

Demografia i czas aktywności zawodowej: co to jest „właściwy” wiek emerytalny?

Wiek emerytalny nie powinien być wartością stałą, ale dostosowaną do sytuacji demograficznej społeczeństwa i finansowej systemu emerytalnego. Jednocześnie jednak powinien odpowiadać różnorodności obywateli i ich warunków życiowych, zdrowia i możliwości kontynuowania pracy, co uzasadnia stwierdzenie, że nie może być to wiek dla wszystkich jednakowy. Autor opracowania szuka kompromisu między rozbieżnymi interesami poszczególnych grup społecznych i odpowiada na pytanie, czy „właściwy” wiek emerytalny to właściwe sformułowanie.

Słowa kluczowe: wiek emerytalny, oczekiwana długość życia, elastyczny dostęp do emerytury

Otrzymano: 11.09.2017

Zaakceptowano po recenzjach: 15.05.2018

Zagadnienie

Na samym początku trzeba stwierdzić, że zawarte w tytule pytanie zostało źle postawione. Nie istnieje bowiem „właściwy” wiek emerytalny. Po pierwsze dla przeciętnego obywatela „właściwy” wiek emerytalny zmienia się wraz z upływem czasu. To, co Bismarck uważał za właściwe pod koniec XIX w., nie musi być takie w na dobre już rozpoczętym wieku XXI. Po drugie przeciętny obywatel to twór sztuczny. Są ludzie bardziej i mniej zdrowi, ludzie, którzy kochają swoją pracę, i tacy, którzy potrafią i chcą poświęcić życie innym zajęciom. Ciągłe jeszcze są zawody wyczerpujące fizycznie lub psychicznie. Potrzebna jest więc elastyczność i odpowiednie dostosowanie do sytuacji, a nie jeden „właściwy” wiek emerytalny.

Wyłaniają się zatem dwa bardzo różne kompleksy zagadnień. I tak następna część artykułu będzie poświęcona pytaniu, jak najlepiej dostosować przeciętny wiek emerytalny do ogromnego postępu w ochronie zdrowia, który dokonał się od czasów Bismarcka. Dalej zajmiemy się o wiele trudniejszą kwestią, a mianowicie pytaniem, w jaki sposób można na tyle elastycznie zorganizować dostęp do emerytury, by jedni mogli na nią przechodzić wcześniej, a drudzy później bez uszczerbku dla wspólnoty wszystkich ubezpieczonych.

Dostosowanie do oczekiwanej długości życia w zdrowiu

Od zakończenia II wojny światowej obserwujemy zadziwiający wzrost oczekiwanej długości życia. W każdym dziesięcioleciu zwiększała się ona o około dwa lata. Obecnie wynosi około 80 lat, a więc w ciągu jednego życia ludzkiego wydłużyła się o 15 lat. Uzyskany w ten sposób czas, i to jest następna dobra wiadomość, spędzamy w większości bez szczególnego uszczerbku na zdrowiu. „Oczekiwana długość życia w zdrowiu” – a więc do chwili wystąpienia pierwszych większych problemów zdrowotnych – zwiększała się zatem jeszcze szybciej niż statystyczna długość życia. I to nie dlatego, że choroby typowe dla podeszłego wieku pojawiają się później, bo przecież biologia człowieka zmienia się bardzo powoli. Po prostu później uwidacznia się negatywny wpływ chorób na życie, medycyna i technika znacząco ułatwiają bowiem funkcjonowanie cierpiącym na nie osobom.

I nie są to suche, oderwane od rzeczywistości statystyki. Zmianę można dostrzec w ludzkich twarzach. Proszę sięgnąć po album ze zdjęciami i porównać twarze dzisiejszych 60-latków z twarzami 60-latków sprzed jednego lub dwóch pokoleń.

Ale ta jakże dobra wiadomość ma także swoją ciemną stronę: jeżeli będziemy chcieli zachować wiek emerytalny, który Bismarck pod koniec XIX w. obniżył z 70 do 65 lat, ubezpieczenie emerytalno-rentowe będzie stale drożeć. W tamtych czasach 20-latek mógł się spodziewać, że osiągnie wiek 61 lat; pobieranie świadczenia emerytalnego nie

było więc dla niego tym (niemal) pewnym wydarzeniem, jakim obecnie jest dla nas. Tylko od 1970 r. okres pobierania świadczeń emerytalnych wydłużył się z poniżej 9 lat do ponad 17, czyli niemal się podwoił, a to oznacza ogromny wzrost liczby świadczeń, których dostarcza nasze ubezpieczenie emerytalno-rentowe.

