

Praca czyni dobrostan



Työterveyslaitos



Työterveyslaitos

Elastyczny wiek emerytalny – rozwiązanie fińskie

Dr. Tomi Hussi
Kierownik Zespołu Zmiany Karier
Zawodowych i Zarządzania Zróżnicowaniem

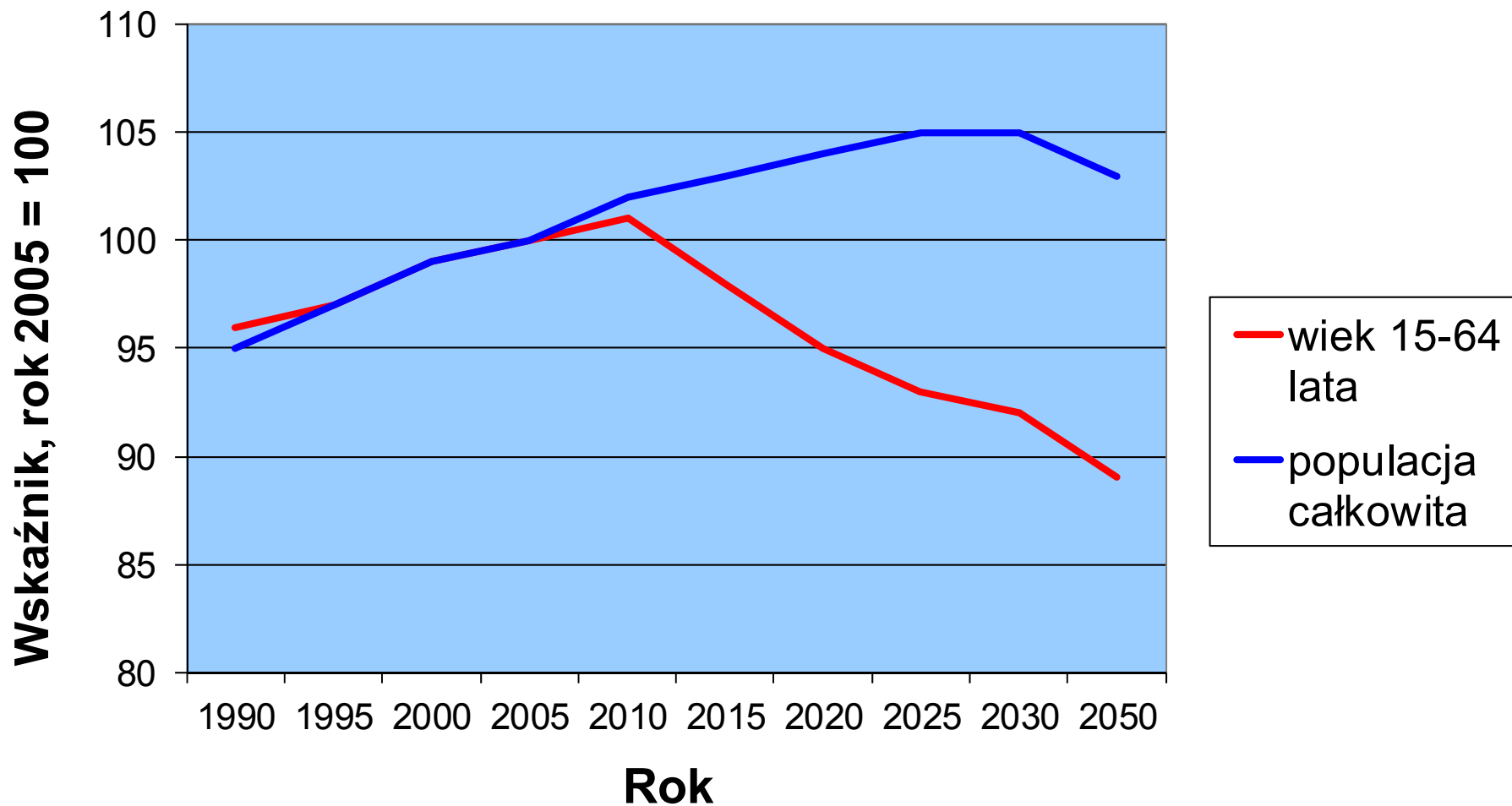
**Fiński Instytut Higieny Pracy i
Zdrowia Zawodowego (FIOH)**



