

# *Elastyczne rozwiązania w systemach emerytalnych państw członkowskich UE w kierunku wydłużania aktywności zawodowej*

Kamila BIELAWSKA<sup>1</sup>  
Uniwersytet Gdański, Wydział Zarządzania

*Streszczenie.* Proces starzenia się ludności i jego ekonomiczno-finansowe skutki sprawiają, że poszukuje się rozwiązań, które pozwolą utrzymać aktywność zawodową pracowników. Dłuższe okresy pracy są korzystne dla stabilności systemów emerytalnych, a jednocześnie przyczyniają się do uzyskiwania wyższych świadczeń emerytalnych. Pomimo sukcesywnych reform systemów emerytalnych w wielu państwach UE efektywny wiek emerytalny pozostaje na niższym poziomie niż wiek powszechny, a okresy zatrudnienia nie wzrastają w oczekiwanym tempie. Podwyższanie wieku emerytalnego ma ekonomiczne uzasadnienie wtedy, gdy większość pracowników będzie w stanie pracować do jego ukończenia. Jak wynika z badań prowadzonych w niektórych państwach europejskich, rezygnacja z pracy w ogóle lub w pełnym wymiarze czasu jest spowodowana problemami zdrowotnymi lub wynika z niepełnosprawności. W systemach emerytalnych 15 państw członkowskich UE oraz w Norwegii stosowane są rozwiązania, które pozwalają na elastyczne przechodzenie na emeryturę, m.in. umożliwiając łączenie pracy w obniżonym wymiarze czasu z pobieraniem emerytury częściowej. Skuteczność i efektywność stosowanych obecnie rozwiązań jest niejednoznaczna, co wynika z ich dużego zróżnicowania konstrukcyjnego, a także ze specyfiki rynku pracy w poszczególnych krajach. Wydaje się jednak, że zainteresowanie rozwiązaniami takimi jak emerytura częściowa będzie wzrastać, albowiem mogą się one przyczynić do wydłużenia okresu aktywności zawodowej przynajmniej niektórych grup pracowników.

*Słowa kluczowe:* zatrudnienie, emerytura częściowa, efektywny wiek emerytalny.

*Kody JEL:* J32, J38, H55.

## **1. Wstęp**

Systemy emerytalne w Europie znajdują się pod presją wynikającą m.in. z dynamicznego starzenia się ludności. Proces ten jest dużym wyzwaniem zarówno dla gospodarek państw członkowskich UE, jak i dla stabilności systemów emerytalnych, a także stawia pod znakiem zapytania adekwatność przyszłych emerytur. Rozwiązaniem, które stano-

---

<sup>1</sup> Kontakt z autorem: Kamila Bielawska, Wydział Zarządzania, Uniwersytet Gdański, ul. Armii Krajowej 101, 81-824 Sopot, Polska, e-mail: kamila.bielawska@ug.edu.pl.

wi odpowiedź na te wyzwania, jest wydłużanie okresów zatrudnienia. Działania mające na celu wydłużenie okresu zatrudnienia należą do priorytetów polityki UE. Znajduje to swoje odzwierciedlenie w celach strategii *Europa 2020* [European Commission 2010], a także w białej księdze *Plan na rzecz adekwatnych, bezpiecznych i stabilnych emerytur* [European Commission 2012]. Kraje członkowskie reformują systemy emerytalne, m.in. podwyższając wiek emerytalny czy zwiększając wymogi dotyczące stażu uprawniającego do uzyskania pełnej emerytury, jednak efekty tych działań nie mają odpowiedniego odzwierciedlenia w efektywnym wieku emerytalnym. Celem artykułu jest ocena możliwości wydłużenia okresów zatrudnienia poprzez stosowanie instrumentów elastycznego przechodzenia na emeryturę na przykładzie emerytur częściowych w wybranych państwach europejskich.

## **2. Działania na rzecz wydłużenia aktywności zawodowej w państwach UE w ramach publicznych systemów emerytalnych**

Promowanie dłuższych okresów zatrudnienia poprzez różnego rodzaju działania prawne i instytucjonalne, zwłaszcza w ramach systemów zabezpieczenia społecznego i polityk rynku pracy, jest powszechną praktyką wśród państw członkowskich UE<sup>2</sup>. Jednym z podstawowych bodźców skłaniających do tych działań są oczekiwane konsekwencje starzenia się ludności dla wzrostu gospodarczego i finansów publicznych przy konieczności uwzględnienia adekwatności świadczeń emerytalnych. Z perspektywy makroekonomicznej przechodzenie na emeryturę w zbyt wczesnym wieku, tzn. w takim, który jeszcze umożliwia pracę, jest szkodliwe dla gospodarki, ponieważ obniża podaż pracy, co w konsekwencji prowadzi do spowolnienia wzrostu gospodarczego [Góra 2003, s. 151], a jednocześnie utrudnia pokrycie przyrzeczonych świadczeń. Z punktu widzenia jednostki zbyt krótkie okresy zatrudnienia pociągają za sobą niskie świadczenia, które w przyszłości nie pokryją nawet podstawowych potrzeb.