Zdrowy rozsądek podpowiada, że takie cudowne rozmnożenie świadczeń nie może na dłuższą metę dobrze funkcjonować. Jeżeli będziemy żyć coraz dłużej, zachowując dotychczasowy wiek emerytalny, w naszym życiu zabraknie równowagi, ponieważ okres pracy zawodowej, w którym musimy przeznaczać część wynagrodzenia na zapewnienie sobie prawa do emerytury, będzie się stale skracać w relacji do czasu pobierania świadczeń. Obecnie potrzebujemy dwa razy tyle lat pracy zawodowej, co lat pobierania emerytury – dwa lata opłacania składek zapewniają bowiem prawo do jednego roku poboru świadczenia. Relację tę można zmienić tylko poprzez obniżenie świadczeń albo podwyższenie składek. Pierwszy sposób nie podoba się emerytom, drugi – płatnikom składek.

Nie ma więc rozsądnej drogi, która pozwoliłaby ominąć podwyższenie wieku emerytalnego, jeśli długość życia ma nadal rosnać. Stały wiek emerytalny wyznaczony w XIX w., gdy pod każdym względem – zarówno zdrowotnym, jak i długości życia – funkcjonowaliśmy w innej rzeczywistości, nie może być uważany za stan, który zachowamy na zawsze. Nie ma alternatywy dla dostosowania się do zmienionych warunków.

Ten dotychczas nieprzerwany wzrost długości życia nie jest oczywiście prawem natury. W Rosji od połowy lat 90. notuje się wyraźny spadek długości życia, z kolei w USA oczekiwana długość życia w biedniejszych warstwach społecznych ze względu na rosnącą otyłość charakteryzuje się stagnacją. Ale nie jest to miara, którą chcemy przyrównywać do Niemiec. Zgodnie ze statystykami dotyczącymi zdrowia trend linearnego wzrostu oczekiwanej długości życia w Niemczech utrzyma się przez następną dekadę lub dwie, a więc co najmniej do roku 2030. A potem zobaczymy.

Tak więc stopniowe wprowadzanie „emerytury 67” do 2029 r. było słuszną i rozsądną drogą. Do tego czasu długość życia w Niemczech wzrośnie o co najmniej trzy kolejne lata, a więc przy przejściu na emeryturę o dwa lata później okres poboru świadczenia emerytalnego nie będzie wcale krótszy niż dzisiaj, lecz dłuższy o co najmniej jeden pełny rok. Ponieważ nie wszyscy osiągają obowiązujący obecnie wiek emerytalny, to i przyszły wiek emerytalny, wyznaczony na 67 lat, będzie tylko punktem orientacyjnym zarówno dla osób wcześniej przechodzących na emeryturę, jak i tych – mamy nadzieję – coraz liczniejszych ludzi, którzy będą chcieli zachować aktywność zawodową dłużej niż do osiągnięcia regularnego wieku emerytalnego. Elastyczne podejście do przechodzenia na emeryturę po podniesieniu wieku emerytalnego jest sprawą ważną, ponieważ ludzie różnią się od siebie – jedni lubią swoją pracę, inni nie, wielu zachowuje dobre zdrowie, ale przecież nie wszyscy. Nowoczesne państwo socjalne musi elastycznie podchodzić do różnorodnych oczekiwań i potrzeb, a przy tym podnieść przeciętny wiek emerytalny.

