativudtalelse) (EUT C, C/2024/6869, 28.11.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/6869/oj>).

⁽¹²⁾ Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse — *Fremme af solidaritet mellem generationerne i Europa — en horisontal EU-tilgang* (initiativudtalelse), pkt. 3.1 (EUT C, C/2024/6869, 28.11.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/6869/oj>).

⁽¹³⁾ F.eks. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7732046/>.

3.5. En medarbejderstab, der er sammensat på tværs af generationer er også en effektiv måde at bekæmpe aldersdiskrimination på mod såvel unge som ældre. Det er nødvendigt at forebygge forskelsbehandling, så man kan støtte ældre arbejdstageres beskæftigelsesegnethed og deres anerkendelse på arbejdsmarkedet.

3.6. EØSU har allerede bedt Kommissionen ⁽¹⁴⁾ vedtage en henstilling, hvor medlemsstaterne opfordres til at tage de tværgenerationelle aspekter på arbejdsmarkedet i betragtning, navnlig ved at fastsætte rimelige og retfærdige beskæftigelsesstandarder for alle generationer og sikre de forskellige generationers deltagelse og samarbejde på arbejdspladsen.

3.7. Pensionssystemerne bør udformes på en måde, der gør det lettere at forblive i beskæftigelse længere, hvis arbejdstageren ønsker det. Mange lande er allerede i færd med at indføre incitamentter til at forblive i beskæftigelse ud over den lovbestemte pensionsalder, herunder forhøjelse af fremtidige pensioner, skattemæssige foranstaltninger såsom skattelempler for dem, der forlænger deres arbejdsliv, samt løsninger, der gør det muligt at kombinere arbejds- og familiemæssige forpligtelser. Flere og flere personer over 60 år, navnlig kvinder, sørger i stadig højere grad dagligt for deres gamle forældre. Adgang til økonomisk overkommelige tjenesteydelser, navnlig langtidspleje af høj kvalitet og en retfærdig fordeling af omsorgsforpligtelserne mellem mænd og kvinder er afgørende for at kunne forlænge arbejdslivet. I den forbindelse kan de sociale ydelser for ældre, der leveres af NGO'er og socialøkonomiske enheder, indtage en central rolle på linje med offentlige tjenester af høj kvalitet.

3.8. Det kan også være nyttigt at bevare kontakten til arbejdspladsen efter man er gået på pension. Frivillig udveksling af erhvervs erfaring mellem ældre og unge arbejdstagere, f.eks. i form af mentorordninger, er ikke blot et værdifuldt bidrag til unges faglige udvikling, men kan også modvirke risikoen for uønsket ensomhed, psykisk sygdom og en forringet livskvalitet efter pensionering.

3.9. En positiv indstilling til arbejdet og muligheden for at forlænge arbejdslivet bør også fremmes, når det er ønskeligt og muligt. Hvis incitamentterne til at forlænge arbejdslivet skal være effektive, er det nødvendigt, at de offentlige myndigheder, arbejdsmarkedets parter og civilsamfundsorganisationer fører en aktiv informationspolitik, parallelt med at der indføres foranstaltninger til at tackle aldersdiskrimination på arbejdsmarkedet.

3.10. Alle disse elementer bør tages i betragtning i den sociale dialog mellem arbejdsgivere og arbejdstagere. I den forbindelse glæder EØSU sig over de *europæiske arbejdsmarkedsparters uafhængige rammeaftale om aktiv aldring og en tværgenerationel tilgang* ⁽¹⁵⁾. Desuden bør fremme af et længere arbejdsliv indgå som led i den civile dialog på tværs af generationer og bidrage til at styrke solidariteten mellem generationerne.

3.11. EØSU opfordrer til, at der i den fremtidige europæiske strategi for ældre tages hensyn til ovennævnte foranstaltninger samt dem, der har til formål at forhindre, at ældre udelukkes fra arbejdsmarkedet. Udvalget har allerede i en af sine udtalelser argumenteret for en sådan strategi ⁽¹⁶⁾.

4. Lovgivning og god praksis for støtte til et frivilligt længere arbejdsliv i udvalgte medlemsstater

4.1. Østrig: Arbejdstagere, der har nået pensionsalderen og har optjent retten til pension, men som stadig arbejder, er op til en vis grænse fritaget for at betale deres andel af pensionsbidraget. Det betyder, at nettolønnen stiger i forhold til bruttolønnen. For ældre arbejdstageres vedkommende, der endnu ikke er nået pensionsalderen, nedsættes bidragene derudover til visse sociale sikringsordninger — arbejdsløsheds- og ulykkesforsikring — hvilket skaber incitamentter såvel for arbejdsgiverne til at ansætte sådanne personer som for arbejdstagerne til at fortsætte med at arbejde. Hvis en arbejdstager udskyder pensioneringen, er han/hun berettiget til at modtage et pensionstillæg.