Wytyczne dla polityk publicznych w zakresie wzrostu aktywności zawodowej są zawarte w wielu dokumentach UE, m.in. w strategii *Europa 2020* [European Commission 2010] i w białej księdze: *Plan na rzecz adekwatnych, bezpiecznych i stabilnych emerytur* [European Commission 2012]. Drugi z przytoczonych dokumentów w ramach jednego z dwóch priorytetowych celów wskazuje na konieczność reformowania systemów emerytalnych krajów członkowskich w celu zachowania odpowiednich proporcji między okresem zatrudnienia a okresem emerytalnym, przede wszystkim przez:

- powiązanie wieku emerytalnego z dłuższym przeciętnym trwaniem życia,
- ograniczenie dostępu do wcześniejszych emerytur,
- wspieranie wydłużania okresów zatrudnienia (m.in. przy wykorzystaniu środków Europejskiego Funduszu Społecznego),
- zrównanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn.

---

<sup>2</sup> W Polsce, ze względu na bardzo niską aktywność zawodową osób w wieku powyżej 50 lat, prowadzi się badania, które mają ustalić przyczyny takiego stanu rzeczy oraz wypracować rozwiązania, mające sprzyjać wydłużeniu okresów zatrudnienia, por. [Kotowska, Wóycicka 2008; Klimkiewicz 2012; Kryńska *et al.* 2013; Perek-Białas, Ruzik 2014; Wiktorowicz 2014].

Tabela 1. Powszechny i wcześniejszy (w nawiasach) wiek emerytalny oraz bodźce mające wpływ na decyzję o przejściu na emeryturę w państwach Unii Europejskiej

Państwo	Mężczyźni				Kobiety				Bodźce	
	2013	2020	2040	2060	2013	2020	2040	2060	Kara	Bonus
Austria	65 (62)	65 (62)	65 (62)	65 (62)	60 (58,8)	60 (60)	65 (62)	65 (62)	x	x
Belgia	65 (60,5)	65 (62)	65 (62)	65 (62)	65 (60,5)	65 (62)	65 (62)	65 (62)		x
Bułgaria	63,7 (63,7)	65 (65)	65 (65)	65 (65)	60,7 (60,7)	62,7 (62,7)	63 (63)	63(63)		x
Chorwacja	65 (60)	65 (60)	67 (62)	67 (62)	65 (60)	65 (60)	67 (62)	67 (62)	x	x
Cypr*	65 (63)	65 (63)	67 (65)	69 (67)	65 (63)	65 (63)	67 (65)	69 (67)	x	
Czechy*	62,7 (59,7)	63,7 (60)	66,5 (61,5)	69,3 (64,3)	59,7 (56,7)	61,7 (58,7)	66,5 (61,5)	69,3 (64,3)	x	x
Dania*	65 (60)	66 (63)	70 (67)	72,5 (69,5)	65 (60)	66 (63)	70 (67)	72,5 (69,5)		
Estonia	63 (60)	63,8 (60,8)	65 (62)	65 (62)	63 (60)	63,8 (60,8)	65 (62)	65 (62)	x	x
Finlandia	66 (62)	66 (63)	66 (63)	66 (63)	66 (62)	66 (63)	66 (63)	66 (63)	x	x
Francja	65,8 (60,8)	67 (62)	67 (62)	67 (62)	65,8 (60,8)	67 (62)	67 (62)	67 (62)	x	x
Grecja*	67 (62)	67 (62)	69,9 (64,9)	71,9 (66,9)	67 (62)	67 (62)	69,9 (64,9)	71,9 (66,9)	x	
Hiszpania	65 (63)	65,8 (63)	67 (63)	67 (63)	65 (63)	65,8 (63)	67 (63)	67 (63)	x	x
Holandia*	65,1 (65,1)	66,3 (66,3)	69,3 (69,3)	71,5 (71,5)	65,1 (65,1)	66,3 (66,3)	69,3 (69,3)	71,5 (71,5)		
Irlandia	65 (65)	66 (66)	68 (68)	68 (68)	65 (65)	66 (66)	68 (68)	68 (68)		
Litwa	62,8 (57,8)	64 (59)	65 (60)	65 (60)	60,7 (55,7)	63 (58)	65 (60)	65 (60)	x	x
Luksemburg	65 (57)	65 (57)	65 (57)	65 (57)	65 (57)	65 (57)	65 (57)	65 (57)		
Łotwa	62 (60)	63,8 (61,8)	65 (63)	65 (63)	62 (60)	63,8 (61,8)	65 (63)	65 (63)		
Malta	62 (61)	63 (61)	65 (61)	65 (61)	62 (61)	63 (61)	65 (61)	65 (61)		
Niemcy	65,3 (63)	65,8 (63)	67 (63)	67 (63)	65,3 (63)	65,8 (63)	67 (63)	67 (63)	x	x
Polska**	65,3	65	65	65	60,3	60	60	60		
Portugalia*	65 (55)	66,4 (55)	67,7 (55)	68,8 (55)	65 (55)	66,4 (55)	67,7 (55)	68,8 (55)	x	x
Rumunia	64,7 (59,7)	65 (60)	65 (60)	65 (60)	59,7 (54,7)	61,4 (56,4)	63 (58)	63 (58)		
Słowacja	62 (60)	62,8 (60,8)	65,4 (63,4)	67,8 (65,8)	58,3 (56,3)	62,8 (60,8)	65,4 (63,4)	67,8 (65,8)	x	x
Słowenia	65 (58,3)	65 (60)	65 (60)	65 (60)	63,5 (58)	65 (60)	65 (60)	65 (60)	x	x
Szwecja	67 (61)	67 (61)	67 (61)	67 (61)	67 (61)	67 (61)	67 (61)	67 (61)		
Węgry	62 (62)	64,5 (64,5)	65 (65)	65 (65)	62 (62)	64,5 (64,5)	65 (65)	65 (65)		x
Wielka Brytania	65 (65)	66 (66)	66,7 (66,7)	68 (68)	61 (61)	66 (66)	66,7 (66,7)	68 (68)		x
Włochy*	66,3	66,8	68,4 (65,4)	70 (67)	62,3	66,8	68,4 (65,4)	70 (67)		
Norwegia	67 (62)	67 (62)	67 (62)	67 (62)	67 (62)	67 (62)	67 (62)	67 (62)		

\* Państwa, w których wiek emerytalny połączony jest ze zmianami trwania życia; wiek emerytalny w poszczególnych latach został obliczony na podstawie oczekiwanych zmian czasu trwania życia z prognozy demograficznej EUROPOP 2013.