Ten proces dostosowawczy nie będzie mógł się zakończyć po 2030 r. Ale nie ma sensu spekulować teraz o emeryturze w wieku 69, 70 lub nawet 72 lat. Zamiast tego powinniśmy raczej wprowadzić pewien rodzaj mechanizmu, który pozwoli na zachowanie stałych proporcji życia, czyli reguły dopasowywania wieku emerytalnego do oczekiwanej

długości życia. Jeśli długość ta będzie nadal rosła tak szybko, jak obecnie, to i wiek emerytalny będzie odpowiednio podnoszony; jeśli wzrost będzie wolniejszy, wiek przechodzenia na emeryturę także będzie mógł wzrastać wolniej. Miejmy tylko nadzieję, że będziemy zdrowsi od Rosjan i Amerykanów. Przy czym dostosowanie do aktualnej oczekiwanej długości życia nigdy nie powinno być polityczną decyzją typu „dosyc”, lecz automatycznym, ustawowo ustanowionym mechanizmem.

Lata życia w zdrowiu, zyskane dzięki postępowi medycyny, stanowią klucz do tego, by zagrożenie demograficzne przerodziło się w szansę. Rozwiązania są tu oczywiste: ludzie mogą pracować dłużej, ponieważ dłużej pozostają zdrowi. Oferuje się im więcej możliwości kształcenia i doskonalenia zawodowego, by mogli być produktywni także w drugiej połowie życia. Natomiast osoby, które nadal wykonują pracę wyczerpującą psychicznie i fizycznie, potrzebują lepszej ochrony i więcej działań prewencyjnych.

Nowoczesne badania realizowane na styku nauk społecznych i ekonomicznych z jednej strony oraz medycyny z drugiej pokazują, że wszystko to jest możliwe i wykonalne. Munich Center for the Economics of Aging (MEA), placówka naukowa Towarzystwa Maxa Plancka, prowadzi szeroko zakrojone badania polegające na mierzeniu poziomu zdrowia ludzi na terenie Europy i łączeniu uzyskanych wyników z ekonomicznymi i społecznymi warunkami ich życia. W programie Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE) od 2004 r. przebadano ponad 110 000 osób, mierząc ich stan zdrowia, przy czym wiele z tych osób ankietowano wielokrotnie w okresie sięgającym już ponad 12 lat. Opracowanie pokazuje między innymi zmianę stanu zdrowia Niemców pomiędzy 60 i 69 rokiem życia, a więc w tym okresie, o którym obecnie tak wiele się dyskutuje w kontekście emerytury 67 oraz innych propozycji mających na celu wydłużenie czasu pracy zawodowej osób starszych. Wynik jest uderzająco dobry i to niezależnie od metody zastosowanej do pomiaru zdrowia. 78 proc. 60-latków określiło stan swojego zdrowia jako dobry, bardzo dobry lub znakomity; 10 lat później odpowiedzi takiej udzieliło tylko o 4 proc. mniej ankietowanych. 65 proc. 60-latków nie miało żadnych ograniczeń funkcjonalnych; 10 lat później osoby takie stanowiły 61 proc., a więc ciągle prawie dwie trzecie badanych. Należy jednak dodać, że w obrębie każdej grupy wiekowej występowały znaczne różnice. Były one dużo większe niż różnice między 60- i 69-latkami. W Niemczech, w zdecydowanie większym stopniu niż na przykład w Skandynawii, uwidacznia się zależność pomiędzy wykształceniem, dochodem i stanem zdrowia: osoby, których poziom wykształcenia rodziców był niski, nie tylko mniej zarabiają w późniejszym życiu, lecz charakteryzują się także gorszym stanem zdrowia; i odwrotnie – ludzie o słabszym zdrowiu wykonują często zawody, w których zarabiają mniej.

Badania ilościowe pokazują także, że wydajność osób starszych wcale nie musi być mniejsza niż młodych. W kolejnym programie centrum MEA prowadzono intensywne obserwacje – ponad 1,2 miliona razy – robotników pracujących przy taśmie w pewnym niemieckim zakładzie montażu ciężarówek. Okazało się, że doświadczenie i wydolność fizyczna zdają się nawzajem uzupełniać: co prawda wydajność spada wraz z wiekiem, ale za to wtedy wzrasta doświadczenie. Szczegółowa analiza pokazuje, że 50–60-letni

pracownicy są bardziej wydajni niż ich 25–35-letni koledzy, rzadziej bowiem popełniają poważne błędy, których skorygowanie pociąga za sobą naprawdę wysokie koszty.

