

Wydłużanie życia zawodowego poprzez elastyczne systemy emerytalne: częściowa emerytura

Streszczenie

Wprowadzenie

W niniejszym sprawozdaniu zbadano, w jaki sposób systemy częściowych emerytur mogą przyczyniać się do tworzenia stabilnych i adekwatnych systemów emerytalnych poprzez umożliwienie ludziom wydłużania życia zawodowego i motywowanie ich do tego. Prześledzono w nim systemy na poziomie krajowym i sektorowym w UE i Norwegii oraz przeanalizowano ich różnice pod względem cech i warunków. Oceniono wpływ tych systemów na wydłużanie życia zawodowego na podstawie przeglądu literatury uzupełnionego analizą przykładów praktycznych doświadczeń w zakresie systemów częściowych emerytur w Czechach, Finlandii, Francji, Niemczech, Holandii, Norwegii i Szwecji.

Kontekst polityki

W wielu państwach członkowskich UE reformy doprowadziły do poprawy stabilności systemów emerytalnych. Z reformami tymi wiążą się jednak wyzwania. Zamrożenie i zmniejszenie świadczeń emerytalnych ograniczyło adekwatność, a wyższe składki są źródłem presji na dochód do dyspozycji i koszty płac. Wpływ zniechęcania do wcześniejszego przechodzenia na emeryturę oraz podniesienia wieku emerytalnego w odniesieniu do rzeczywistego wieku przejścia na emeryturę jest ograniczony. Wiele osób nie jest w stanie pracować aż do osiągnięcia ustawowego wieku emerytalnego lub nie ma do tego motywacji. Środki, które umożliwiają ludziom kontynuowanie pracy i motywują ich do tego, mogą przyczyniać się do tworzenia adekwatnych i stabilnych systemów emerytalnych, a jednocześnie rozwiązywać te problemy. Obejmują one promocję zdrowia, uczenie się przez całe życie, poprawę jakości miejsc pracy oraz promowanie mobilności. Krótszy tydzień pracy jest kolejnym rodzajem podejścia do umożliwienia ludziom pracowania przez okres dłuższy, niż byłoby w stanie, gdyby nadal pracowali w pełnym wymiarze czasu pracy. Może to też motywować osoby, które wolałyby pracować mniej godzin. Bariery dla krótszego tygodnia pracy jest utrata dochodu. Systemy częściowych emerytur likwidują tę barierę poprzez zastąpienie części utraconego dochodu częściową emeryturą lub świadczeniami.

Kluczowe ustalenia

Ponad połowa państw członkowskich UE i Norwegia mają systemy częściowych emerytur na poziomie krajowym lub sektorowym. Systemy te różnią się pod względem uzasadnienia, zasięgu i struktury. Częściowa emerytura może umożliwiać ludziom kontynuowanie pracy do osiągnięcia ustawowego wieku emerytalnego i po osiągnięciu tego wieku oraz motywować ich do tego. Prawie dwie trzecie obywateli UE twierdzi, że bardziej przemawia do nich łączenie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy z częściową emeryturą niż całkowite przejście na emeryturę. Nie zidentyfikowano jednak żadnego systemu, który jednoznacznie wydłużał życie zawodowe wszystkich uczestników. Częściowa emerytura wydłużała życie zawodowe w przypadku określonych grup, w szczególności osób z problemami zdrowotnymi, niepełnosprawnych, mających obowiązki związane z opieką oraz wykonujących pracę wymagającą pod względem fizycznym lub psychicznym. Na poziomie zagregowanym krótszy tydzień pracy umożliwiony częściową emeryturą często jednak przeważał nad wydłużeniem czasu pracy wynikającym z wydłużenia życia zawodowego niektórych uczestników.

Wskazówki dotyczące polityki

Decydenci, partnerzy społeczni i systemy emerytalne, którzy rozważają ustanowienie lub zreformowanie częściowej emerytury jako narzędzia służącego wydłużeniu życia zawodowego, mogą opierać się na dotychczasowych doświadczeniach.

Skuteczność, efektywność i sprawiedliwość

- Wskaźniki korzystania z częściowej emerytury niewiele mówią o skuteczności tego systemu. Wysoki wskaźnik korzystania może oznaczać, że system ten jest zbyt atrakcyjny, a osoby, które przeszły na częściową emeryturę, byłby w stanie nadal pracować w pełnym wymiarze czasu pracy i miałyby do tego motywację. Niski wskaźnik korzystania nie gwarantuje jednak dobrego ukierunkowania systemu i może sygnalizować jego niewydolność.
- Częściowa emerytura powinna być bardziej atrakcyjna niż całkowite przejście na wcześniejszą emeryturę, lecz należy nadal wspierać kontynuowanie pracy w pełnym wymiarze czasu pracy i zachęcać do niego.

