Informacja prasowa Gdańsk, 19 czerwca 2023

**Pracujący 70-latek?**

**Lub**

**60+ rezygnuje z emerytury**

**Wiek emerytalny w Polsce – zgodnie z rekomendacjami OECD i prognozami Komisji Europejskiej – powinien być podniesiony do nawet 70 lat. Obecnie na naszym kontynencie na emeryturę najpóźniej przechodzą Duńczycy, Grecy i Włosi – zarówno kobiety, jak i mężczyźni prawo do tego świadczenia nabywają, gdy przekraczają 67 r. ż. W naszym kraju, w tym wieku nie trzeba już pracować, jednak cześć seniorów chce to robić, co więcej ich zapał podzielają pracodawcy – jak wynika z badania Grupy Progres – co piąta firma planująca rekrutacje chce zwiększyć kadrę właśnie o emerytów.**

Dane demograficzne nie pozostawiają złudzeń, w naszym kraju grupa osób starszych rośnie w szybkim tempie, a z roku na rok wskaźnik urodzeń jest coraz niższy, wraz z tymi zjawiskami pojawiają się kolejne wyzwania. Wiele z nich dotyczy rynku pracy oraz czasu, który nasi rodacy muszą na nią poświęcić, żeby przejść na emeryturę. Obecnie na świadczenia jednego emeryta pracują 2 osoby, a jeszcze 5 lat temu były to 4 osoby. Ta sytuacja sprawia, że coraz częściej pojawiają się głosy o konieczności podwyższenia wieku emerytalnego. Temat wzbudza emocje nie tylko w Polsce, ale też w innych krajach. Francuzi protestowali, gdy decyzją rządzących wiek emerytalny został podniesiony z 62 do 64 lat. Inne państwa również wprowadzają szeroko dyskutowane zmiany. Dania zwiększa wiek emerytalny stopniowo – do 2030 r. ma wynieść on 68 lat (obecnie jest to 66 lat). Plany opóźnienia przejścia na emeryturę mają też Niemcy, gdzie można to zrobić po ukończeniu 66 r. ż. Do 2031 r. osoby urodzone po 1 stycznia 1964 r. będą musiały pracować rok dłużej tj. do 67 r.ż. Podobny wiek emerytalny z 66 na 67 lat planuje wprowadzić Wielka Brytania, docelowo jednak ma on wynieść 68 lat (do 2044 r.). Zmiany czekają również Hiszpanów – od 2027 r. wiek emerytalny będzie wynosił 67 lat albo 38,5 lat płacenia składek (obecnie to 65 lat lub 37 lat płacenia składek).

Obecnie plany polskiego rządu nie przewidują podniesienia wieku emerytalnego, co więcej część osób może skorzystać z emerytur pomostowych, które po zmianie przepisów będą wypłacane większej grupie świadczeniobiorców (obecnie pomostówkę pobiera niemal 40 tys. Polaków), a od 2024 roku stażowych. Mimo oferowanych przez państwo świadczeń wielu naszych rodaków nie decyduje się na zakończenie aktywności zawodowej po przekroczeniu 60-tki. W XII 2022 r. 826,0 tys. osób z ustalonym prawem do emerytury podlegało ubezpieczeniu zdrowotnemu z tytułu innego niż bycie emerytem. Spośród tych osób 536,3 tys. podlegało także ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. W ciągu ostatnich ośmiu lat liczba pracujących emerytów wzrosła o ponad 40 proc. Nie zmieniła się natomiast istotnie proporcja liczby emerytów podlegających ubezpieczeniu zdrowotnemu do podlegających także ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym – liczba pracujących emerytów podlegających ubezpieczeniu zdrowotnemu jest około 1,5 krotnie większa od liczby emerytów podlegających ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Wśród pracujących emerytów przeważały kobiety – stanowiły 57,5 proc. tej populacji. Ponad 95 proc. pracujących emerytów to osoby w wieku 60-65 lat i więcej. Średni wiek pracujących emerytów wyniósł 67,1 roku, dla mężczyzn było to 68,6 roku, dla kobiet – 65,9 roku (ZUS).

Jak wynika z badania Grupy Progres, coraz więcej firm otwiera się na zatrudnianie osób starszych – co piąty pracodawca (22 proc.) zwiększy kadrę o seniorów.