Drugie opracowanie pokazuje, że nie jest to bynajmniej przypadek jednostkowy dotyczący tylko przemysłu przetwórczego. MEA przeprowadziło prawie 5 milionów pomiarów procesów pracy w branży ubezpieczeniowej. I ponownie okazało się, że średnia wydajność pracy nie zależy od wieku. Jeśli dokładniej przyjrzeć się szczegółom, widać, że przy względnie monotonicznych i powtarzalnych czynnościach ludzie z wiekiem faktycznie pracują wolniej, ale w pracy wymagającej intelektualnie – w przypadku ostatniego badania było to na przykład przygotowanie umów lub indywidualna obsługa klientów – ich wydajność wzrasta.

Jest więc logiczne, że doświadczenie starszych pracowników należy cenić, a nie tracić na skutek ich wcześniejszego przechodzenia na emeryturę. Kraj, w którym oczekiwana długość życia stale wzrasta, potrzebuje wyższego wieku emerytalnego. W przyszłości starsi pracownicy powinni korzystać z lepszej oferty szkolenia i doskonalenia zawodowego, by poznawać nowe technologie i dzięki temu zachować elastyczność. Wzorem na tym polu są kraje skandynawskie, gdzie osoby powyżej 40 roku życia otrzymują znacznie większe wsparcie niż w Niemczech. Potrzeba lepszej oferty doskonalenia zawodowego i kształcenia permanentnego jest w naszym kraju kwestią bezsporną z politycznego punktu widzenia, a w sensie ekonomicznym to po prostu truizm. Dotychczas pozostaje jednak w sferze deklaracji bez pokrycia, ponieważ pracodawcy, pracownicy i państwo spierają się o finansowanie.

Uelastycznienie dostępu do emerytury

To tyle, jeśli chodzi o analizę średnich wyników na przestrzeni czasu. Nie można jednak przyjąć jednego właściwego wieku emerytalnego, który będzie w danym czasie obowiązywać wszystkich. Ludzie za bardzo się różnią. Przykłady podaliśmy na początku: zdrowie, warunki pracy, zainteresowania, stosunek do rodziny – a różnice dotyczą przecież nie tylko ludzi, lecz także warunków życia. By dostosować wybór wieku emerytalnego do sytuacji życiowej i indywidualnych możliwości, potrzebna jest więc elastyczność.

Ogólnie mówiąc, elastyczne przechodzenie na emeryturę oznacza umożliwienie pracownikom stopniowego redukcji wymiaru czasu pracy pod koniec kariery zawodowej i dodatkowego zarobkowania już po przejściu na emeryturę.

Ale to łatwiej powiedzieć, niż zrealizować. Nie bez powodu rząd Republiki Federalnej Niemiec podchodzi do problemu elastycznej emerytury z dużą ostrożnością. Tak więc po osiągnięciu regularnego wieku emerytalnego można dzięki dodatkowym źródłom dochodu uniknąć gwałtownego obniżenia standardu życia, bo przecież emerytura jest z reguły znacznie niższa niż dochód uzyskiwany z pracy. A to będzie skłaniać starszych pracowników do zwiększania aktywności zawodowej. Z kolei elastyczność przed osiągnięciem granicy wieku emerytalnego może obniżyć wolumen pracy osób starszych.

Możliwość wcześniejszego pobierania emerytury częściowej będzie bowiem zachęcać do ograniczenia czasu pracy. Aby jednak elastyczność – tak bardzo pożądana przez starszych pracowników – nie następowała kosztem młodszych płatników składek, należy pogodzić finansowe konsekwencje wyboru elastycznego wieku emerytalnego dla całej wspólnoty ubezpieczonych z indywidualnymi korzyściami dla pracowników starszych. I tu główną rolę odgrywają nie lubiane podwyższenia składek i obniżenia świadczeń, występujące przy dostępie do ubezpieczenia emerytalno-rentowego.

Do celów analizy skutków finansowych generowanych przez elastyczne modele emerytalne – a więc także na potrzeby dyskusji politycznej w tym zakresie – ważne jest rozróżnienie pomiędzy wejściem w fazę wypłaty świadczenia z ubezpieczenia emerytalno-rentowego a wyjściem z rynku pracy. Są to dwa momenty dotyczące dwóch oddzielnych decyzji ekonomicznych. W praktyce obydwie momenty i towarzyszące im decyzje są często ze sobą powiązane, choć – ze względu na różne przepisy dotyczące wcześniejszych emerytur – na pewno nie zawsze tak jest. Dyskutowane tu uelastycznienie jeszcze bardziej oddziela te decyzje od siebie.

