The retirement age and the hiring of senior workers / Trond Christian Vigtel // Labour Econ. - 2018, vol. 51, s. 247-270, rys. tab. bibliogr.

Wiek emerytalny a zatrudnianie starszych pracowników.

W świetle wydłużonego okresu życia a tym samym potrzeby wydłużenia okresu aktywności zawodowej, wiele państw należących do Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju musi przeprowadzić reformy przestarzałego już publicznego systemu emerytalnego. Ustawodawcy mają do wyboru dwie drogi. Podejście elastyczne, pozwalające na pobieranie emerytury przy jednoczesnym wzmocnieniu inicjatyw zachęcających do kontynuowania pracy, oraz podejście zalecane, zwiększające minimalny ustawowy wiek emerytalny. Niniejszy artykuł wnosi swój wkład do literatury przedmiotu poprzez pokazanie, że zastosowanie podejścia elastycznego może doprowadzić do pozytywnych następstw dla popytu na starszych pracowników, poprzez zwiększone przyjmowanie ich do pracy. Aby pokazać tę zależność, autor rozpatruje reformę powszechną norweskiego publicznego systemu emerytalnego z 2011 roku. Reforma ta oparta jest na podejściu elastycznym i wiąże się m.in. z obniżeniem minimalnego wieku emerytalnego dla firm sektora prywatnego z 67 do 62 lat. Zmniejszenie długości okresu prowadzącego do przejścia na emeryturę ma pozytywny związek przyczynowy w postaci zwiększonego przyjmowania do pracy osób starszych. Jednym z możliwych wyjaśnień tej zależności jest fakt, że krótszy okres do przejścia na emeryturę zmniejsza zagrożenia, jakie niesie ze sobą dla pracodawcy zatrudnienie osoby starszej. Jej produktywność z czasem może spaść, a prawa chroniące pracownika oraz ograniczone możliwości na rynku pracy, sprawiają, że firma pozostaje z mało produktywnym a kosztownym pracownikiem. Wyniki badania pokazują, że wzrost w zatrudnianiu starszych pracowników był głównie spowodowany pozytywną zmianą popytu na wyjątkowo ryzykownych pracowników w starszym wieku, a więc osoby z wcześniejszymi zwolnieniami chorobowymi oraz osoby pracujące fizycznie. Powszechnie uważa się, że to wydłużenie życia zawodowego jest najbardziej skuteczne w reformowaniu publicznego systemu emerytalnego. Wyniki badania zamieszczone w artykule pokazują, iż takie rozwiązanie może mieć niezamierzone negatywne skutki i lepiej jest oprzeć się na podejściu elastycznym.