



C/2025/2017

30.4.2025

## Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora

### Zaposleni starejši: sistemski dejavniki prostovoljnega podaljšanja delovne aktivnosti

(raziskovalno mnenje na zaprosilo poljskega predsedstva Sveta EU)

(C/2025/2017)

Poročevalec: **Krzysztof BALON**

Svetovalka	Agnieszka CHŁOŃ-DOMIŃCZAK (za poročevalca III. skupine)
Zaprosilo poljskega predsedstva Sveta	dopis, 6. 9. 2024
Pravna podlaga	člen 304 Pogodbe o delovanju Evropske unije
Pristojnost	strokovna skupina za zaposlovanje, socialne zadeve in državljanstvo
Datum sprejetja na seji strokovne skupine	4. 2. 2025
Datum sprejetja na plenarnem zasedanju	27. 2. 2025
Plenarno zasedanje št.	594
Rezultat glasovanja (za/proti/vzdržani)	146/3/4

## 1. Sklepi in priporočila

1.1 Vlada Republike Poljske je 6. septembra 2024 Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru (EESO) poslala pisno zaprosilo za pripravo raziskovalnega mnenja na temo *Zaposleni starejši: sistemski dejavniki prostovoljnega podaljšanja delovne aktivnosti*. EESO se strinja s poljskim predsedstvom Sveta Evropske unije, da je delovna aktivnost starejših zdaj eden ključnih izzivov politike. Ker se pričakovano število zdravih let življenja v EU podaljšuje, lahko delovna aktivnost starejših pozitivno vpliva ne le na gospodarski razvoj, temveč tudi na blaginjo starejših, saj izboljšuje njihove finančne in socialne razmere in zdravje ter krepi medgeneracijsko solidarnost v družbi.

1.2 EESO želi ob tem opozoriti tudi na svoje ugotovitve iz mnenja na lastno pobudo o *spodbujanju evropske medgeneracijske solidarnosti* z dne 18. septembra 2024 <sup>(1)</sup>. Zato podpira pristop poljske vlade kakor tudi poziv k zbiranju primerov dobre prakse pri nujenju storitev starejšim, ki jim omogočajo, da ostanejo čim dlje zaposleni.

1.3 EESO hkrati poudarja, da je treba dosledno spoštovati načelo št. 15 evropskega stebra socialnih pravic, ki določa, da ima vsakdo pravico do pokojnine, ki je sorazmerna z njegovimi prispevki in zagotavlja ustrezen dohodek za dostojno življenje v starosti <sup>(2)</sup>.

<sup>(1)</sup> Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora – Spodbujanje evropske medgeneracijske solidarnosti – za horizontalni pristop EU (mnenje na lastno pobudo) (UL C, C/2024/6869, 28.11.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/6869/oj>).

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

1.4 Za spodbujanje zaposlovanja starejših so potrebni usklajeni ukrepi na različnih področjih politike. To je EESO že navedel v mnenjih o *evropski strategiji za starejše* <sup>(3)</sup> in o *spodbujanju evropske medgeneracijske solidarnosti – za horizontalni pristop EU* <sup>(4)</sup>.

1.5 Pomemben vidik, pri katerem imajo ključno vlogo socialni partnerji, je oblikovanje kakovostnih delovnih mest v delovnem okolju, ki vse starostne skupine spodbuja, da vstopijo na trg dela in na njem ostanejo. EESO zato spodbuja k nadaljevanju socialnega dialoga na tem področju ob upoštevanju določb *samostojnega okvirnega sporazuma evropskih socialnih partnerjev o aktivnem staranju in medgeneracijskem pristopu* <sup>(5)</sup>.