Dla ubezpieczenia emerytalno-rentowego znaczenie ma przede wszystkim pierwsza decyzja, a i to tylko wtedy, gdy system emerytalny nie jest „neutralny” w stosunku do wieku przejścia na emeryturę. Z ekonomicznego punktu widzenia „ceną” za dłuższy okres poboru świadczeń jest niższa emerytura (tzn. obniżenie świadczenia), a nagrodą za krótszy okres poboru – wyższa emerytura (tzn. podwyższenie świadczenia). Konsekwencje finansowe dla całej wspólnoty ubezpieczonych pojawiają się tylko wtedy, gdy owa cena nie jest obliczona poprawnie, a więc podwyższenia i obniżenia świadczeń są zbyt wysokie lub zbyt niskie. Jeśli do tego dojdzie, pojawiają się skutki o charakterze fiskalnym oraz czynniki wpływające na ofertę pracy, co także ma wpływ na finanse państwa.

Druga decyzja – wyjście z fazy życia zawodowego – to przede wszystkim kwestia wyważenia pomiędzy dobrodziejstwem korzystania z czasu wolnego zamiast chodzenia do pracy a dostępem do dóbr konsumpcyjnych, na który pozwala wynagrodzenie za pracę, zwykle wyższe od świadczeń emerytalnych. „Ceną” za korzystanie z czasu wolnego jest brak wynagrodzenia za pracę. Konsekwencje dla budżetu są różnorodne i powszechnie znane (podatek od wynagrodzeń, ubezpieczenia społeczne, podatek obrotowy od zwiększonej konsumpcji itd.).

Zachowania przed osiągnięciem granicy wieku emerytalnego lub po nim rozkładają się w Niemczech bardzo niesymetrycznie.

Elastyczne wychodzenie z życia zawodowego przed osiągnięciem normalnego wieku emerytalnego jest całkiem popularne. Przy tym korzystanie z elastycznych modeli przy przejściu na emeryturę odbywa się obecnie w Niemczech – gdzie 400 000 osób zdecydowało się na taką możliwość – prawie wyłącznie w formie zmniejszonego wymiaru czasu pracy w okresie przedemerytalnym. Natomiast emerytura częściowa jest wybierana przez mniej niż 0,25 proc. ubezpieczonych, co w liczbach bezwzględnych daje zaledwie 1600 osób. Szczególnie interesująca jest obserwacja, że 90 proc. osób decydujących się na zmniejszony wymiar czasu pracy w okresie przedemerytalnym wybiera model blokowy. Stopniowe przechodzenie w stan spoczynku odbywa się więc zasadniczo tylko na

papierze, ponieważ pracownicy (zapewne w porozumieniu ze swoimi pracodawcami) zwykle od razu całkowicie rezygnują z życia zawodowego. Badania wskazują jednak, że większość ubezpieczonych chciałaby stopniowego przechodzenia na emeryturę, czyli formy absolutnie dostępnej w ramach obowiązujących obecnie przepisów.

Łączenie dochodu uzyskiwanego z pracy zarobkowej ze świadczeniem emerytalnym po osiągnięciu regularnego wieku emerytalnego zapewnia pracownikom – ze względu na brak limitu wysokości osiąganych zarobków – znacznie większą elastyczność. Ubezpieczeni mogą pobierać pełną lub częściową emeryturę obok wynagrodzenia za pracę. Mimo to takie rozwiązanie jest mało popularne. Powodem są być może sztywne przepisy dotyczące okresu przed osiągnięciem granicy wieku emerytalnego, ponieważ raz podjęte decyzje o zakończeniu kariery zawodowej w tym przedziale wiekowym są z reguły rzadko poddawane rewizji. Dlatego po osiągnięciu wieku emerytalnego tylko nieliczni pracownicy podejmują pracę zawodową.