\*\* W Polsce z początkiem 2013 r. rozpoczęto proces podwyższania wieku emerytalnego do 67 lat dla kobiet i mężczyzn, jednak z dniem 1 października 2017 r. zostanie on obniżony do stanu sprzed 1 marca 2013 r. (60/65).

Źródło: [European Commission 2015].

W efekcie wiele państw UE podjęło wyżej wymienione działania, uzupełniając je o wydłużenie stażu uprawniającego do emerytury, wprowadzenie motywacji lub kar związanych z decyzją o przejściu na emeryturę czy zwiększenie składek na ubezpieczenie emerytalne (informacje o wieku emerytalnym oraz o ewentualnych bodźcach mających na celu odroczenie momentu przejścia na emeryturę przedstawiono w tabeli 1).

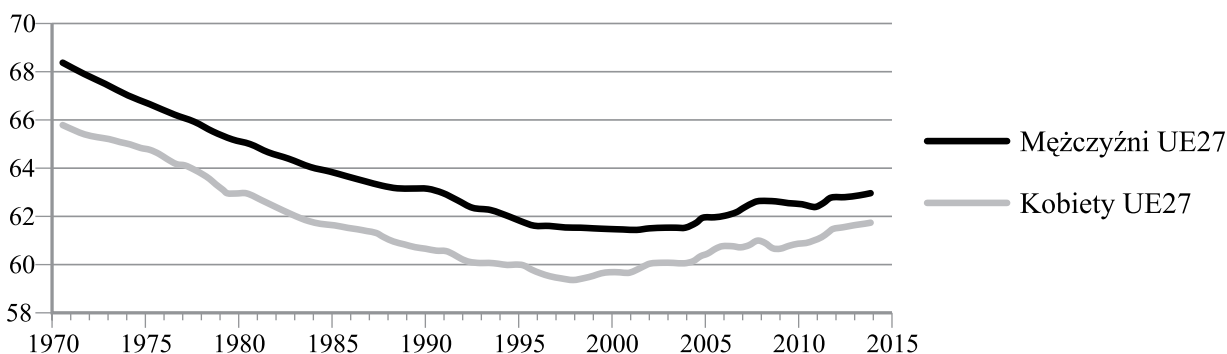
Jak wynika z informacji przedstawionych w tabeli 1, większość państw członkowskich UE daje możliwość przejścia na wcześniejszą emeryturę zarówno kobietom, jak i mężczyznom, przy czym w połowie przypadków skutkuje to obniżoną wysokością świadczenia. W niektórych systemach, takich jak włoski, szwedzki, polski i łotewski, a także norweski (poza UE), stosowana formuła emerytalna zdefiniowanej składki (NDC) automatycznie powoduje dostosowanie wysokości emerytury do oczekiwanego okresu jej pobierania, co ułatwia podejmowanie decyzji o dezaktywacji zawodowej [Barr 2003, s. 61].

Widoczne jest również duże zróżnicowanie wśród państw członkowskich UE pod względem powszechnego wieku emerytalnego. W 2013 r. wynosił on dla mężczyzn od 62 lat na Słowacji, Malcie, Węgrzech i Łotwie do 67 lat w Grecji, Szwecji i Norwegii. W przypadku kobiet kształtował się od 59 lat i 7 miesięcy w Czechach i Rumunii do 67 lat w Grecji, Szwecji i Norwegii. Zdecydowana większość krajów podjęła jednak decyzję o podwyższeniu wieku emerytalnego zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn, co powinno w perspektywie 2060 r. przyczynić się do istotnego wzrostu tego parametru zwłaszcza w tych państwach, w których wiek emerytalny był dotychczas na relatywnie niskim poziomie.

### 3. Efektywny wiek emerytalny i przesłanki przejścia na emeryturę

Rzeczywisty wiek przejścia na emeryturę w ostatnich dziesięcioleciach podlegał istotnym zmianom (rysunek 1). Po sukcesywnym spadku wieku pobrania pierwszej emerytury od lat 70. XX w. do początku XXI w. zauważyć można stopniowy wzrost tego parametru. Niewątpliwie jest to efekt zmian wieku emerytalnego i częściowego eliminowania wcześniejszych emerytur.