1.6 Še en dejavnik pri podaljševanju delovne aktivnosti starejših je oblikovanje večgeneracijskih delovnih ekip. EESO je v enem od že sprejetih mnenj <sup>(6)</sup> navedel, da so takšne ekipe bolj produktivne od enogeneracijskih. Poleg tega omogočajo, da starejši delavci prenesejo svoje spretnosti in izkušnje na mlajše, pa tudi da mlajši delavci delijo svoje znanje s starejšimi. EESO je že zaprosil Evropsko komisijo, <sup>(7)</sup> naj sprejme priporočilo, v katerem bi države članice pozvala, naj poskrbijo, da bodo na delovnih mestih različne generacije, in naj spodbujajo sodelovanje med njimi.

1.7 Drugi načini za podporo zaposlovanju starejših so še: (a) ustvarjanje ugodnega delovnega okolja, ki starejše spodbuja, da dlje ostanejo na trgu dela, če to želijo, (b) ohranjanje in izboljševanje kvalifikacij v okviru politik vseživljenjskega učenja, (c) rešitve za lažje usklajevanje poklicnega življenja s skrbjo za sorodnike v visoki starosti, vključno s cenovno in na splošno dostopnimi kakovostnimi storitvami oskrbe in nege, (d) spodbujanje daljše delovne aktivnosti ter (e) boj proti diskriminaciji zaradi starosti in drugim dejavnikom, ki starejšim delavcem onemogočajo, da bi ostali na trgu dela. Na vseh teh področjih imajo temeljno vlogo subjekti socialne ekonomije, organizacije civilne družbe in socialni partnerji.

1.8 Več držav članic je že sprejelo pravila in uvedlo dobre prakse za spodbujanje prostovoljnega podaljšanja delovne aktivnosti. Nekaj primerov je opisanih v točki 4 mnenja.

1.9 Ob upoštevanju zgoraj navedenega in ker so politike na naštetih področjih v glavnem v pristojnosti držav članic, EESO predlaga Evropski komisiji, naj v sodelovanju z njim ter s socialnimi partnerji in drugimi organizacijami civilne družbe vzpostavi forum za izmenjavo primerov dobre prakse na tem področju med državami članicami. Primeri takšne prakse bi lahko bili naslednji: (a) odprava ovir za sočasno upokožitev in plačano delo, (b) davčne olajšave za osebe, ki se odločijo za daljšo delovno aktivnost, (c) ukrepi za podporo zavodom za pomoč starejšim iskalcem zaposlitve in podjetjem pri ustvarjanju delovnih mest in spodbujanju zaposlitvenih možnosti za starejše, (d) promocija koristi daljše delovne dobe, kjer je to mogoče, in (e) nudenje storitev za lažje usklajevanje poklicnega življenja s skrbjo za sorodnike v visoki starosti.

1.10 Evropska komisija bi lahko nato na podlagi razprav v okviru foruma objavila dokument, v katerem bi bili zbrani primeri dobre prakse. V njem bi morala tudi pojasniti zasnovo prostovoljnega podaljšanja delovne aktivnosti, zlasti z vidika boja proti diskriminaciji zaradi starosti in da bi odpravila morebitne ekonomske omejitve ter tako omogočila začetek ali nadaljevanje delovne aktivnosti po dopolnjeni zakonsko določeni upokožitveni starosti.

<sup>(3)</sup> UL C 349, 29.9.2023, str. 28.

<sup>(4)</sup> Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora – Spodbujanje evropske medgeneracijske solidarnosti – za horizontalni pristop EU (mnenje na lastno pobudo), točka 1.4 (UL C, C/2024/6869, 28.11.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/6869/oj>).

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

<sup>(6)</sup> Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora – Spodbujanje evropske medgeneracijske solidarnosti – za horizontalni pristop EU (mnenje na lastno pobudo) (UL C, C/2024/6869, 28.11.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/6869/oj>).

<sup>(7)</sup> Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora – Spodbujanje evropske medgeneracijske solidarnosti – za horizontalni pristop EU (mnenje na lastno pobudo) (UL C, C/2024/6869, 28.11.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/6869/oj>).