Trzy wyzwania dla kariery zawodowej

- **Dłużej**
 - zmiany wskaźnika urodzeń i zwiększanie się średniej długości życia zmieniają nasze struktury demograficzne
 - utrzymywanie narodowej gospodarki wymaga dłuższego życia zawodowego
 - potrzeba zarówno wcześniejszego rozpoczynania pracy i jej kontynuowania powyżej 60 roku życia
- **Bardziej spójnie podczas życia zawodowego**
 - mniej absencji długoterminowej (chorobowej)
 - mniej okresów pozostawania bez pracy
- **Lepiej jakościowo**
 - zwiększanie atrakcyjności życia zawodowego
 - wspomaganie zdolności do pracy

Wiek pracowników (15-64) i populacja całkowita (1990-2050), Finlandia



Starzenie się a praca: przełomowe daty doświadczeń fińskich



- 1981-2009 Długoterminowe badania starzenia się pracowników przeprowadzone przez FIOH, po 7-, 16- i 28- latach na tych samych respondentach
- 1990-1996 FinnAge – Program FIOH „Szacunek dla wieku (starzenia się)”
- 1996 Komisja Rządowa: Pracownicy starsi wiekiem
- 1998-2002 Narodowy Program Fiński „Starsi Pracownicy”
- 2003-2007 Nowe Programy Narodowe różnych ministerstw
- 2005- Reforma emerytur
- 2006-2010 Life Course and Work (Przebieg życia i pracy) –temat realizowany w FIOH
- 2011- (Powołanie w FIOH) Zespołu Zmiany Karier Zawodowych i Zarządzania Zróżnicowaniem

Systemowe zagadnienia nt. fińskiego elastycznego wieku emerytalnego



- (Przejście na emeryturę może nastąpić elastycznie pomiędzy 63 a 68 rokiem życia)
- „Marchewka”: wyższe tempo wzrostu wysokości emerytury
 - 18 - 52: tempo wzrostu wynosi 1,5 %
 - 53 - 62: tempo wzrostu wynosi 1,9 %
 - 63 - 68: tempo wzrostu wynosi 4,5 %
 - Praca przez 5 lat z tempem wzrostu 4,5 % odpowiada pracy 15-letniej z normalnym tempem wzrostu 1,5%.
- „Kij”: współczynnik oczekiwanej długości życia
 - Tego rodzaju emerytury zostały przyznane po raz pierwszy w 2010 roku i dotyczą wszystkich urodzonych po 1948 roku.
 - Jeśli przeciętna długość życia będzie dalej rosła, współczynnik oczekiwanej długości życia będzie miał coraz mniejszy wpływ na emerytury miesięczne.
 - Współczynnik jest określany odrębnie dla każdej kohorty wiekowej osiągającej wiek 62 lat, z wykorzystaniem statystyk umieralności z pięciu poprzednich lat.
 - Efekt może zostać ograniczony dzięki dłuższej pracy (szacunkowo o 24 miesiące)