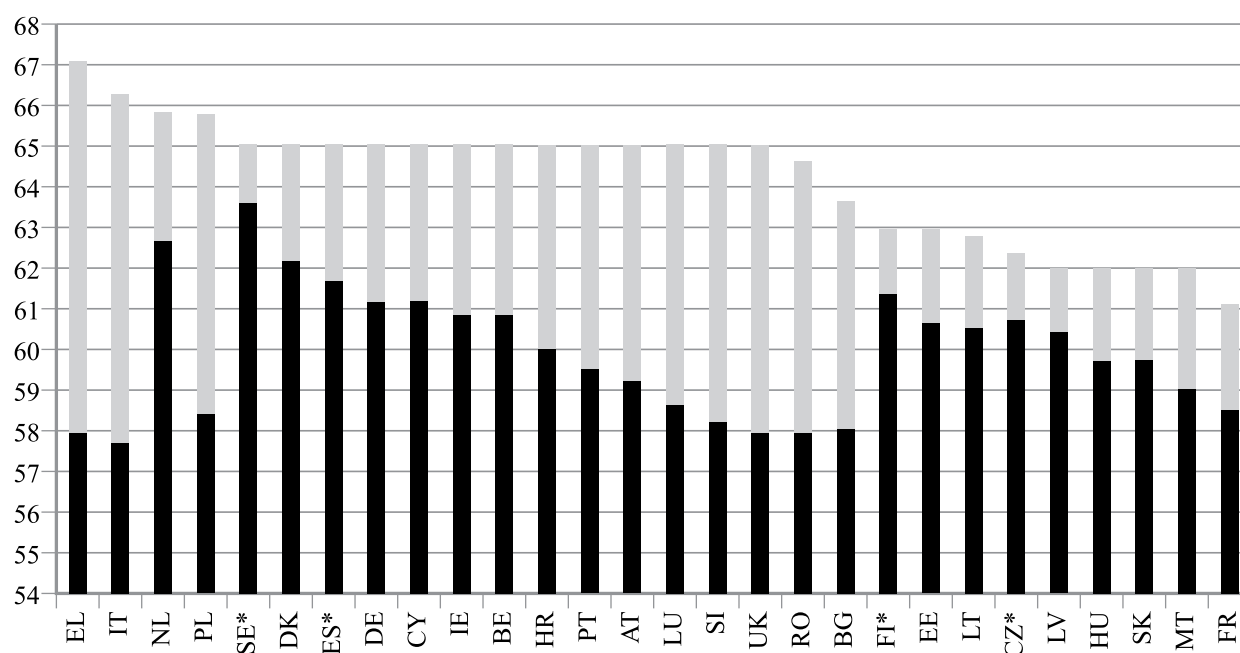
Rysunek 1. Efektywny wiek emerytalny mężczyzn i kobiet w 27 państwach UE w latach 1970–2014



Źródło: opracowanie własne na podstawie [OECD 2016].

Jednak pomimo różnych zmian w publicznych systemach emerytalnych wiek, w którym osoby po raz pierwszy zaczynają pobierać emeryturę, jest obecnie niższy niż powszechny wiek emerytalny (rysunek 2). W 2012 r. w 14 państwach członkowskich mężczyźni zaczęli pobierać emeryturę w wieku 60 lat lub niższym. Najmniejsze różnice między ustawowym a efektywnym wiekiem emerytalnym mężczyzn odnotowano w Szwecji, Finlandii, Czechach i na Łotwie (poniżej 2 lat). W krajach tych stosowany jest elastyczny wiek emerytalny.

Rysunek 2. Wiek emerytalny, w którym mężczyźni pobrali pierwszą emeryturę w 2012 r. (ciemniejszy kolor), oraz powszechny wiek emerytalny w 2013 r. (jaśniejszy kolor)



\* Zróżnicowany wiek emerytalny.

Uwaga: w przypadku Polski od 1 października 2017 r. wiek emerytalny dla mężczyzn zostanie obniżony do 65 lat.

Słowniczek skrótów nazw państw:

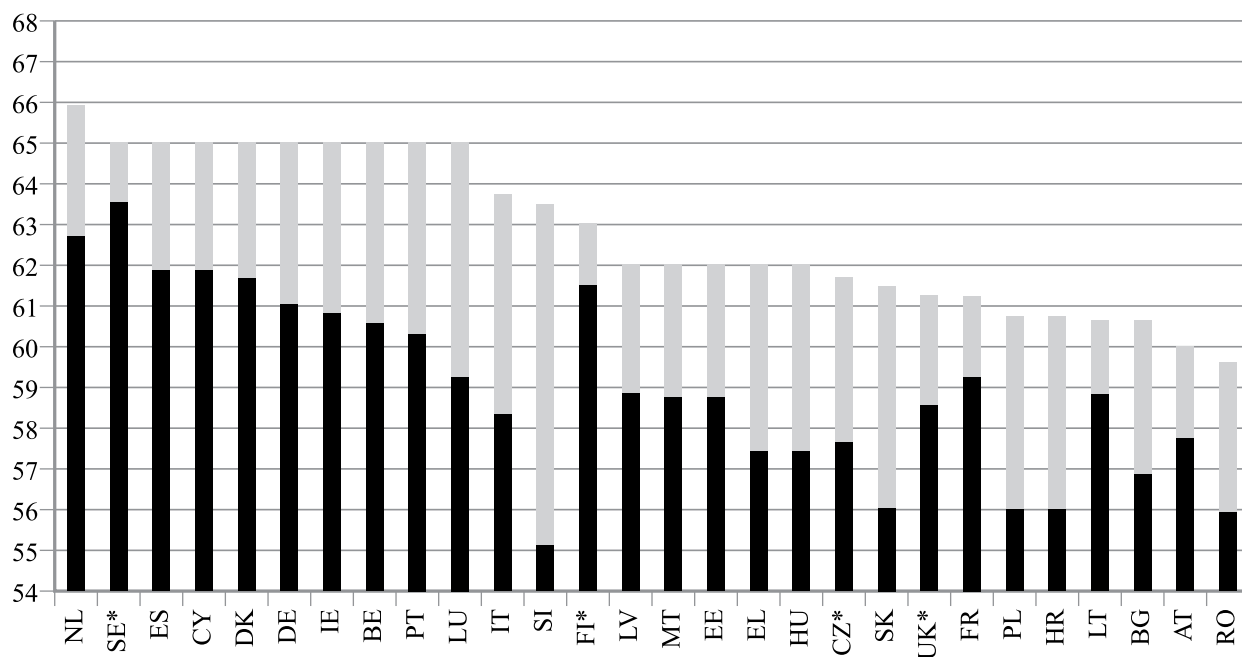
AT	Austria	DK	Dania	NL	Holandia	DE	Niemcy	SE	Szwecja
BE	Belgia	EE	Estonia	IE	Irlandia	PL	Polska	HU	Węgry
BG	Bułgaria	FI	Finlandia	LT	Litwa	PT	Portugalia	UK	Wielka Brytania
HR	Chorwacja	FR	Francja	LU	Luksemburg	RO	Rumunia	IT	Włochy
CY	Cypr	EL	Grecja	LV	Łotwa	SK	Słowacja		
CZ	Czechy	ES	Hiszpania	MT	Malta	SI	Słowenia		