Analiza dostępnych obecnie w Niemczech modeli elastycznego przechodzenia na emeryturę pokazuje, że dotychczas w naszym kraju prawie nie korzystano z form stopniowego wychodzenia z życia zawodowego. Może być wiele powodów tego stanu rzeczy. Z jednej strony wydaje się, że przy przejściu na wcześniejszą emeryturę pracownicy chętniej wybierają całkowite zakończenie życia zawodowego. Ma to także związek z bodźcami finansowymi, jakie oferują dostępne obecnie modele, ponieważ kontynuacja pracy w systemie zmniejszonego wymiaru godzin w okresie przedemerytalnym nie jest dostatecznie nagradzana. Dodatkowo również pracodawcy wydają się preferować modele blokowe, co może być powodowane trudnościami z zakładową organizacją pracy przy zmniejszonym wymiarze godzin.

Z perspektywy międzynarodowej widać, że przepisy przewidujące subwencjonowanie przez państwo lub przedsiębiorstwa zatrudnienia na część etatu prowadzą wprawdzie do zwiększenia uczestnictwa w rynku pracy, ale często powodują jednocześnie redukcję wolumenu pracy. Doświadczenia austriackie (wzrost zatrudnienia o 1 proc., ale wolumen pracy mniejszy o 29 proc.) mogą mieć duże znaczenie także dla Niemiec. Z ekonomicznego punktu widzenia jest to logiczne. Pracownicy decydując się na zmniejszony wymiar czasu pracy, mogą dzięki subwencji zwiększyć swoje wynagrodzenie godzinowe. Podwyższenie dochodu prowadzi wtedy do większego zapotrzebowania na czas wolny. Nie ma natomiast efektu zastąpienia, który przy wzroście wynagrodzeń zakłada zwiększoną ofertę pracy, ponieważ wyższe wynagrodzenie godzinowe jest dostępne tylko w przypadku zatrudnienia na część etatu.

Przykład Szwecji pokazuje, że likwidacja wszelkich limitów dotyczących dodatkowego zarobkowania i możliwość dowolnego łączenia dochodu z pracy z emeryturą, dostępna po osiągnięciu określonego wieku minimalnego (61 lat), pozwala na oddzielenie momentu rozpoczęcia poboru świadczeń emerytalnych od momentu odejścia z życia zawodowego. W rezultacie szwedzcy ubezpieczeni w większym stopniu łączą dochody uzyskiwane z pracy zawodowej ze świadczeniami emerytalnymi. Okazało się jednak, że wyznaczenie minimalnego wieku emerytalnego na 61 lat doprowadziło w Szwecji do obniżenia przeciętnego wieku przechodzenia na emeryturę. Ze względu na związane

z tym konsekwencje dla finansów państwa zdecydowano więc, że w przyszłości granica zostanie podniesiona do 63 roku życia.

W sumie więc doświadczenia innych krajów w zakresie elastycznych programów przechodzenia na emeryturę pokazują, że subwencjonowanie pracy w zmniejszonym wymiarze godzin wpływa pozytywnie na udział starszych pracowników w życiu zawodowym, ale z reguły prowadzi też do zmniejszenia wolumenu pracy, a to właśnie ten ostatni czynnik ma większe znaczenie dla gospodarki narodowej. W dużym stopniu wynika to stąd, że tylko nieliczne spośród omówionych systemów emerytalnych są neutralne w kwestii stosowania zachęt, a nawet implikują negatywne konsekwencje dla osób pracujących dłużej. Do indywidualnych preferencji dotyczących wcześniejszego przechodzenia na emeryturę dochodzą więc jeszcze zachęty finansowe z systemu emerytalno-rentowego.

Można z tego wyciągnąć wniosek, że chcąc pozostawić ubezpieczonym możliwość wyboru właściwego dla nich wieku emerytalnego, należy najpierw tak ukształtować system emerytalno-rentowy, by był on neutralny pod względem stosowanych bodźców. Jak pokazują doświadczenia austriackie, oznacza to, że podwyższenia i obniżenia świadczenia emerytalnego muszą być wyższe niż w Austrii (ok. 4,5 proc. za każdy rok), a więc i znacznie wyższe od obowiązujących obecnie w Niemczech (3,6 proc. za każdy rok). Obliczane często w literaturze naukowej neutralne pod względem stosowanych bodźców dodatki i odjęcia od emerytury sytuują się na poziomie ok. 6,5 proc. i powinny być nieco niższe w przypadku osób młodszych (w wieku poniżej 63 lat) i zdecydowanie wyższe w późniejszych latach (po 67 roku życia). W tak ukształtowanym *level playing field* można by całkowicie zrezygnować z limitów w zakresie dodatkowego zarobkowania.