Powody indywidualnych decyzji o podejmowaniu dłuższej pracy

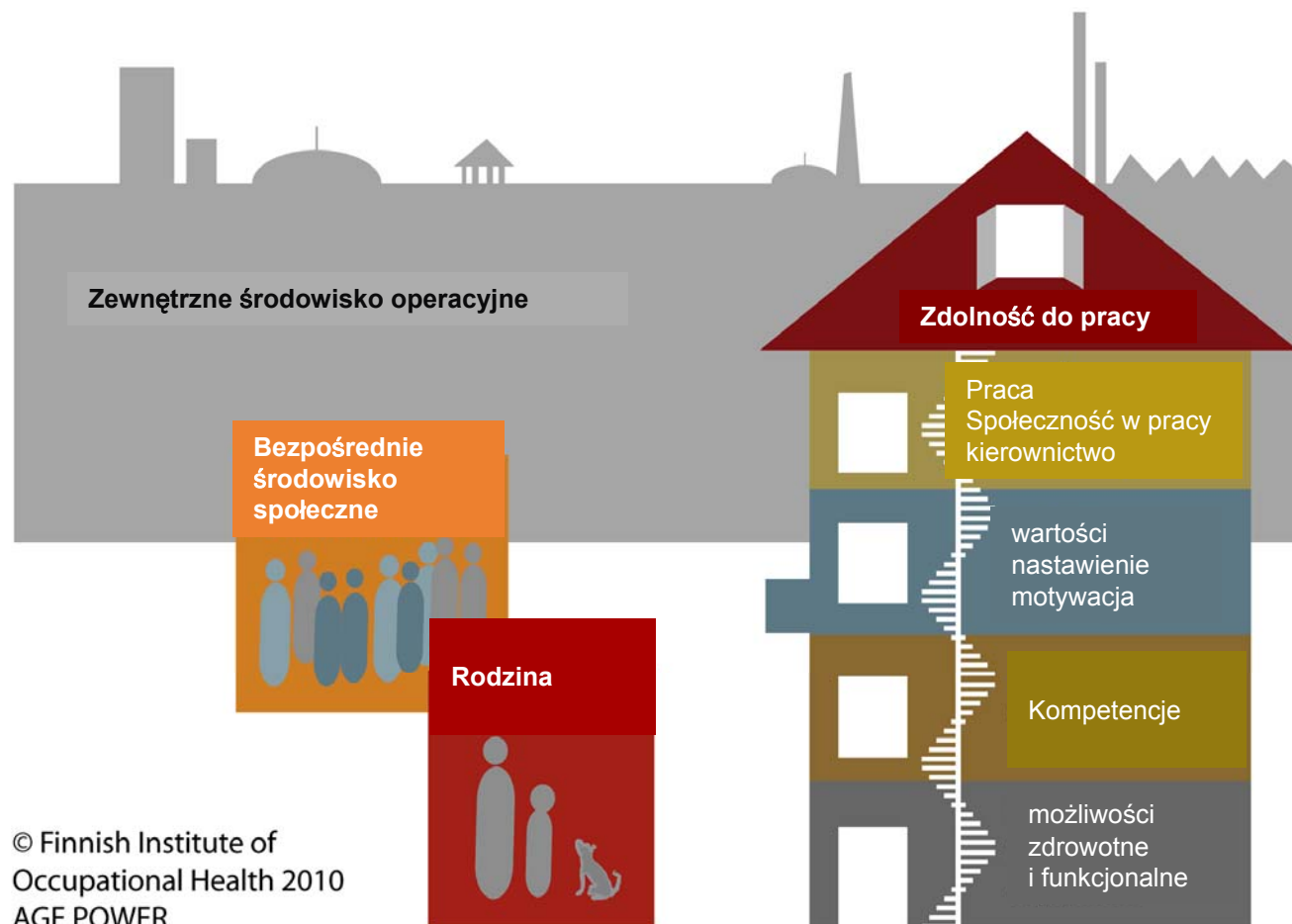
- Mogę (jest to dozwolone)
 - Działania organizacyjne (polityki) muszą pozostawić przestrzeń dla starszych pracowników, żeby mogli uczestniczyć w rynku pracy
- Mogę (jestem zdolny do pracy)
 - Potrzeby indywidualne posiadania wystarczających fizycznych, umysłowych i poznawczych zasobów, umożliwiających radzenie sobie z wymaganiami w pracy
- Chcę
 - Same zasoby nie są wystarczające, decydujące jest pozytywne nastawienie do pracy.

ZARZĄDZANIE WIEKIEM

Definicja

Uwzględnienie czynników związanych z wiekiem ma wpływ zarówno na pracowników biurowych, jak i robotników podczas codziennego zarządzania, projektowania i organizacji indywidualnych zadań, a także na środowisko pracy, a więc każdy, niezależnie od wieku czuje się upoważniony do osiągnięcia celów zarówno indywidualnych, jak i przedsiębiorstwa.