Źródło: [European Commission i SPC 2015].

Podobnie sytuacja wygląda wśród kobiet (rysunek 3). W 2012 r. w 18 państwach członkowskich efektywny wiek emerytalny kobiet był niższy niż 60 lat, a jedynie w 4

z nich różnica między ustawowym a efektywnym wiekiem emerytalnym wynosiła mniej niż 2 lata.

Rysunek 3. Wiek emerytalny, w którym kobiety pobrały pierwszą emeryturę w 2012 r. (ciemniejszy kolor), oraz powszechny wiek emerytalny w 2013 r. (jaśniejszy kolor)



\* Zróżnicowany wiek emerytalny.

Uwaga: w przypadku Polski od 1 października 2017 r. wiek emerytalny dla kobiet zostanie obniżony do 60 lat.

Źródło: [European Commission i SPC 2015].

Jakie zatem czynniki decydują o podjęciu decyzji o zakończeniu aktywności zawodowej i rozpoczęciu pobierania emerytury? Według wyników badania rynku pracy w UE, przeprowadzonego przez Eurostat w 2012 r. [Eurostat 2014], ponad 37% respondentów jako główną przyczynę zakończenia kariery zawodowej wskazało osiągnięcie kryteriów uprawniających do emerytury (w tym do wcześniejszej emerytury). Największy odsetek takich wskazań (powyżej 50% odpowiedzi) wystąpił w Czechach, Słowenii, Bułgarii, na Węgrzech, w Polsce, Austrii i na Malcie. Drugą z kolei przyczyną decyzji o zakończeniu kariery zawodowej (średnio 21% odpowiedzi) były problemy ze zdrowiem i niepełnosprawność. Wskazania tej przyczyny przejścia na emeryturę (problemy ze zdrowiem własnym i niepełnosprawność) powyżej średniej dla UE odnotowano w Rumunii, Chorwacji, Estonii, na Łotwie, w Austrii, Luksemburgu, Danii, Hiszpanii, Portugalii, Niemczech, Finlandii, a poza UE w Norwegii oraz Islandii. Jednocześnie w większości z wymienionych państw respondenci pytani o to, czy chcieliby dłużej pozostać na rynku pracy, udzielali więcej pozytywnych odpowiedzi niż w pozostałych krajach.

#### 4. Emerytury częściowe jako instrument elastycznego przechodzenia na emeryturę w wybranych państwach UE

Publiczne systemy emerytalne mogą za pomocą różnych środków motywować ludzi do wydłużania okresów zatrudnienia<sup>3</sup>. Analiza okresów zatrudnienia w Unii Europejskiej wykazuje znaczne zróżnicowanie zarówno między poszczególnymi państwami członkowskimi, jak i między kobietami a mężczyznami. W 2013 r. różnica między okresem zatrudniania mężczyzn w różnych krajach UE wynosiła 9 lat, a tylko w 6 z 28 państw członkowskich okres ten był dłuższy niż 40 lat<sup>4</sup> (w Szwecji, Danii, Holandii, Wielkiej Brytanii, Niemczech i na Cyprze) [European Commission i SPC 2015]. W przypadku kobiet okres zatrudnienia wahał się między 25 lat (Włochy, Malta), a 40 lat (Szwecja). W jednej trzeciej państw członkowskich UE okres zatrudnienia kobiet wynosił 30 lat lub mniej [European Commission i SPC 2015].

Jedną z form elastycznego przechodzenia na emeryturę, która może sprzyjać wydłużeniu okresów zatrudnienia, jest emerytura częściowa. Pozwala ona na łączenie pobierania świadczenia z kontynuowaniem pracy. W systemach emerytalnych nie funkcjonują już przeszkody, np. ustalanie wysokości świadczenia na podstawie ostatniego wynagrodzenia, które mogłyby zniechęcać do emerytury częściowej [Chen, Scott 2003]. Badania przeprowadzone w 28 państwach członkowskich UE wykazały, że w 8 z nich aż 75% pracodawców byłoby zainteresowanych funkcjonowaniem rozwiązań pozwalających na łączenie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy z emeryturą częściową [Conen 2013]. Głównym uzasadnieniem takiego oczekiwania była możliwość utrzymania transferu wiedzy w ramach przedsiębiorstwa.

Według raportu Eurofound w 2016 r. emerytury częściowe, choć o różnych celach i konstrukcji, funkcjonowały w 15 państwach członkowskich UE oraz w Norwegii [Eurofound 2016]. Poniżej analizie poddane zostaną rozwiązania funkcjonujące w Finlandii, Niemczech i Norwegii (tabela 2).