Ponadto wydaje się, że dążenie do elastycznych form zatrudnienia charakteryzujących się zmniejszoną liczbą godzin pracy jest trudnym wyzwaniem dla przedsiębiorstw. Wspierające działania pracodawców mogłyby jednak pomóc w zwiększeniu poziomu zatrudnienia osób starszych i lepszym wykorzystaniu potencjału zarobkowego tej grupy wiekowej.

Podsumowanie

Nie ma czegoś takiego, jak stały, wyznaczony na zawsze i dla wszystkich, „właściwy” wiek emerytalny. Na przestrzeni czasu nie może on bowiem pozostawać bez zmian, a w jednym określonym momencie nie może być jednakowy dla wszystkich ubezpieczonych, bo wtedy nigdy nie będzie w stanie uwzględnić różnorodności ludzi i ich warunków życiowych.

Na pytanie, jak najlepiej dostosować przeciętny wiek emerytalny do zmian w kondycji zdrowotnej społeczeństwa, której konsekwencją jest jak dotąd stały wzrost oczekiwanej długości życia, można udzielić stosunkowo prostej odpowiedzi. Trzeba mianowicie zachować proporcje poszczególnych etapów życia. Dłuższe życie pozwala na dłuższy okres kształcenia i poboru świadczeń; ale to oznacza, że także czas aktywności zawodowej

musi proporcjonalnie wzrosnąć. Wprowadzając prostą zasadę 2:1, która byłaby stosowana np. co 5 lat, można zagwarantować zachowanie proporcji i jednocześnie uwolnić politykę od niepopularnego tematu wieku emerytalnego.

Trudniejsza do rozwiązania jest natomiast kwestia, jak ukształtować dostęp do emerytury na tyle elastycznie, by jedni mogli na nią przechodzić wcześniej, a inni później, i to bez uszczerbku dla wspólnoty wszystkich ubezpieczonych. Jak pokazują doświadczenia wielu krajów, wymaga to przede wszystkim podniesienia dodatków i odjęć od świadczeń emerytalnych do poziomu zapewniającego neutralność oraz zmniejszenia oporu pracodawców wobec zatrudniania pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Obydwa problemy niosą za sobą dalsze implikacje. Dłuższa faza aktywności zawodowej wymaga na przykład elastyczniejszej organizacji kształcenia i zdecydowanie szerszej oferty doskonalenia zawodowego. Aby ludzie mogli pracować także w bardziej zaawansowanym wieku, należy odpowiednio wcześniej przenosić ich ze stanowisk wymagających wykonywania pracy wyczerpującej fizycznie i psychicznie i oferować im możliwość przekwalifikowania. Potrzebna do tego zmiana mentalności i niezbędne przekształcenia strukturalne stanowią wielkie zadania dla państwa, pracodawców i pracowników. A te w dobie cyfryzacji i przyspieszającego postępu techniki w gospodarce 4.0 i tak są już spóźnione.

*prof. dr Axel Börsch-Supan
dyrektor ds. prawa i polityki społecznej
w Munich Center for the Economics of Aging (MEA)
w Towarzystwie Wspierania Nauki im. Maxa Plancka,
profesor Uniwersytetu Technicznego w Monachium*

Demography and the time of professional activity: what is the «right» retirement age?

The retirement age should not be a constant value, but adjusted to the demographic situation of society and the finances of the pension system. On the other hand, at the same time, it should correspond to the diversity of citizens and their living conditions, health and the possibility of continuing work, which justifies the statement that it cannot be an equal age for all. The author of the study seeks a compromise between the diverging interests of particular social groups and answers the question as to whether an „appropriate” retirement age is the right wording.

Key words: retirement age, life expectancy, flexible access to retirement