

# Dobrowolność *versus* przymus w polityce emerytalnej: behawioralne aspekty wieku emerytalnego i decyzji emerytalnych

**Wkład autorów:**

- A – Projekt badań
- B – Zbieranie danych
- C – Analiza statystyczna
- D – Interpretacja danych
- E – Przygotowanie manuskryptu
- F – Analiza literatury
- G – Zbieranie funduszy

C,D,E,F **Łukasz Jurek**

Katedra Socjologii i Polityki Społecznej  
Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu  
ORCID: 0000-0002-0078-471X

**Wstęp:** Niniejszy artykuł wpisuje się w nurt aktualnej dyskusji na temat istoty, funkcji i kształtu ustawowego wieku emerytalnego we współczesnym systemie emerytalnym. Skonfrontowano ze sobą dwie opcje: przymus oraz dobrowolność.

**Cel:** Celem artykułu jest podważenie sensu istnienia ustawowego wieku emerytalnego w systemie zdefiniowanej składki. Autor podaje w wątpliwość zasadność łączenia uprawnień emerytalnych z wymogiem pracy do odgórnie narzuconej granicy wieku.

**Materiał i metody:** W toku prac badawczych wykorzystano wyniki różnych badań przeprowadzonych w ramach ekonomii behawioralnej. Na tej podstawie wyszczególniono szereg systematycznych błędów, które kształtują proces podejmowania decyzji emerytalnych.

**Wnioski:** Racjonalność decyzji emerytalnych jest ograniczona ze względu na różne błędy i ułomności, które mają charakter intrapersonalny (wynikają z wewnętrznych cech człowieka) oraz interpersonalny (wynikają z uwarunkowań zewnętrznych i związane są z funkcjonowaniem całego społeczeństwa). Jest to ważny argument przeciwko stosowaniu dobrowolności w polityce emerytalnej. Wydaje się jednak, że przeciwdziałanie tym ograniczeniom byłoby bardziej uzasadnione niż stosowanie przymusu.

**Słowa kluczowe:** decyzje emerytalne, ekonomia behawioralna, paternalizm, wiek emerytalny

## Self-determination *versus* compulsion in pension policy: behavioural aspects of the statutory retirement age and retirement decisions

**Introduction:** This article is part of the current discussion on the essence, function and shape of the statutory retirement age in the modern pension system. Two options were confronted: compulsion and self-determination.

**Objective:** The aim of the article is to challenge the notion as to the existence of an official retirement age within the defined-contribution system. The author questions the legitimacy of combining old-age pension rights with the work requirement up to the imposed age limit.

**Material and methods:** Employed were the results of various studies conducted within behavioural economics. On this basis, a number of the systematic errors that shape the retirement decision-making process have been identified.

**Results:** The rationality of retirement decisions is limited due to various errors and biases, which are intrapersonal (result from internal human characteristics) and interpersonal (result from external conditions and are related to the functioning of society as a whole). This is an important argument against the use of self-determination within pension policy. It seems, however, that counteracting these limitations would be more justified than using compulsion.

**Key words:** retirement decisions, behavioural economics, paternalism, retirement age

Otrzymano: 8.03.2022

Zaakceptowano po recenzjach: 4.10.2022

DOI: 10.5604/01.3001.0016.0261

## Wprowadzenie

Ustawowy wiek emerytalny to przedmiot rozlicznych debat, które toczą się w Polsce już od dłuższego czasu<sup>1</sup>. Są w nich przytaczane najrozmaitsze argumenty bądź za podwyższaniem tego wieku, bądź za utrzymaniem jego dotychczasowego poziomu. Ze względu na to, że sprawa dotyka bardzo wrażliwego społecznie tematu, wszelkie ewentualne ustalenia spotykają się z emocjonalnymi reakcjami. Można odnieść wrażenie, że racjonalne argumenty często schodzą na dalszy plan, a dyskusja przybiera charakter bardziej ideologiczny niż naukowy. Po części jest to efekt tego, że w kategoriach epistemologicznych nie ma możliwości obiektywnego stwierdzenia, jaki poziom tego parametru należałoby uznać za optymalny czy właściwy<sup>2</sup>.