- Jeżeli częściowa emerytura rozpoczyna się w zbyt młodym wieku, a tydzień pracy zostanie nadmiernie skrócony, zbyt długie godziny pracy mogą być skrócone przez zbyt długi czas. Jeżeli rozpoczyna się zbyt późno, a tydzień pracy zostanie skrócony w niewystarczającym stopniu, może nie umożliwić ludziom pracowania przez dłuższy czas.
- Częściowa emerytura jest niekiedy wykorzystywana jako system wczesnej dezaktywizacji zawodowej, jeżeli pozwala na skoncentrowanie czasu pracy w pierwszym okresie, po którym następuje okres braku aktywności. Jeżeli jest to bardzo atrakcyjne rozwiązanie, może nadal motywować ludzi do pozostania na rynku pracy do czasu osiągnięcia wieku uprawniającego do przejścia na emeryturę, ale często zamiast tego skraca życie zawodowe.
- Częściowa emerytura może wydłużać życie zawodowe w przypadku niektórych grup, ale może też je skracać w przypadku innych grup. Umożliwienie kontynuowania pracy po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego może wzmacniać pozytywny wpływ na czas trwania życia zawodowego.
- Nisko uposażeni pracownicy mogą częściej potrzebować krótszego tygodnia pracy, aby wydłużyć swoje życie zawodowe, ale często nie są w stanie sobie na to pozwolić, nawet jeśli utrata płac jest częściowo rekompensowana.
- Kilka systemów było w większym stopniu wykorzystywanych przez grupy o wyższym statusie społeczno-ekonomicznym, co budzi obawy o sprawiedliwość, szczególnie jeśli systemy są finansowane ze środków publicznych.
- Sytuacja, w której systemy nie są dostępne dla osób starszych, które już pracują w krótszym wymiarze czasu pracy (a z których wiele stanowią kobiety), lub dla osób bezrobotnych lub biernych zawodowo, które rozpoczynają pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, może być niesprawiedliwa.
- Pracodawcy mogą wykorzystywać niedobrowolną częściową emeryturę do restrukturyzacji swojej siły roboczej, ale systemy częściowych emerytur czasem również zapobiegały bezrobociu.
- Do istotnych barier dla pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy należą trudności, które pracodawcy mogą we wprowadzeniu takich rozwiązań, oraz niechęć pracowników do pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy z powodu obaw o wpływ na ich status i zadania.
- Elastyczność pod względem skracania tygodnia pracy może pomóc w lepszym dopasowaniu preferencji pracownika i pracodawcy; czas wolny może na przykład być rozłożony na tygodnie lub miesiące.
- Częściowa emerytura jest trudniejsza do wdrożenia w sektorach i państwach, w których praca w niepełnym wymiarze czasu pracy jest rozwiązaniem najrzadziej stosowanym. Może mieć jednak duży potencjał w takich kontekstach poprzez promowanie możliwości pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz docieranie do pracowników, dla których stanowi szczególnie ważny sposób wydłużenia swojego życia zawodowego.
- Podatki i zabezpieczenie społeczne wzajemnie oddziałują z emeryturami i mogą stwarzać niezamierzone zachęty w odniesieniu do systemów częściowych emerytur.

Uwzględnienie szerszego kontekstu

- Niniejsze badanie wykazało, że wiele można się nauczyć z dotychczasowych doświadczeń, ale trzeba zdawać sobie sprawę ze zmieniających się kontekstów. Podwyższenie wieku emerytalnego może nasilić potrzebę korzystania przez ludzi ze środków, które umożliwią im kontynuowanie pracy do osiągnięcia ustawowego wieku emerytalnego, oraz potrzebę ułatwienia stosowania tych środków przez pracodawców i osoby odpowiedzialne za wyznaczanie kierunków polityki. Ponadto praca w niepełnym wymiarze czasu pracy staje się coraz powszechniejsza w całej UE, a częściowa emerytura może zatem stać się łatwiejsza do wprowadzenia.
- Nawet wtedy, gdy częściowa emerytura nie wydłuża życia zawodowego, może być negocjowana jako alternatywa dla systemów wczesnych emerytur, które jeszcze bardziej skróciłyby życie zawodowe.
- Na pierwszy rzut oka wpływ na łączną liczbę godzin przepracowanych w gospodarce może być najważniejszym wskaźnikiem powodzenia, jeżeli wziąć pod uwagę nie tylko wskaźniki zatrudnienia. Częściowa emerytura może jednak również umożliwić przedsiębiorstwom zachowanie wiedzy posiadanej przez starszych pracowników, choćby w niepełnym wymiarze czasu pracy. Pewne grupy pracowników mogą być również bardziej wydajne przy mniejszej liczbie godzin pracy. Ponadto w przypadku niedoborów siły roboczej oraz zainteresowania pracowników łatwiej jest wydłużyć tydzień pracy starszych pracowników, którzy pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy, niż ponownie zatrudnić tych, którzy całkowicie przeszli na emeryturę.
- Niniejsze badanie było skoncentrowane na wpływie na wydłużenie życia zawodowego, ale osoby odpowiedzialne za wyznaczanie kierunków polityki mogą również rozważyć wpływ na jakość życia i społeczeństwa: elastyczność pozwala lepiej dostosować sposób przechodzenia na emeryturę do preferencji pracowników oraz może ułatwiać działań w ramach wolontariatu i wykonywanie obowiązków w zakresie opieki.

Dalsze informacje

Sprawozdanie *Extending working lives through flexible retirement schemes: Partial retirement* (Wydłużanie życia zawodowego poprzez elastyczne systemy emerytalne: częściowa emerytura) znajduje się na stronie <http://www.eurofound.europa.eu/publications>.

Dalszych informacji udziela Hans Dubois, urzędnik ds. badań, hdu@eurofound.europa.eu.