⁽¹⁴⁾ Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse — Fremme af solidaritet mellem generationerne i Europa — en horisontal EU-tilgang (initiativudtalelse) (EUT C, C/2024/6869, 28.11.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/6869/oj>).

⁽¹⁵⁾ <https://www.etuc.org/sites/default/files/circular/file/2019-07/European%20Social%20Partners%E2%80%99%20Autonomous%20Framework%20Agreement%20on%20Active%20Ageing.pdf>.

⁽¹⁶⁾ EUT C 349 af 29.9.2023, s. 28.

4.2. Estland: Kompensationsgraden for pensioner er på 34,4 % (EU-gennemsnittet er på 68,8 %), hvilket lokker mange pensionister til at fortsætte med at arbejde for at opretholde deres levestandard. Der er et incitament til at arbejde, da pensionen ikke reduceres ved arbejde, og den udbetales fuldt ud uanset beskæftigelsesstatus. Siden 2021 har et fleksibelt pensionssystem gjort det muligt at udsætte tidspunktet for udbetaling af pension i fem år, efter man har nået pensionsalderen. Udskudte pensioner stiger med 0,9 % for hver udskudt måned, hvilket betyder, at pensionen øges med 10,8 %, hvis pensionen udskydes med et år. Andre faktorer, der medvirker til at fastholde folk i beskæftigelse, når de når pensionsalderen, omfatter fleksible arbejdsordninger, f.eks. deltids- eller fjernarbejde, og initiativer vedrørende livslang læring, der hjælper ældre arbejdstagere med at bevare konkurrenceevnen og bidrager til, at arbejdsgiverne bevarer en positiv indstilling over for deres erfarne medarbejdere.

4.3. Frankrig: Den 14. november 2024 indgik arbejdsmarkedets parter en aftale, der forpligter dem til at indlede forhandlinger hvert 3. år om seniorers arbejde og beskæftigelse. Der afholdes en medarbejdersamtale, når den ansatte fylder 45 år, med henblik på eventuelt at tilpasse den ansattes arbejdsstation, forebygge situationer med arbejdsmæssig udbrændthed og drøfte et eventuelt ønske om mobilitet eller faglig omskoling. Der afholdes endnu et møde, når medarbejderen er mellem 58 og 60 år for at drøfte en fortsættelse af ansættelsesforholdet og muligheden for ordninger for afslutningen af karrieren (herunder fleksibel pensionering, som er tilgængelig fra det fyldte 60. år, og som giver arbejdstagerne mulighed for at modtage en del af deres pension, mens de arbejder et nedsat antal timer). Aftalen introducerer på forsøgsbasis og for en periode på 5 år en særlig kontrakt baseret på erfaringsberigelse for jobsøgende på 60 år og derover. Kontrakten er underlagt de samme regler som en tidsbegrænset kontrakt (bortset fra pensionering). Arbejdsgiveren underrettes om den forventede dato for erhvervelse af fuld pension. Der er særlige kompensationsbetingelser for jobsøgende på 55 år og derover, herunder en forlængelse af compensationens varighed i tilfælde af uddannelse. Ifølge lovgivningen har en arbejdsgiver, der ansætter en arbejdsøgende på 45 år eller derover på en kontrakt, der skal fremme faglig udvikling, ret til økonomisk bistand/fritagelse for lovpligtige sociale bidrag.

4.4. Spanien: Ordningen med »aktiv pensionering« giver medarbejdere mulighed for at kombinere en pension med arbejde, samtidig med at de bevarer retten til 50 % af pensionen. Ordningen for udskudt pension tilskynder medarbejderne til at gå på pension senere end pensionsalderen, hvilket udløser en forøgelse af pensionen med 4 % om året med mulighed for en engangsudbetaling eller en kombination af begge muligheder. I november 2024 blev begge ordninger omfattet af en særlig aftale mellem arbejdsmarkedets parter, som blev ratificeret af regeringen, hvilket gjorde det muligt at kombinere aktiv pensionering med incitament til at forblive i beskæftigelse. Med aftalen indføres også en ny pensionsgarantiordning.