## 2. Ozadje zaprosila poljskega predsedstva Sveta EU

2.1 Starostna struktura prebivalstva EU-27 se spreminja. Med letoma 2002 in 2022 se je delež prebivalstva, starega 65 let in več, povečal s 16 % na 21 %<sup>(8)</sup>. Delež starejših od 65 let na 100 oseb, starih med 15 in 64 let, bo po napovedih naraščal in bo konec 21. stoletja znašal 59,7<sup>(9)</sup>.

2.2 Staranje prebivalstva v EU je eden od razlogov za zmanjševanje števila zaposlenih, ki pa ni enakomerno porazdeljeno po starostnih skupinah. Stopnja delovne aktivnosti oseb v starosti od 20 do 64 naj bi se po napovedih povečala z 79,4 % leta 2022 na 82,7 % leta 2070 oziroma s 65,4 % na 75,5 % za osebe v starosti od 55 do 64 let. Razloga za ta trend naraščanja sta kumulativni učinek pokojninskih reform na odhajanje starejših skupin prebivalstva s trga dela ter postopno naraščanje udeležbe žensk na trgu dela<sup>(10)</sup>. Zato je treba sprejeti nadaljnje ukrepe za povečanje udeležbe starejših od 64 let na trgu dela.

2.3 Večina pokojninskih sistemov v državah članicah je dokladnih in ker se pričakovana življenjska doba podaljšuje, se tudi pokojnine izplačujejo dlje. Da bi stabilizirale pokojninske sisteme, so mnoge države članice zvišale upokojitveno starost ali pa o tem razmišljajo. Povečanje udeležbe starejših na trgu dela lahko – poleg odločanja za poznejšo upokojitvev – prispeva k stabilizaciji teh sistemov.

2.4 Poleg tega, da se podaljšuje pričakovana življenjska doba, se povečuje tudi pričakovano število zdravih let življenja, čeprav so med državami članicami razlike. Kot je EESO ugotovil v enem od že sprejetih mnenj,<sup>(11)</sup> bi bilo zato treba razmisliti, ali ne bi bilo mogoče teh dodatnih zdravih let življenja izkoristiti za daljšo delovno aktivnost, namesto zgolj za upokojitvev, če seveda posameznik to želi. Zvišanje upokojitvene starosti pa ne bi bilo izvedljivo pri fizično ali psihično zelo zahtevnem delu.

## 3. Splošne ugotovitve

3.1 Za spodbujanje zaposlovanja starejših in za večjo pripravljenost teh oseb, da ostanejo delovno aktivne tudi po doseženi upokojitveni starosti, so potrebni usklajeni ukrepi na različnih področjih politike. Pri pripravi in izvajanju teh ukrepov je treba iskati rešitve, ki starejših ne silijo k daljši delovni aktivnosti, vendar jih tudi ne odvrčajo od tega.

3.2 Pomembno je oblikovati kakovostna delovna mesta in ugodno delovno okolje, ki vse starostne skupine spodbuja, da vstopijo na trg dela in na njem ostanejo, pri tem pa upoštevati tudi zdravstvene vidike in ponuditi možnosti za delo s skrajšanim delovnim časom. Zaposleni starejši potrebujejo ustrezno organizacijo dela, vključno s spodbujanjem pridobivanja spretnosti, znanja in kompetenc, ter ozračje podpore, v katerem je njihov prispevek k uspehu delodajalca priznan.

3.3 Poleg tega so pomembne učinkovite politike vseživljenjskega učenja, ki se razvijajo in izvajajo v sodelovanju s socialnimi partnerji in drugimi organizacijami civilne družbe, ter podpora podjetništvu med starejšimi, tudi v okviru socialne ekonomije.