Niniejsze opracowanie wpisuje się w tę dyskusję. Jego celem jest jednak dywagacja nie na temat wysokości ustawowego wieku emerytalnego, lecz na temat sensu jego istnienia. Podajemy w wątpliwość zasadność łączenia uprawnień emerytalnych z wymogiem pracy do arbitralnie (odgórnie) narzuconej granicy wieku. Ten wątek stanowi element szerszego zagadnienia, jakim jest ogólna zasadność stosowania przymusu w różnych instytucjach zabezpieczenia społecznego (np. obowiązek uczestnictwa w publicznym systemie emerytalnym). Tak sformułowany problem był już wcześniej przedmiotem zainteresowania teoretyków polityki społecznej i został dość obszernie opisany w literaturze przedmiotu<sup>3</sup>.

Ustawowy (oficjalny) wiek emerytalny to określony urzędowo próg, którego przekroczenie uprawnia do ubiegania się o świadczenia emerytalne. Uprawnione osoby zwykle<sup>4</sup> mogą wówczas przejść na emeryturę, ale nie muszą tego robić. Faktyczny moment dezaktywizacji zawodowej i opuszczenia rynku pracy (tzw. efektywny wiek emerytalny) pozostaje w indywidualnej gestii zainteresowanego i jest uzależniony od szeregu różnych czynników, takich jak osobiste potrzeby i preferencje, sytuacja na rynku pracy czy też dostosowanie warunków pracy do możliwości starszych pracowników<sup>5</sup>.

Efektywny wiek emerytalny to obecnie kluczowe zagadnienie teoretyczne i praktyczne, niezwykle istotne z perspektywy indywidualnej (m.in. ze względu na wysokość dochodów emerytalnych) oraz ogólnospołecznej (m.in. stabilność finansów publicznych). W przekazach naukowych, politycznych i publicystycznych panuje ogólna zgoda, że należy wydłużać okres aktywności zawodowej i maksymalnie odkładać w czasie moment przechodzenia na emeryturę. Jest to obecnie priorytetowe wyzwanie dla polityki

1 Więcej na temat tej debaty zob. F. Chybalski, *Wiek emerytalny w perspektywie ekonomicznej. Studium teoretyczno-empiryczne*, Warszawa 2018, s. 13–16.

2 A. Börsch-Supan, *Demografia i czas aktywności zawodowej: co to jest „właściwy” wiek emerytalny?*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka” 2018, nr 1, s. 49–58.

3 Zob. m.in. Ł. Jurek, *Prawo do wolności a przymus w zabezpieczeniu społecznym* [w:] *Zabezpieczenie społeczne a prawa społeczne. Wybrane zagadnienia*, red. O. Kowalczyk, S. Kamiński, Wrocław 2021, s. 78–98.

4 W zależności od rozwiązań instytucjonalno-prawnych przyjętych w danym kraju/systemie.

5 G. Fisher, D. Chaffee, A. Sonnega, *Retirement Timing: a Review and Recommendations For Future Research*, „Work, Aging and Retirement” 2016, Vol. 2(2), s. 230–261; M. Scharn, R. Sewdas i in., *Domains and Determinants of Retirement Timing: A Systematic Review of Longitudinal Studies*, „BMC Public Health” 2018, Vol. 18, s. 1–14.

społecznej państwa. Cel jest zatem jasny. Wątpliwości budzi jedynie sposób osiągnięcia tego celu. Są dwie możliwości: dobrowolność albo przymus.

Dobrowolność oznacza pozostawienie ludziom swobody wyboru w kwestii decyzji emerytalnych<sup>6</sup>. Zakłada się tutaj racjonalność ludzkich zachowań. Każda osoba sama decyduje o momencie zakończenia swojej kariery zawodowej zgodnie z własnymi potrzebami, możliwościami i preferencjami. Rolą państwa jest miękkie oddziaływanie na postawy emerytalne z wykorzystaniem bodźców finansowych i impulsów pozafinansowych. Problemem takiego podejścia jest ryzyko, że ludzie źle oszacują swoje potrzeby finansowe i zbyt wcześnie przejdą na emeryturę. Zbyt wcześnie, czyli zanim zgromadzą odpowiedni kapitał emerytalny niezbędny do należytego (zgodnie z aspiracjami) zaspokajania potrzeb materialnych w okresie starości.