Dom zdolności do pracy



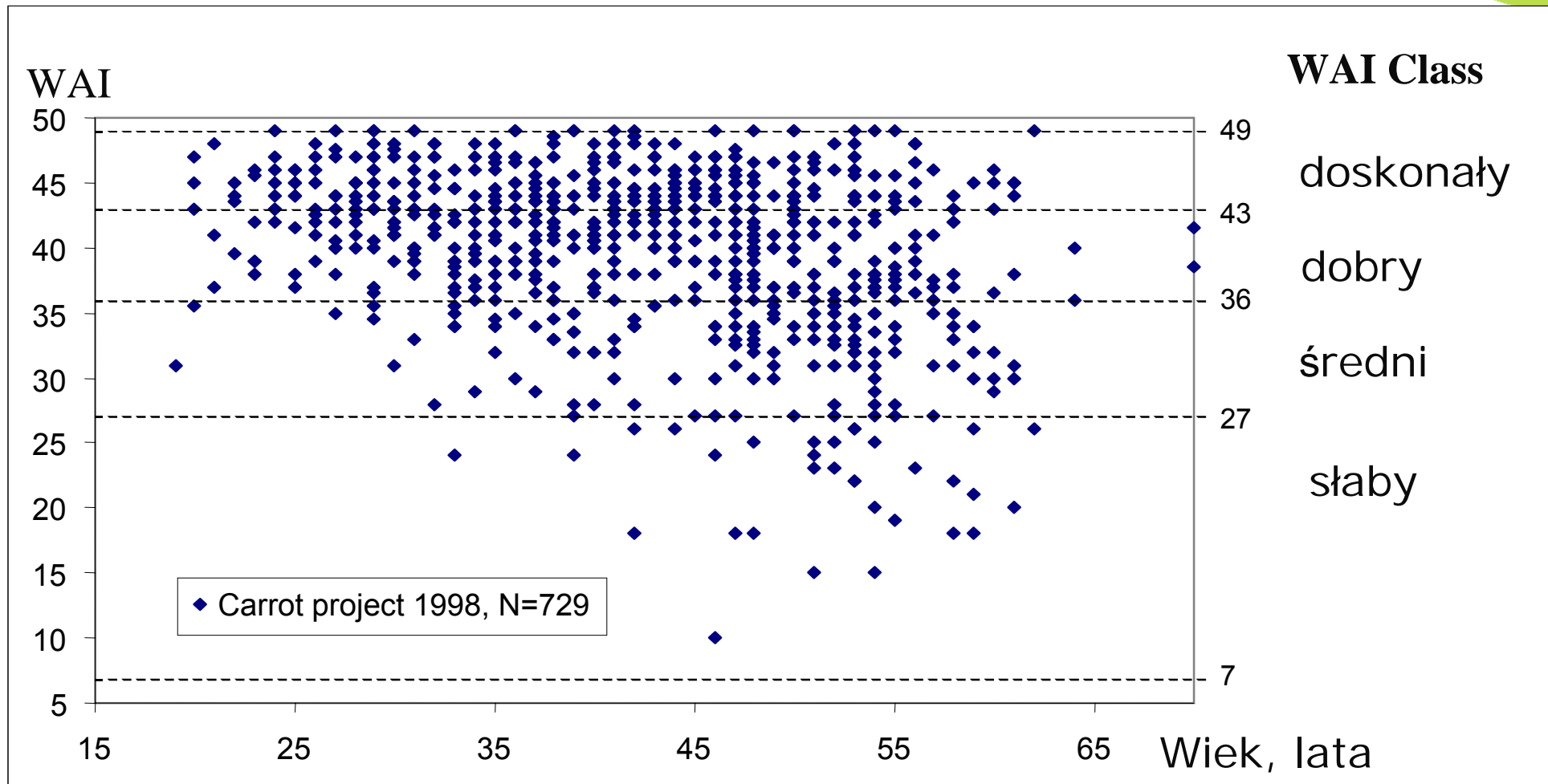
© Finnish Institute of
Occupational Health 2010
AGE POWER