3.4 Pomembno je tudi opozarjati na prednosti večgeneracijskih delovnih ekip. EESO je v enem od že sprejetih mnenj<sup>(12)</sup> navedel, da so takšne ekipe bolj produktivne od enogeneracijskih, kar potrjujejo tudi empirične raziskave<sup>(13)</sup>. Večgeneracijska delovna mesta omogočajo prenos znanja in spretnosti, tudi takih, ki izginjajo, na mlade delavce.

<sup>(8)</sup> *Demography of Europe – 2023 edition* (Demografija v Evropi – izdaja za leto 2023), iz mnenja EESO Vpliv demografije na socialno Evropo (UL C, C/2024/6867, 28.11.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/6867/oj>).

<sup>(9)</sup> *Projected old-age dependency ratio* (Napovedano razmerje odvisnosti starejših), iz mnenja EESO Vpliv demografije na socialno Evropo (UL C, C/2024/6867, 28.11.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/6867/oj>).

<sup>(10)</sup> Evropska komisija, *2024 Ageing report* (Poročilo o staranju prebivalstva za leto 2024), str. 4.

<sup>(11)</sup> Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora – Spodbujanje evropske medgeneracijske solidarnosti – za horizontalni pristop EU (mnenje na lastno pobudo) (UL C, C/2024/6869, 28.11.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/6869/oj>).

<sup>(12)</sup> Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora – Spodbujanje evropske medgeneracijske solidarnosti – za horizontalni pristop EU (mnenje na lastno pobudo) Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora – Spodbujanje evropske medgeneracijske solidarnosti – za horizontalni pristop EU (mnenje na lastno pobudo), točka 3.1 (UL C, C/2024/6869, 28.11.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/6869/oj>).

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

3.5 Oblikovanje večgeneracijskih delovnih ekip je učinkovit način za boj proti diskriminaciji zaradi starosti, tako starejših kot mladih. Preprečevanje tovrstne diskriminacije je nujno za podporo zaposljivosti starejših delavcev in za njihovo priznavanje na trgu dela.

3.6 EESO je že pozval Evropsko komisijo, <sup>(14)</sup> naj sprejme priporočilo, v katerem bi države članice pozvala, naj na trgu dela upoštevajo medgeneracijske vidike, zlasti z določitvijo ustreznih in pravičnih standardov zaposlovanja za vse generacije ter z zagotavljanjem udeležbe različnih generacij in spodbujanjem njihovega sodelovanja na delovnem mestu.

3.7 Pokojninski sistemi bi morali biti oblikovani tako, da bi delavce spodbujali, da ostanejo še naprej zaposleni, če to želijo. Mnoge države že uvajajo spodbude za nadaljevanje zaposlitve tudi po že doseženi zakonsko določeni upokojitveni starosti, med drugim v obliki višje poznejše pokojnine, davčnih ukrepov, kot so davčne olajšave za osebe, ki ostanejo dlje delovno aktivne, ter rešitev za boljše usklajevanje poklicnega življenja in družinskih obveznosti. Vse več ljudi nad 60 let, zlasti žensk, vsak dan skrbi za svoje ostarele starše. Cenovno dostopne in kakovostne storitve, zlasti dolgotrajna oskrba, ter pravična porazdelitev obveznosti oskrbe družinskih članov med ženske in moške sta odločilnega pomena za podaljšanje delovne aktivnosti. Poleg kakovostnih javnih storitev so lahko ključnega pomena storitve za starejše, ki jih nudijo nevladne organizacije in subjekti socialne ekonomije.

3.8 Smiselno je lahko tudi ohranjanje vezi z delovnim mestom po upokojitvi. Prostovoljna izmenjava poklicnih izkušenj med starejšimi in mladimi delavci, na primer v obliki mentorstva, dragoceno prispeva k poklicnemu razvoju mladih, hkrati pa zmanjša izpostavljenost starejših tveganju osamljenosti, psihičnih obolenj in slabše kakovosti življenja po upokojitvi.