Przymus z kolei oznacza odgórne ograniczanie swobody wyboru, jeśli chodzi o decyzje emerytalne. Wykorzystywane są do tego twarde metody oddziaływania w postaci regulacji prawnych, za pomocą których ustala się wymóg pracy do określonego wieku. Dopiero przekroczenie tego (wysoko ustanowionego) progu wieku otwiera dostęp do uprawnień emerytalnych. Zakłada się tutaj ograniczoną racjonalność ludzkich zachowań. Aby uchronić jednostki przed złymi wyborami, decydenci polityczni przymuszają je do dłuższej pracy i tym samym do gromadzenia odpowiedniego kapitału emerytalnego. Jest to typowy przykład paternalizmu, który koryguje zachowanie ludzi w taki sposób, aby postępowali zgodnie z własnym, dobrze pojętym interesem.

Konfrontacja obu tych opcji (dobrowolności i przymusu) odzwierciedla klasyczny dylemat polityki publicznej, dotyczący wyboru między dwiema wykluczającymi się wartościami: wolnością i bezpieczeństwem. Poszerzanie sfery wolności pociąga za sobą ograniczenie bezpieczeństwa i odwrotnie – zwiększanie bezpieczeństwa odbywa się kosztem ograniczenia wolności osobistej.

Za opcją dobrowolności opowiada się m.in. Gertruda Uścińska, która mówi, że:

[...] emerytura to prawo, a nie obowiązek. Ważne, aby Polacy mogli dokonać racjonalnego wyboru w oparciu o rachunek ekonomiczny, ale i rachunek zdrowia. Chodzi o to, aby przekonywać do późniejszego przechodzenia na emeryturę na zasadzie zachęt, a nie przymusu<sup>7</sup>.

Chodzi o to, aby każdy uczestnik publicznego systemu emerytalnego mógł samodzielnie dokonać wyboru między pracą a emeryturą, stosownie do swoich preferencji, potrzeb finansowych oraz stanu zdrowia. W Polskich realiach swoboda decyzji jest jednak ograniczona ze względu na wyznaczony urzędowo minimalny wiek emerytalny, który

6 Pojęcie „decyzji emerytalnej” jest złożone i najczęściej kojarzone z trzema kwestiami: momentem przejścia na emeryturę, sposobem przejścia na emeryturę, a także wielkością i rodzajem zgromadzonego kapitału emerytalnego. W niniejszym opracowaniu decyzje emerytalne łączone są tylko z tym pierwszym zagadnieniem, czyli momentem zakończenia kariery zawodowej i przejścia na emeryturę.

7 *Wyższe emerytury nie przemawiają do Polaków. Nie chcą podniesienia wieku emerytalnego*, „Business Insider” 2021, <https://businessinsider.com.pl/twoje-pieniadze/emerytury/wiek-emerytalny-a-wysokosc-emerytury-polacy-nie-chca-pracowac-dluzej/y0354z7?> (8.03.2022).

w systemie powszechnym wynosi 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn. Pytanie zatem, czy nie można byłoby pójść o krok dalej i w ogóle zrezygnować z tego ograniczenia, dając ludziom pełną swobodę w wyborze momentu dezaktywacji zawodowej.

Takie rozwiązanie ma zdecydowanych przeciwników. Jednym z nich jest Maciej Żukowski, który twierdzi, że:

dobrowolność przechodzenia na emeryturę jest rozwiązaniem nie do przyjęcia. Głosy opowiadające się za rezygnacją z ustawowej granicy wieku emerytalnego, na rzecz pełnej swobody wyboru tego momentu przez zainteresowanych ignorują doświadczenie, że większość ludzi przechodzi na emeryturę tak wcześnie, jak to możliwe [...]. Podwyższenie wieku emerytalnego jest niezbędnym dostosowaniem systemu emerytalnego do pomyślanej zmiany, jaką jest wydłużenie się życia<sup>8</sup>.

Mimo tego, że dobrowolność spotyka się z częstą krytyką, warto pochylić się nad tym rozwiązaniem. Przemawiają za tym wyniki najnowszych badań prowadzonych w obszarze ekonomii behawioralnej. Coraz częściej wskazują one na fakt, że instytucja oficjalnego wieku emerytalnego może generować wiele negatywnych konsekwencji dla zachowań emerytalnych. W niniejszym artykule zebrano i posegregowano wyniki tych badań. Na tej podstawie zestawiono ze sobą różne argumenty przemawiające zarówno za stosowaniem przymusu, jak i za stosowaniem dobrowolności w polityce emerytalnej.