W Finlandii rozwiązania dotyczące emerytury częściowej funkcjonują od lat 80. XX w. i były jednym z elementów reformy ujednocniającej rozwiązania emerytalne dla pracowników sektora publicznego i prywatnego. W tym okresie poddawane były licznym zmianom, np. minimalny wiek uprawniający do emerytury częściowej został w 2013 r. podwyższony z 58 do 61 lat. Na koniec 2014 r. odsetek osób uprawnionych, które korzystały z emerytury częściowej, wyniósł ok. 10%. Emerytury częściowe są bardziej popularne wśród kobiet niż mężczyzn oraz wśród pracowników umysłowych, stąd też trudno jest jednoznacznie ocenić wpływ tego rozwiązania na okresy zatrudnienia (pracownicy umysłowi zwykle później rozpoczynają pracę niż osoby wykonujące pracę fizyczną). Z badań przeprowadzonych w 2007 r. wynika, że głównymi przyczynami, dla których osoby decydowały się na emeryturę częściową, były zbyt duże obciążenie

<sup>3</sup> Należą do nich przede wszystkim mechanizmy powodujące ponadproporcjonalny wzrost emerytury w wyniku przedłużenia okresu zatrudnienia.

<sup>4</sup> Okres 40 lat zatrudnienia przyjmuje się jako wariant bazowy przy różnego rodzaju symulacjach wysokości świadczeń emerytalnych. Dane dotyczą rzeczywistych okresów zatrudnienia, czyli z wyłączeniem różnych okresów nieskładkowych, które mogą być uwzględniane przy ustalaniu wymaganego stażu do emerytury.

pracą w pełnym wymiarze, kłopoty ze zdrowiem (ok. 30% odpowiedzi), a także zbyt długie wykonywanie pracy w pełnym wymiarze (11% odpowiedzi) [Eurofound 2016]. W tym samym badaniu respondenci zapytani, co zrobiliby, gdyby nie mogli skorzystać z emerytury częściowej, wskazywali, że wystapiliby o pełną emeryturę (większość z nich miała 63 lata lub więcej, była więc uprawniona do pełnej emerytury). Można zatem wnioskować, że dla pewnej grupy osób – zwłaszcza tych, które zgłaszały problemy ze zdrowiem – możliwość skorzystania z emerytury częściowej przyczyniła się do wydłużenia okresu zatrudnienia. Jednak aż 49% respondentów w badaniu z 2007 r. wskazało, że jeśli nie miałyby dostępu do emerytury częściowej, pracowałyby dalej w pełnym wymiarze czasu pracy. Odsetek osób odpowiadających w ten sposób był stabilny, tj. powtarzał się również we wcześniejszych badaniach. Rozwiązanie to było krytykowane m.in. z powodu odwrotnej redystrybucji od pracowników fizycznych do pracowników umysłowych, gdyż ci pierwsi nie zdecydowali się na emeryturę częściową z powodów finansowych (zbyt duży ubytek wysokości przyszłej pełnej emerytury).

Z początkiem 2017 r. emerytury częściowe w Finlandii zostaną zastąpione możliwością przejścia na emeryturę, począwszy od 61. roku życia (czyli o 2 lata wcześniej niż obecnie), jednak z redukcją świadczenia o 0,4% za każdy miesiąc przed osiągnięciem pełnego wieku emerytalnego. Rozwiązanie to jest podobne do tych, które funkcjonują w Norwegii i Szwecji.

W Niemczech występują różne rozwiązania dotyczące emerytur częściowych, zarówno na poziomie narodowym, jak i zakładowym. W tabeli 2 przedstawiono krótką charakterystykę regulacji centralnych. Do momentu zaprzestania dotowania ze środków publicznych dużym powodzeniem cieszył się program *Altersteilzeitgesetz*. Badania tego rozwiązania przeprowadzone przez dwa zespoły [Berg *et al.* 2015; Huber, Lechner, Wunsch 2016] wykazały pozytywne oddziaływanie emerytury częściowej na wydłużenie okresów zatrudnienia, zwłaszcza w przypadku mężczyzn (w zależności od badanego okresu 1999–2001 i 2002–2004 o odpowiednio 1,8 roku i 1,2 roku). W badaniach Hubera, Lechnera, Wunscha, przeprowadzonych w latach 2002–2008, odnotowano duży pozytywny wpływ częściowej emerytury na wielkość zatrudnienia w przedsiębiorstwach w Niemczech Wschodnich (wzrost o 5–6 punktów procentowych w firmach, które przystąpiły do programu, w porównaniu z tymi, które się na to nie zdecydowały) oraz jednoczesny spadek bezrobocia o 4–5 punktów procentowych. Sugerują oni, że część pracowników zdecydowało się na emeryturę częściową i ograniczony czas pracy zamiast korzystać z programów dla osób bezrobotnych.

W norweskim systemie emerytalnym łączenie pracy z pobieraniem częściowej emerytury możliwe jest od lat 70. XX w. Ostatnie zmiany systemowe, czyli przejście na system zdefiniowanej składki oraz praktycznie rezygnacja z ustawowego wieku emerytalnego, zniechęcają do wcześniejszych emerytur. W latach 2012–2013 wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 62–66 lat był wyższy niż w latach 2009–2010. Badania przeprowadzone przez Midtsundstad w 2014 r. oraz przez innych badaczy wskazują na znaczny wzrost liczby osób łączących pobieranie emerytury i pracę (w 2015 r. było to prawie 44% populacji w wieku 60–66 lat) [Eurofound 2016]. Amundsen i in. zwracają uwagę na fakt, że większość osób w wieku 62–66 lat, kontynuując zatrudnienie, pobie-



ra emeryturę pełną. Jedynie 11% osób pobierało w 2015 r. emeryturę częściową, łączącą ją z kontynuowaniem zatrudnienia [Eurofound 2016].