3.9 Spodbujati bi bilo treba tudi pozitiven odnos do dela in možnosti za podaljšanje delovne aktivnosti, kadar je to zaželeno in možno. Da bi bile spodbude za podaljšanje delovne aktivnosti učinkovite, morajo javni organi, pa tudi socialni partnerji in organizacije civilne družbe, izvajati aktivne politike informiranja in ukrepe za boj proti diskriminaciji zaradi starosti na trgu dela.

3.10 Vse naštetje vidike je treba upoštevati v okviru socialnega dialoga med delodajalci in delojemalci. V zvezi s tem EESO pozdravlja *samosojen okvirni sporazum evropskih socialnih partnerjev o aktivnem staranju in medgeneracijskem pristopu* <sup>(15)</sup>. Spodbujanje daljše zaposlitve bi moralo postati del državlanskega dialoga med različnimi generacijami in prispevati h krepitvi medgeneracijske solidarnosti.

3.11 EESO poziva, naj se zgoraj naštetje, pa tudi drugi ukrepi za preprečevanje izključenosti starejših s trga dela, upoštevajo v prihodnji evropski strategiji za starejše, h kateri je že pozval v enem od svojih mnenj <sup>(16)</sup>.

#### 4. Ureditve in primeri dobre prakse za spodbujanje prostovoljnega podaljšanja delovne aktivnosti v nekaterih državah članicah

4.1 Avstrija: delavci, ki so dosegli upokojitveno starost in pridobili pravico do pokojnine, a delajo še naprej, so – do določene mere – oproščeni plačila prispevka za pokojninsko zavarovanje. Tako se neto plača v primerjavi z bruto plačo poveča. Poleg tega starejši delavci, ki še niso dosegli upokojitvene starosti, plačujejo nižje prispevke za nekatere sheme socialnega varstva, kot sta zavarovanje za primer brezposelnosti in nezgodno zavarovanje. To spodbuja tako delodajalce k zaposlovanju teh oseb kot delavce k nadaljevanju poklicnega življenja. Če delavec odloži upokojitve, je upravičen do dodatka k pokojnini.

<sup>(14)</sup> Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora – Spodbujanje evropske medgeneracijske solidarnosti – za horizontalni pristop EU (mnenje na lastno pobudo) Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora – Spodbujanje evropske medgeneracijske solidarnosti – za horizontalni pristop EU (mnenje na lastno pobudo) (UL C, C/2024/6869, 28.11.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/6869/oj>).

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

<sup>(16)</sup> UL C 349, 29.9.2023, str. 28.

4.2 Estonija: višina nadomestil za pokojnine znaša 34,4 % (povprečje v EU je 68,8 %), zaradi česar so mnogi upokoјenci prisiljeni še naprej delati, da bi ohranili življenjski standard. Zaposlovanje je olajšano tako, da se pokojnina v primeru delovne aktivnosti ne zniža in se v celoti izplača ne glede za zaposlitveni status. Od leta 2021 prožen pokojninski sistem omogoča, da se začetek koriščenja pokojninskih pravic odloži za največ pet let po doseženi upokoјitveni starosti. Pokojnina se nato za vsak odloženi mesec zviša za 0,9 %, kar pomeni, da bo, če se upokoјitev preloži za eno leto, višja za 10,8 %. Med drugimi dejavniki, ki spodbujajo podaljšanje zaposlitve v upokoјitveni starosti, so še prožni delovni pogoji, na primer delo s krajšim delovnim časom in na daljavo, ter pobude za vseživljenjsko učenje, ki starejšim delavcem pomagajo, da ostanejo konkurenčni, delodajalci pa ohranijo pozitiven odnos do izkušanih delavcev.