## Ustawowy wiek emerytalny a decyzje emerytalne: ujęcie koncepcyjne

Podstawowym celem zabezpieczenia emerytalnego jest zapewnienie adekwatnych dochodów na starość. Warto przypomnieć, że początkowo w systemie ubezpieczenia społeczne ryzyko starości nie miało charakteru samodzielnego, lecz było połączone z ryzykiem niepełnosprawności. Zgodnie z zasadą tzw. domniemanego inwalidztwa podeszły wiek stanowił jedną z przesłanek przyznania renty inwalidzkiej. Uznawano bowiem, że jeśli robotnik fizyczny pracował w trudnych warunkach przez kilkadziesiąt lat i dożył starości, to z pewnością nie może być osobą zdrową i w pełni sprawną.

W polskim prawie socjalnym pierwsza regulacja określająca tzw. wiek starczy, czyli pierwowzór wieku emerytalnego, pojawiła się w 1927 r. Ten próg wyznaczono wówczas na poziomie 65 lat dla kobiet i mężczyzn. W późniejszym czasie zmieniano i różnicowano kryteria dostępu do renty starczej, czyli pierwowzoru emerytury. W 1954 r. uzyskanie uprawnień do tego świadczenia uzależniono od dwóch zmiennych: rodzaju wykonywanej pracy oraz płci. Podstawowy próg wieku starczego został ustalony na poziomie 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn. W 1968 r. oficjalnie wprowadzono pojęcie „wieku

<sup>8</sup> M. Żukowski, *Podwyższenie wieku emerytalnego w perspektywie demografii i sytuacji na rynku pracy* [w:] *Wiek emerytalny*, red. M. Żukowski, A. Malaka, Kazimierz Dolny 2012, s. 50.

emerytalnego”, które zastąpiło „wiek starczy”. Poziom tego nowego parametru został jednak utrzymany na dotychczasowym poziomie<sup>9</sup>. Po próbie podwyższenia wieku emerytalnego w 2012 r. do 67 lat dla mężczyzn i kobiet został on w 2017 r. przywrócony do pierwotnego poziomu.

System emerytalny w Polsce przeszedł ostatnimi czasy gruntowne reformy strukturalne. Dawniej (przed 1999 r.) funkcjonował na podstawie tzw. metody zdefiniowanego świadczenia. Cechą tej konstrukcji była tzw. neutralność aktuarialna, oznaczająca brak wpływu okresu składowego na wysokość przyznanego świadczenia. Obecnie (po reformie z 1999 r.) system funkcjonuje na podstawie tzw. metody zdefiniowanej składki, której podstawową cechą jest tzw. sprawiedliwość aktuarialna. Wiąże się ona z indywidualizacją świadczeń, tzn. ich wysokość jest ściśle uzależniona od wielkości zgromadzonego kapitału emerytalnego oraz od przewidywanego czasu, w jakim będzie on dekulowany<sup>10</sup>.

Poprzednio, w systemie zdefiniowanego świadczenia, oficjalny wiek emerytalny stanowił ważny komponent całej konstrukcji instytucjonalno-prawnej zabezpieczenia emerytalnego. W związku z tym, że system nie uwzględniał zachęt ekonomicznych do wydłużania aktywności zawodowej, najczęściej przechodzono na emeryturę wraz z uzyskaniem stosowanych uprawnień. Transformacja systemu i oparcie go na modelu zdefiniowanej składki zasadniczo zmieniły istotę decyzji emerytalnych, które w nowych okolicznościach stały się decyzjami ekonomicznymi. Ludzie zaczęli dokonywać wyboru między dwoma dobrami: czasem wolnym oraz pieniędzmi. Dłuższa praca oznacza mniej czasu wolnego na emeryturze, ale za to wyższe świadczenia emerytalne. I odwrotnie – krótsza praca oznacza więcej czasu wolnego na emeryturze, ale kosztem niższego świadczenia.