Według Magdy Dąbrowskiej wiceprezes Grupy Progres, błędnie zakładamy, że wydajność ludzi spada wraz z wiekiem, uważamy, że osoby starsze nie są elastyczne, nie nadążają za zmianami, są oporne na nowe technologie, nie chcą się ich uczyć, a jeśli nawet chcą, to pewnie i tak ich nie zrozumieją. Zbyt pewnie przyjmujemy też, że osoby starsze często chorują, a przez to ich dyspozycyjność względem przełożonego znacznie spada i wpływa na pracę całego zespołu. Jest wręcz przeciwnie. Seniorzy to cenni pracownicy, nie tylko ze względu na posiadane doświadczenie – zarówno życiowe, jak i zawodowe. To także osoby bardzo aktywne, otwarte na zmiany, chętnie uczące się nowych rzeczy – również tych dotyczących nowinek technicznych. Ponadto często wykazują oni dużo wyższą motywację do pracy niż ich młodsi koledzy. Najczęściej nie mają już tylu obowiązków domowych – odchowali dzieci, często również i wnuki i posiadają wiele czasu wolnego. Co więcej, dużo rzadziej zmieniają pracę niż młodsi ludzie.

Te argumenty wydaje się rozumieć większość pracodawców – jak wynika z badania Grupy Progres – tylko 6 proc. przełożonych przyznaje, że wiek emerytalny był i może być powodem zwolnienia pracownika z firmy. Również spora grupa zaczyna dbać o prawa osób starszych – 54 proc. firm wprowadziło lub zmodyfikowało ostatnio kodeksy etyki i programy dedykowane m.in. seniorom – oczekującym, że ich prawa nie będą łamane ze względu na wiek. Tego typu działania są niezwykle ważne, bo pracujących seniorów nie brakuje. Dla wielu motywacją do aktywności zawodowej są nie tylko chęci. Sporo ludzi robi to, bo świadczenia z ZUS nie wystarczają im na codzienne wydatki.

Przeciętna emerytura wypłacona w marcu tego roku wyniosła 3482,63 zł (w marcu 2022 r. – 2903,85 zł). Z danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wynika również, że największy odsetek emerytur – 13,8 proc. – to emerytury w przedziale od 2200,01 zł do 2,6 tys. zł. Część osób może liczyć na większe kwoty od urzędu – 258,8 tys. Polaków otrzymuje emeryturę wyższą niż 7 tys. zł. Na przelewy w wysokości ponad 10 tys. zł może liczyć 36,9 tys. osób (marzec 2023).

Mimo że świadczenia z ZUS rosną, to – według badania SeniorApp – wielu seniorów (33 proc.) przyznaje, że w ciągu ostatniego roku ich sytuacja finansowa pogorszyła się, 14 proc. twierdzi, że uległa ona poprawie, a w 53 proc. przypadków pozostała bez zmian. Seniorzy pytani o to, jak oceniają swoją sytuację finansową, wypowiadają się o niej dość sceptycznie. 64 proc. ocenia, że jest ona przeciętna, a 16 proc. uznaje ją za złą lub bardzo złą. Jednie, co piąty senior (20 proc.) przyznaje, że jego kondycja materialna jest dobra lub bardzo dobra.

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

**Grupa Kapitałowa Progres**jest jedną z największych agencji HR wśród firm z branży posiadających 100 proc. polskiego kapitału i działających na terenie całego kraju. W jej skład wchodzą spółki, z których najstarsza na rynku funkcjonuje od 2002 r. Grupa wspiera przedsiębiorstwa w całej Polsce w zakresie pracy tymczasowej (Progres HR), doradztwa biznesowego i szkoleń (Progres Consulting), rekrutacji stałych (Progres Permanent Recruitment), a także optymalizacji procesów (Progres Advanced Solutions). Rocznie zatrudnia niemal 20 tysięcy pracowników i realizuje 1,5 tysiąca projektów rekrutacyjnych. Posiada kilkadziesiąt oddziałów w Polsce i zagranicą. Organizacja była wielokrotnie nagradzana w prestiżowych konkursach, plebiscytach i rankingach tj. m.in. Diamenty Forbesa (2017 r. – laureat) Gazele Biznesu (2020 r. – druga najdynamiczniej rozwijająca się firma w Polsce), Medal Europejski (2021 r.), Lider Polskiego Biznesu (2022 r.) i Firma Przyjazna Cudzoziemcom (2022 r.).

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

**Biuro prasowe Grupy Progres:**

Kamila Tyniec

e-mail: k.tyniec@bepr.pl lub kom. +48 500 690 965