Tabela 2. Emerytura częściowa w wybranych państwach europejskich

Państwo	Charakterystyka rozwiązania
Finlandia	Do końca 2016 r. osoby zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy przez 12 miesięcy w okresie ostatnich 18 miesięcy mogły przejść na emeryturę częściową od 61. do 67. roku życia (po osiągnięciu 68 lat należało przejść na pełną emeryturę). Równocześnie pracownik musiał mieć co najmniej 5 lat składowych w okresie ostatnich 15 lat i nie mógł korzystać z żadnych innych rodzajów emerytury. Przejście na emeryturę częściową wymagało zawarcia umowy z pracodawcą, która przewidywała zmniejszenie czasu pracy między 35% a 70% pełnego wymiaru czasu pracy. Łączenie emerytury częściowej z pracą umożliwiało płacenie niższego podatku od dochodów osobistych. Uprawnienia emerytalne były gromadzone proporcjonalnie do zmniejszonego czasu wymiaru pracy.
Niemcy	Na poziomie narodowym istnieją dwa rozwiązania (uzupełnione o dodatkowe możliwości w ramach zakładowych programów emerytalnych, np. Deutsche Bahn, Deutsche Post). Jedno z nich (wprowadzone w 1992 r.) umożliwia skorzystanie z emerytury częściowej po osiągnięciu 63. roku życia i kontynuowanie pracy w wymiarze 33%, 50% lub 66% pełnego czasu pracy. Skutkuje to obniżeniem emerytury, np. o ok. 17% dla osób otrzymujących przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej i redukujących czas pracy do połowy pełnego wymiaru czasu pracy. Drugi z systemów ( <i>Altersteilzeitgesetz</i> ), dotowany do końca 2009 r. ze środków publicznych, był opcjonalny dla pracodawców. Przystąpienie do niego związane było z otrzymaniem dotacji, pod warunkiem że w miejsce każdej osoby pobierającej emeryturę częściową (redukcja czasu pracy o 50%) zostanie zatrudniona osoba bezrobotna (w dużych przedsiębiorstwach) lub ucząca się (w małych firmach). Osoby pobierające emeryturę częściową musiały otrzymywać wynagrodzenie na poziomie co najmniej 70% poprzedniej płacy.
Norwegia	Emerytury częściowe funkcjonują od 1973 r., natomiast regulacje w tym obszarze zmieniały się wraz z reformowaniem norweskiego systemu emerytalnego. Od 2011 r. można przejść na emeryturę częściową z ubezpieczenia społecznego w wieku 62–75 lat, natomiast z dodatkowego programu AFP (który obejmuje wszystkich zatrudnionych w sektorze publicznym i ok. 50% zatrudnionych w sektorze prywatnym) w wieku 62–70 lat. Każdy rok odroczenia decyzji o emeryturze do osiągnięcia 75. roku życia skutkuje zwiększeniem emerytury z systemu podstawowego o 5%. Pracownicy mogą łączyć pracę z pobieraniem emerytury (wysokość świadczenia częściowego może być ustalona na poziomie 20%, 40%, 50%, 60% lub 80%).

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Eurofound 2016].

Powyżej scharakteryzowano pokrótce możliwość przejścia na częściową emeryturę jedynie w trzech krajach o odmiennej konstrukcji publicznych systemów emerytalnych. W każdym z nich rozwiązania pozwalające łączyć pracę w obniżonym czasie z pobieraniem częściowej emerytury różnią się, nie można zatem wyciągać uogólnio-

nych wniosków. Warto natomiast pamiętać, aby w analizach skutków stosowania częściowych emerytur patrzeć na zmianę sytuacji w obrębie poszczególnych grup potencjalnych beneficjentów. Koncentracja na danych zagregowanych i uśrednianych może być niewystarczająca dla oceny stosowanych rozwiązań.

## 5. Zakończenie

Proces starzenia się ludności i jego ekonomiczne konsekwencje skłaniają do poszukiwania rozwiązań, które pomogą złagodzić ich negatywne skutki dla gospodarki, finansów publicznych i samych zainteresowanych. Poszukiwanie metod, które pomogą wydłużyć aktywność zawodową pracowników w Europie, gdzie proces starzenia się ludności przebiega najbardziej intensywnie, jest jednym z najważniejszych zadań badawczych naukowców zajmujących się tą problematyką. Publiczne systemy emerytalne są jednym z narzędzi, które takich rozwiązania mogą dostarczyć. Od początku XXI w. obserwujemy zmiany parametrów w publicznych systemach emerytalnych w państwach UE, tj. wzrost ustawowego wieku emerytalnego, ograniczanie wcześniejszych emerytur czy wydłużenie stażu pracy uprawniającego do pełnej emerytury. Działania te stopniowo przekładają się na wzrost efektywnego wieku emerytalnego, chociaż w wielu państwach UE pozostaje on na niższym poziomie niż wiek ustawowy. Dzieje się tak z wielu powodów, m.in. ze względu na stopniowe rozkładanie w czasie wyżej wymienionych działań oraz relatywnie korzystną wysokość świadczeń wypłacanych obecnie z publicznych systemów emerytalnych. Sukcesywnie jednak sytuacja będzie się zmieniać. Emerytury z systemów publicznych będą oferowały coraz niższą stopę zastąpienia, wymuszając wydłużanie aktywności zawodowej. W kolejnych latach będziemy zapewne świadkami dalszego podwyższania wieku emerytalnego, co ma ekonomiczny sens wówczas, gdy ludzie będą w stanie pracować do momentu jego osiągnięcia. Wydaje się, że coraz więcej państw będzie wprowadzało rozwiązania, mające zachęcać pracodawców, aby w większym stopniu dostosowywali warunki pracy (jej intensywność, zakres i czas) do zmieniających się wraz z wiekiem możliwości pracowników. Tym samym wzrosnąć może zainteresowanie różnymi elastycznymi formami przechodzenia na emeryturę, w tym emeryturami częściowymi. Warto pamiętać, że badania prowadzone w wybranych krajach UE w ostatnich latach nie dają jednoznacznej odpowiedzi na pytania o skuteczność i efektywność takich konstrukcji. W dużym stopniu parametry te warunkuje specyfika stosowanych rozwiązań.