4.5. Litauen: Der gennemføres en række foranstaltninger for at støtte en frivillig forlængelse af arbejdslivet. Litauen fremmer fleksible ansættelsesformer såsom deltidsarbejde, kontraktarbejde og fjernarbejde. Sådanne ordninger er til gavn for både arbejdstagere, der kan tilpasse deres arbejdstid til deres helbred eller personlige behov, og for arbejdsgivere, der får adgang til erfarne arbejdstagere uden at skulle ansætte dem på fuld tid. Litauens pensionssystem giver mulighed for gradvis pensionering, og personer, der fortsætter med at arbejde efter pensionsalderen, kan modtage yderligere ydelser eller få udbetalt en højere pension. Dette er en motiverende faktor, der tilskynder ældre til at fortsætte med at arbejde. Ældre kan forblive konkurrencedygtige på arbejdsmarkedet, og en marginalisering af dem kan bekæmpes gennem a) uddannelse i digitale og faglige færdigheder for personer over 50 år som led i programmer, der medfinansieres af EU-midler og nationale fonde, b) foranstaltninger til støtte for ældre arbejdstageres sundhed og trivsel såsom tilpasning af arbejdspladsen, sundhedsprogrammer og regelmæssige forebyggende undersøgelser. Derudover tilskyndes arbejdsgiverne til at ansætte seniorer gennem forskellige skattelempler, tilskud og programmer, der støtter ansættelsen af seniorer og tilpasningen af arbejdspladsen til deres behov. Regeringens program om »Aktiv aldring« virker befordrende på ældre arbejdstageres erhvervs-mæssige og sociale aktivitet.

4.6. Ungarn: I Ungarn har beskæftigelsen nået et historisk højt niveau også blandt ældre arbejdstagere. Siden 2010 har stigningen i andelen af beskæftigede over 50 år været den femte hurtigst voksende i EU, mens stigningen for personer over 65 år var den tredje højeste. Ifølge den seneste måling fra det centrale statistiske kontor ligger antallet af beskæftigede over 65 år i øjeblikket på 120.000 (68.000 mænd og 52.000 kvinder), mens deres antal oversteg 130.000 i sommermånederne takket være sæsonarbejde. Den betydelige forbedring fremgår af det faktum, at kun knap 30.000 personer over 65 år arbejdede i Ungarn i 2010. En detaljeret analyse af beskæftigelsessituationen for befolkningen i den erhvervsaktive alder viser, at beskæftigelsen og den økonomiske aktivitet er stigende i Ungarn for alle aldersgrupper over 45 år. Den samme tendens gør sig gældende for den pensionerede befolkning over 65 år. Det er dem, der i stort tal

vender tilbage på arbejdsmarkedet og begynder at søge arbejde. Arbejdsmarkedsaktiviteten for aldersgrupper lige under pensionsalderen i Ungarn ligger betydeligt over EU-gennemsnittet. Den tidligere gældende pensionsalder på 60 år for mænd og 55 for kvinder steg til 65 for begge køn, mens forskellige former for førtidspensionering ophørte med at eksistere. Den eneste undtagelse herfra er Women-40-programmet, som giver kvinder mulighed for at forlade arbejdsmarkedet inden pensionsalderen, når de har været ansat i 40 år. Samtidig viser praktiske erfaringer, at en meget stor del af kvinderne efterfølgende vender tilbage til arbejdsmarkedet og har et lønnet arbejde, samtidig med, at de er på pension. Det kan tydeligvis også hænge sammen med Women-40-programmet, at beskæftigelsen sideløbende med pensionering er steget mest dynamisk i de seneste år. Samtidig bliver der ved med at være flere mandlige erhvervsaktive arbejdstagere over 50 år i forhold til kvinder, mens den ældste aldersgruppe er kendetegnet ved en arbejdsløshed, der er lavere end gennemsnittet.

4.7. Polen: Personer, der fortsætter med at arbejde, selv om de har nået pensionsalderen, og som ikke modtager pension, er fritaget for personlig indkomstskat af visse indkomster. Kvinder over 60 år og mænd over 65 år kan få denne skattelempe hvis de ikke modtager nogen pension eller efterladtepension, selv om de har ret til en sådan. Skattelempelsen finder navnlig anvendelse for indtægter, der følger af ansættelseskontrakter, økonomiske aktiviteter, der er pålagt en fast skatteprocent på 19 %, en sats på 5 % («IP Box-fradrag») og et fast beløb på registrerede indtægter, forudsat at den skattepligtige person er omfattet af socialsikringsbidrag af denne indkomst. Denne lempelse kan anvendes, hvis indkomstbeløbet ikke overstiger 85.528 PLN i skatteåret. Personer, der modtager pension, kan også tilmelde sig arbejdsformidlingen som jobsøgende. Lønomsparningerne til ældre kan delvis refunderes med offentlige midler.

4.8. Sverige: Fleksibel pension — I Sverige kan folk gå på pension, fra de er 63 år. En person kan vælge at modtage en vis procentdel af pensionen: 25 %, 50 %, 75 % eller 100 %. Der er mulighed for at få pension udbetalt og arbejde samtidig, og hvis man skifter mening og ønsker at arbejde på fuld tid igen, kan pensionen stilles i bero. Siden 2023 har man i Sverige haft ret til at arbejde indtil det fyldte 69. år, mens arbejde efter denne alder er betinget af arbejdsgiverens samtykke.

Bruxelles, den 27. februar 2025.

Oliver RÖPKE

Formand

for Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg