

Kontynuacja pracy w tym samym miejscu przez osoby starsze w krajach Europy Środkowo-Wschodniej

Wojciech Hardy, Aneta Kielczewska, Piotr Lewandowski, Iga Magda

Narastający problem starzenia się ludności silnie dotyka kraje Europy Środkowo-Wschodniej. Jednocześnie są to kraje o niższym zatrudnieniu osób starszych niż kraje zachodnie. W celu minimalizacji nieuchronnego wzrostu wydatków na świadczenia emerytalne i zagwarantowania stabilności systemu emerytalnego, niezbędne jest podnoszenie zatrudnienia osób w wieku okołoemerytalnym.

Działania w tym kierunku nie są proste, jako że osoby starsze mają większe trudności ze znajdowaniem nowej pracy. W 2013 w krajach UE28 ok. 50% bezrobotnych w wieku 25-54 było bezrobotnych długotrwale, podczas gdy wśród bezrobotnych w wieku 55-64 odsetek ten wyniósł aż 61%. Powodami tej różnicy są trudności osób starszych w znajdowaniu pracy i zmianie zawodu. Dodatkowo, osoby starsze rzadko powracają na rynek pracy po jego opuszczeniu. Dlatego kluczowym aspektem w kontekście zatrudnienia osób starszych jest wspieranie pozostawania w pracy osób już pracujących.

Kontynuacja zatrudnienia osób starszych zależy zarówno od czynników popytowych, podażowych, jak i polityk emerytalnych oraz ochrony zatrudnienia osób starszych. Pracodawcy często preferują młodszych pracowników ze względu na ich bardziej aktualne umiejętności, a pracownicy starsi bywają dyskryminowani ze względu na wiek. Preferencje pracodawców często wynikają ze stereotypów, niekoniecznie znajdujących potwierdzenie w rzeczywistości. Decyzje pracujących osób starszych o tym, czy kontynuować pracę, zależą zarówno od warunków zatrudnienia, jak i warunków finansowych czy zdrowotnych (w tym warunków zdrowotnych partnera/-ki). Moment przejścia na emeryturę jest współwarunkowany przez ustawy wiek emerytalny oraz przepisy emerytalne, również dotyczące wcześniejszych emerytur.

W badaniu sprawdzamy dla krajów Europy Środkowo-Wschodniej – Czech, Polski, Słowacji i Węgier – jaki odsetek pracowników w wieku 55-59 i 50-54 pozostawał po pięciu latach zatrudniony w tym samym miejscu pracy. Identyfikujemy także mikroekonomiczne determinanty pozostawania w pracy osób starszych, wykorzystując dane EU Labour Force Survey za lata 1998-2013.

Odsetek osób pozostających po pięciu latach w tym samym miejscu pracy okazuje się być znacznie niższy wśród osób powyżej 55 roku życia przez cały badany okres. Podczas gdy wśród pracowników w wieku 35-54 wskaźnik ten utrzymywał się na poziomie ok. 70%, wśród pracowników w wieku 55-59 był on już wyraźnie niższy (ok. 50-60%) i jeszcze niższy wśród pracowników w wieku 60-64 (ok. 25-30%). Ponieważ problem częstszego przerywania pracy pojawia się wśród osób w wieku 55-59, a efekt ten jeszcze bardziej pogłębia się w wieku 60-64, tym grupom wieku poświęcamy szczególną uwagę.

Odsetek osób kontynuujących zatrudnienie w tym samym miejscu wśród osób, które 5 lat wcześniej były pracujące, był wśród osób w wieku 60-64 wyższy u mężczyzn niż u kobiet. Średnio w latach 2003-2013 u kobiet wynosił on od 18% w Czechach do 29% w Polsce, a u mężczyzn od 21% na Węgrzech do 36% w Polsce. Na przestrzeni lat 2003-2013 wskaźnik ten wzrósł dla obu płci w Polsce i dla mężczyzn w Czechach, zmalał dla obu płci na Węgrzech i dla kobiet w Czechach oraz nie uległ większej zmianie na Słowacji. Jednocześnie pokazujemy, że analizowanych zmian nie można utożsamiać wyłącznie ze zmianami w odsetkach osób przechodzących na emeryturę.

W kolejnym kroku identyfikujemy determinanty pozostawania w pracy, w szczególności cechy pracowników i charakterystyki miejsca pracy. Dokonujemy oszacowań oddzielnie dla każdego kraju i płci, dla osób w wieku 60-64, a także zestawiamy to z wynikami dla osób w wieku 55-59. W modelu wykorzystujemy dane EU-LFS za lata 1998-2002. Ponieważ fakt pozostawania w pracy u osób starszych może być powiązany z przechodzeniem na emeryturę, modelujemy te dwa zjawiska łącznie. Wykorzystujemy dwuwymiarowy model probitowy służący do modelowania łącznego rozkładu dwóch zmiennych

zero-jedynkowych. Prawdopodobieństwa pozostawania w pracy oszacowane przez model wykazują zbliżone wzorce do obserwowanych wskaźników, gdzie średnia korelacja tych dwóch wynosi 80% wśród kobiet w wieku 60-64 i 88% wśród mężczyzn.

Wyniki wskazują, że najrzadziej pracę kontynuowali pracownicy o niższym wykształceniu, pracujący w rolnictwie lub przemyśle, w zawodach wymagających niższych kwalifikacji oraz żyjący z niepracującym/-ą partnerem/-ką. Jednocześnie najczęściej w pracy pozostawali pracownicy o wykształceniu wyższym, pracujący w zawodach wymagających wysokich kwalifikacji, w sektorze edukacji i opieki zdrowotnej oraz żyjący z pracującym/-ą partnerem/-ką.

Zmiany w odsetkach osób pozostających w pracy pomiędzy latami 2003-2005 a 2011-2013 wynikają w większym stopniu ze zmian w oszacowaniach przy zadanych charakterystykach niż ze zmian w charakterystykach pracowników i miejsc pracy. Znaczna część zmian w odsetkach wynikała jednak ze zmian ogólnych warunków, dotyczących wszystkich pracowników niezależnie od ich charakterystyk lub charakterystyk ich pracy. Kraje, w których ta ogólna zmiana miała najbardziej pozytywny wpływ, to jednocześnie kraje, w których w badanym okresie podnoszono ustawowy wiek emerytalny bądź ograniczono dostępność wcześniejszych emerytur.

Przyszłe polityki kierowane do osób starszych powinny kłaść nacisk na wsparcie zatrudnienia kobiet oraz pracowników z niższym wykształceniem i o niskich kwalifikacjach. Pomoc w zapewnieniu opieki na dziećmi, osobami chorymi i starszymi sprawi, że osoby starsze rzadziej będą rezygnowały z zatrudnienia ze względu na konieczność zapewnienia takiej opieki. Rekomendujemy także promowanie elastycznych uregulowań dotyczących czasu pracy, pracy w niepełnym wymiarze godzin i stopniowego przechodzenia na emeryturę. Polityki powinny też obejmować profilaktykę zdrowotną, badania kontrolne i poprawę zdrowia pracowników. Kluczowe jest wzajemne uzupełnianie się polityk mających na celu późniejsze przechodzenie na emeryturę oraz zwiększanie szans osób starszych na rynku pracy i jakości ich zatrudnienia.

Pełna wersja artykułu

Hardy W., Kielczewska A., Lewandowski P., Magda I. (2016), *Job retention among older workers in Central and Eastern Europe*, IBS Working Paper 11/2016. http://ibs.org.pl/app/uploads/2016/12/IBS_Working_Paper_11_2016.pdf