## Bibliografia

Barr N., 2003, *Non-Financial Defined Contribution Pensions: Mapping the Terrain*, [w:] Holzmann R., Palmer E. (ed.), *Pension Reform Issues and Prospects for Non-Financial Defined Contribution (NDC) Schemes*, World Bank.

Berg P. et al., 2015, *Can policy facilitate partial retirement? Evidence from Germany*, „NBER Working Paper” 21478.

- Chen Y.-P., Scott J., 2003, *Gradual retirement: An additional option in work and retirement*, „North American Actuarial Journal” vol. 7, no. 3, s. 62–74.
- Conen W.S., 2013, *Older workers: The view of Dutch employers in a European perspective*, Amsterdam University Press, Amsterdam.
- Eurofound, 2016, *Extending working lives through flexible retirement schemes: Partial retirement*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- European Commission, 2010, *Communication from the Commission “Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth”*, COM(2010) 2020 final.
- European Commission, 2012, *White Paper “An Agenda for Adequate, Safe and Sustainable Pensions”*, COM(2012) 55 final.
- European Commission, 2015, *The 2015 ageing report: Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2013–2060)*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- European Commission and SPC (Social Protection Committee), 2015, *The 2015 pension adequacy report: Current and future income adequacy in old age in the EU*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurostat, 2014, *Labour force survey ad hoc module 2012 on transition from work to retirement: Evaluation report*, Luxembourg.
- Góra M., 2003, *System emerytalny*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
- Huber M., Lechner M., Wunsch C., 2016, *The Effect of Firms’ Phased Retirement Policies on the Labour Market Outcomes of Their Employees*, „ILR Review” April.
- Klimkiewicz A., 2012, *Problematyka aktywizacji zawodowej w świetle podwyższonego wieku emerytalnego*, „Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Oeconomica” 274.
- Kotowska I.E., Wóycicka I., 2008, *Sprawowanie opieki oraz inne uwarunkowania podnoszenia aktywności zawodowej osób w starszym wieku produkcyjnym*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.
- Kryńska E. et al., 2013, *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce. Raport końcowy*, Uniwersytet Łódzki, Łódź.
- Lachowska M., Sundén A., Wadensjö E., 2009, *The impact of a phased retirement program: A case study*, „IZA Discussion Paper” no. 4284.
- Midtsundstad T., 2014, *Flexible retirement in Norway*, presentation, Flexible retirement following the Scandinavian Model workshop, 1 November 2014, German Bundestag, Berlin.
- OECD, 2016, *Ageing and Employment Policies - Statistics on average effective age of retirement*, <http://www.oecd.org/els/public-pensions/ageingandemploymentpolicies-statistics-on-average-effective-age-of-retirement.htm>, (dostęp: 01.12.2016).
- Perek-Białas J., Ruzik A., 2014, *Aktywizacja starszych ludzi na rynku pracy: bariery i możliwości*, <http://dspace.uni.lodz.pl/xmlui/bitstream/handle/11089/3696/47.%20Ruzik%2c%20Perek.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, (dostęp: 01.12.2016).
- Wiktorowicz J., 2014, *Wydłużenie aktywności zawodowej czy przejście na emeryturę? Studium mikroekonomiczne*, „Studia Demograficzne” 2 (166).

## *Flexible solutions in the EU Member States' pension systems aiming at prolongation of professional activity*

**Abstract.** The phenomenon of aging population and its economic and financial effects encourages researchers to seek for solutions to keep employees longer in their professional activity. Extended periods of work are beneficial for the sustainability of pension systems and contribute to higher old-age pensions. Despite successive reforms of pension systems in many EU countries, the effective retirement age remains at a lower level than the statutory retirement age and the period of employment does not increase at the expected rate. Raising the retirement age is economically rational provided that most of the employees are able to work to its completion. According to studies carried out in some European countries, part of the employed leave the labour market (permanently or partially) due to health problems or disability. Pension systems of 15 EU Member States and in Norway provide solutions that allow flexible retirement, including the ones that permit to combine a reduced-hour work with the collection of partial retirement. Currently used solutions seem neither successful nor effective, due to the large diversity in gradual retirement design, as well as the specific nature of labour market in these countries. It appears, however, that interest in the flexible retirement such as partial retirement will increase, because it can help extend the professional life of at least some groups of employees.

**Keywords:** employment, partial pension, effective retirement age.

**JEL Codes:** J32, J38, H55.