4.3 Francija: socialni partnerji so 14. novembra 2024 sprejeli sporazum, v skladu s katerim morajo vsaka tri leta začeti pogajanja o zaposlovanju in delu starejših. Ko zaposleni dopolnijo 45 let, se z njimi opravi službeni razgovor, da bi se razmislilo o prilagoditvi njihovega delovnega mesta, preprečila poklicna izgorelost in razpravljalo o željah glede mobilnosti ali poklicnega preusposabljanja. Še en razgovor je predviden za delavce v starosti od 58 do 60 let. Na njem se razpravlja o nadaljevanju zaposlitve in možnostih za zaključek poklicne poti, vključno s prilagodljivim upokoјevanjem, ki je možno od 60. leta dalje in v skladu s katerim lahko zaposleni prejemaјo del pokojnine, hkrati pa nadaljujejo delo s krajšim delovnim časom. Sporazum za obdobje petih let poskusno uvaja t. i. „pogodbe o zaposlovanju izkušanih starejših“, ki so namenjene iskalcem zaposlitve v starosti 60 let in več. Zanje veljajo enaka pravila kot za pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, razen pri upokoјitvi. Delodajalec je obveščen o predvidenem datumu, ko naj bi delavec pridobil pravico do polne pokojnine. Za iskalce zaposlitve, starejše od 55 let, veljajo posebni pogoji glede nadomestil, vključno s podaljšanjem izplačevanja, če se vključijo v usposabljanje. Zakonodaja določa, da so delodajalci, ki z iskalcem zaposlitve, starimi 45 let ali več, sklenejo pogodbe o zaposlitvi, upravičeni do finančne podpore oziroma so oproščeni plačila nekaterih prispevkov za socialno varnost.

4.4 Španija: sistem t. i. „aktivne upokoјitve“ zaposlenim omogoča, da upokoјitev združijo z delom, pri čemer ohranijo pravico do 50 % zneska pokojnine. Ta odložena pokojninska shema delavce spodbuja, da se upokoјijo pozneje, po že doseženi upokoјitveni starosti, s čimer se pokojnina letno zviša za 4 %, z možnostjo enkratnega plačila ali kombiniranja obeh možnosti. Socialni partnerji so oba sistema novembra 2024 vključili v poseben sporazum, ki ga je ratificirala vlada in omogoča povezovanje aktivne upokoјitve s spodbudami za nadaljevanje zaposlitve. Sporazum uvaja tudi nov program pokojninskega jamstva.

4.5 Litva: država izvaja različne ukrepe za podporo prostovoljnemu podaljšanju delovne aktivnosti. Spodbuja prožne oblike zaposlovanja, kot so delo s krajšim delovnim časom, delo na podlagi pogodbe o zaposlitvi ali delo na daljavo. Takšne ureditve koristijo delavcem, ki lahko svoj delovni čas prilagodijo zdravstvenemu stanju ali osebnim potrebam, pa tudi delodajalcem, ki na ta način dobijo izkušane delavce, ne da bi jih morali zaposliti za poln delovni čas. Pokojninski sistem v Litvi omogoča postopno upokoјitev, osebe, ki nadaljujejo delo tudi po dopolnjeni upokoјitveni starosti, pa lahko prejmejo dodatne ugodnosti ali višjo pokojnino. To starejše motivira k podaljšanju delovne aktivnosti. Da bi bili starejši še naprej konkurenčni na trgu dela in bi se preprečila njihova marginalizacija, so potrebni naslednji ukrepi: (a) usposabljanje na področju digitalnih in poklicnih spretnosti za osebe nad 50 let v okviru programov, ki se sofinancirajo s sredstvi EU in državnimi sredstvi, ter (b) ukrepi za podporo zdravja in blaginje starejših zaposlenih, na primer prilagajanje delovnih mest, zdravstveni programi in redni preventivni pregledi. Poleg tega se delodajalce z različnimi olajšavami, subvencijami in programi za podporo zaposlovanja starejših ali njihovega prilagajanja delovnim mestom spodbuja k zaposlovanju teh oseb. Vlada s programom Aktivno staranje spodbuja poklicno in družbeno dejavnost seniorjev.