Dobrostan w pracy, biznesowy punkt widzenia

Dobrostan w pracy + umiejętność pracy opartej na wiedzy



Wskaźnik zdolności do pracy (WAI) w odniesieniu do wieku

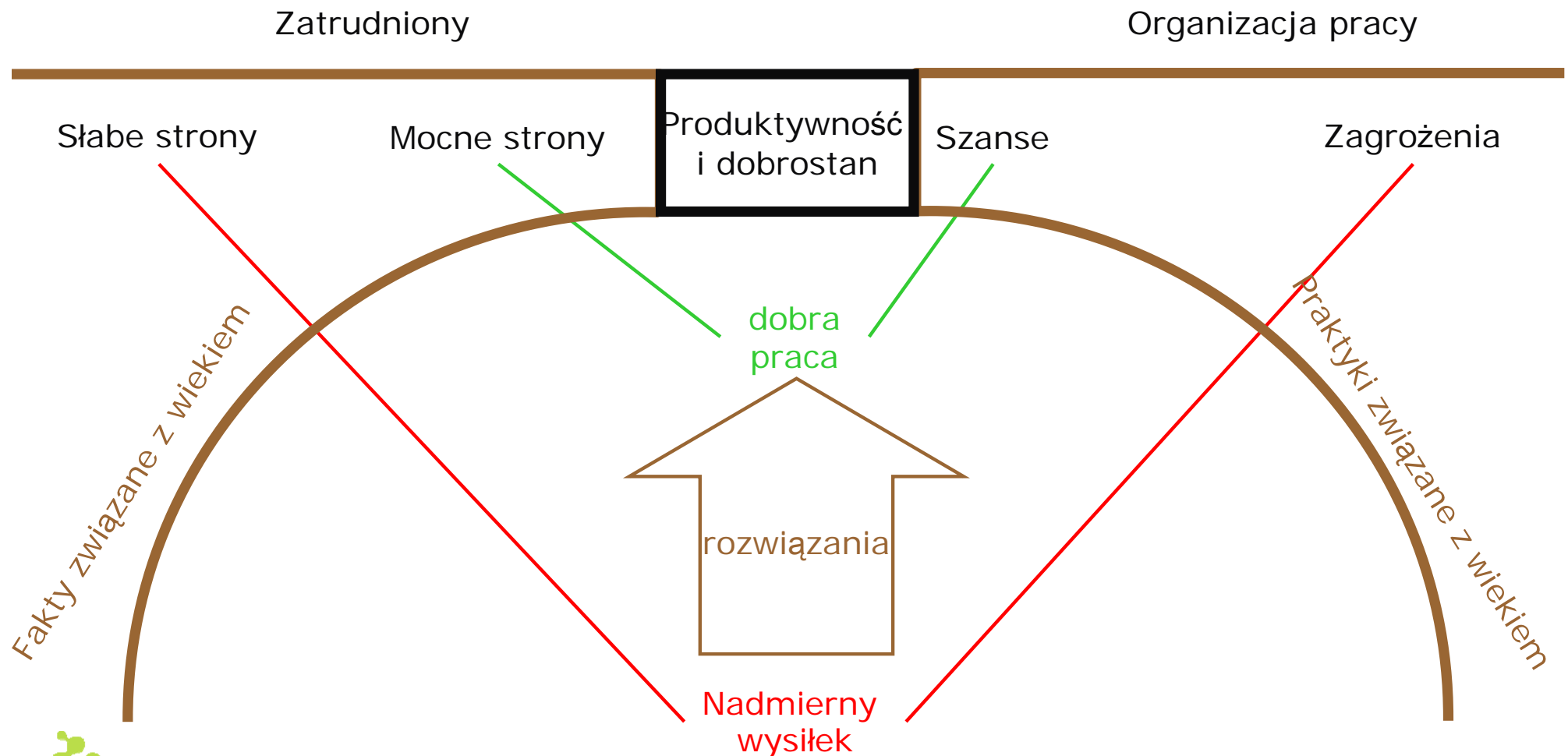


Rozwiązania dla osób starszych i dobrego życia zawodowego

Hussi, Tuominen, Ilmarinen, 2007



Misja i wizja





Dziękuję !