4.6 Madžarska: zaposlovanje, tudi starejših, je doseglo doslej najvišjo raven. Stopnja rasti števila zaposlenih, starejših od 50 let, je v tej državi od leta 2010 peta najvišja v Evropski uniji, starejših od 65 let pa tretja najvišja. Po zadnjih izračunih državnega statističnega urada je trenutno 120 000 zaposlenih, ki so starejši od 65 let (68 000 moških in 52 000 žensk), v poletnih mesecih pa jih je bilo zaradi sezonskega zaposlovanja celo več kot 130 000. To je velika izboljšava glede na dejstvo, da je bilo v enakem obdobju leta 2010 na Madžarskem zaposlenih le malo manj kot 30 000 ljudi, starejših od 65 let. Podrobna analiza stanja na področju zaposlovanja delovno sposobnega prebivalstva kaže, da se zaposlovanje in ekonomska aktivnost vseh starostnih skupin nad 45 let povečujeta. Enak trend je opazen pri upokoјencih, starejših od 65 let, ki se v velikem številu vračajo na trg dela in iščejo zaposlitev. Aktivna udeležba skupin prebivalstva, ki so pred

upokojitvijo, na trgu dela na Madžarskem bistveno presega povprečje EU. Upokojitvena starost, ki je bila prej 60 za moške in 55 za ženske, se je za oba spola povišala na 65 let, različne možnosti za zgodnje upokojevanje pa so bile odpravljene. Edina izjema je program „Ženske-40“, ki ženskam omogoča, da zapustijo trg dela pred doseženo upokojitveno starostjo, če so bile pred tem 40 let delovno aktivne. V praksi pa se vidi, da se posledično zelo velik delež žensk vrne na trg dela in so delovno aktivne poleg tega, da so upokojene. S tem programom je očitno povezano dejstvo, da se je zaposlovanje med upokojenci v zadnjih letih najhitreje povečevalo. Hkrati je delež moških med zaposlenimi nad 50 let vztrajno večji od deleža žensk, število brezposelnih v najstarejši starostni skupini pa je nižje od povprečja.

4.7 Poljska: osebe, ki delajo po doseženi upokojitveni starosti in ne prejemajo pokojnine, so oproščene plačila dohodnine od nekaterih prihodkov. Olajšavo lahko koristijo ženske, starejše od 60 let, in moški, starejši od 65 let, ki ne prejemajo pokojnine ali družinske pokojnine, tudi če so do nje upravičeni. Oprostitev velja zlasti za dohodke na podlagi pogodb o zaposlitvi in iz gospodarskih dejavnosti, za katere se uporabljajo pavšalna davčna stopnja v višini 19 %, petodstotna stopnja (tj. olajšava za intelektualno lastnino) in pavšalni znesek od prijavljenih prihodkov, če davčni zavezanec plačuje prispevke za socialno varnost. Oprostitev je mogoče uveljavljati, če prihodki v davčnem letu ne presegajo 85 528 PLN. Poleg tega se lahko osebe, ki prejemajo pokojnino, prijavijo na zavodu za zaposlovanje kot iskalci dela. Stroški delovnih mest za starejše se lahko deloma povrnejo z javnimi sredstvi.

4.8 Švedska: prožne pokojnine – prejetje pokojnine na Švedskem je mogoče že po dopolnjenem 63. letu starosti. Oseba se lahko odloči za določen odstotek pokojnine: 25 %, 75 % ali 100 %. Hkrati lahko prejema pokojnino in dela, če pa si premisli in želi znova delati s polnim delovnim časom, lahko začasno ustavi izplačevanje pokojnine. Od leta 2023 lahko delavci na Švedskem delajo do 69. leta, po tej starosti pa potrebujejo soglasje delodajalca.

V Bruslju, 27. februarja 2025

*Predsednik*

*Evropskega ekonomsko-socialnega odbora*

Oliver RÖPKE