Zgodnie z podstawowym założeniem ekonomii klasycznej człowiek (łac. *homo oeconomicus*) jest istotą racjonalną, czyli w swoich poczynaniach kieruje się zasadą maksymalizacji własnej użyteczności. Oznacza to, że spośród różnych możliwości wybiera tę, która jest dla niego najbardziej korzystna. Skoro tak, to również decyzje emerytalne powinny być racjonalne. Zgodnie z tą teorią ludzie powinni pracować tak długo, aż subiektywna wartość wzrostu świadczenia emerytalnego (będącego efektem dłuższej pracy) będzie przewyższać subiektywną wartość straty wynikającą z braku czasu wolnego (rekreacji, odpoczynku)<sup>11</sup>. Co istotne – zgodnie z tzw. hipotezą cyklu życia – racjonalne jednostki nie biorą pod uwagę tylko bieżącej sytuacji, jeśli chodzi o dochody i wydatki, lecz w swoich poczynaniach kierują się dalekosiężnymi planami, obejmującymi perspektywę całego życia<sup>12</sup>. W związku z tym, że ludzie z reguły starają się unikać drastycznych różnic w poziomie konsumpcji, w okresie aktywności zawodowej gromadzą kapitał niezbędny

9 M. Zieleniecki, *Ewolucja wieku emerytalnego w ustawodawstwie polskim – perspektywa historyczna* [w:] *Wiek emerytalny...*, op. cit., s. 8–11.

10 N. Barr, P. Diamond, *The Economics of Pensions*, „Oxford Review of Economic Policy” 2006, Vol. 22(1), s. 15–39; M. Góra, *Retirement Decisions, Benefits and the Neutrality of Pension Systems*, 2008; J. Jończyk, *Ubezpieczenia emerytalne – stan obecny i widoki na przyszłość*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2005, nr 9, s. 2–9.

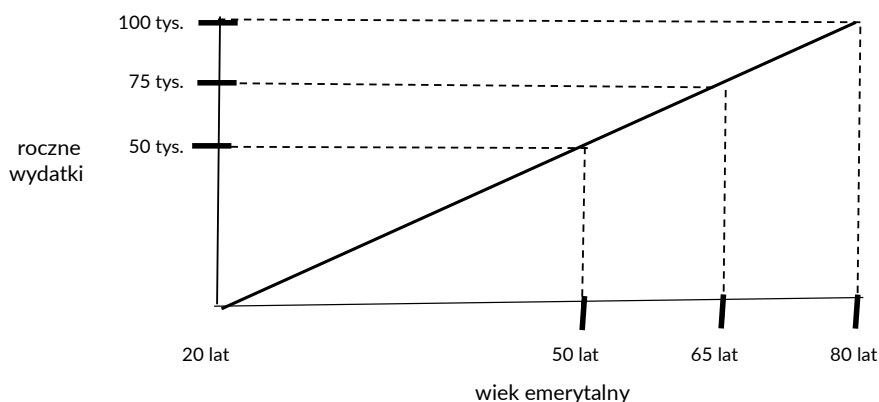
11 J. Laitner, A. Sonnega, *Economic Theories of Retirement* [w:] *The Oxford Handbook of Retirement*, ed. M. Wang, Oxford 2013, s. 136–151.

12 A. Ando, F. Modigliani, *The Life Cycle Hypothesis of Saving: Aggregate Implications and Tests*, „The American Economic Review” 1963, Vol. 53(1), s. 55–84.

do ponoszenia wydatków po przejściu na emeryturę. Powinni zatem pracować tak długo, aż uda im się ten kapitał w całości zgromadzić.

Omawiane zagadnienie obrazuje teoretyczny model decyzji emerytalnych podejmowanych w sytuacji naturalnej, czyli bez systemu zabezpieczenia społecznego i transferów socjalnych, gdzie do sfinansowania konsumpcji wykorzystywane są tylko własne dochody z pracy oraz oszczędności. Graficzną ilustrację takiego modelu zamieszczono na rysunku 1. Dla uproszczenia przyjęto kilka założeń. Załóżmy, że zarobki są stałe w trakcie całego okresu aktywności zawodowej, a ich roczna suma wynosi 100 tys. zł. Stopa procentowa jest stała i wynosi zero. Ludzie zaczynają pracę w wieku 20 lat i umierają w wieku 80 lat. Okres aktywności zawodowej rozpoczynają bez żadnych zobowiązań czy oszczędności, a w chwili śmierci konsumowane są ostatnie zasoby finansowe. Oznacza to, że suma pieniędzy zarobionych w trakcie całego życia równa się całociowemu wydatkom. Jeśli w tych okolicznościach dana osoba zdecyduje się na pracę do końca życia, to jej roczna konsumpcja (wydatki) będzie równa rocznym zarobkom i wyniesie 100 tys. zł. Jeśli jednak ta osoba zdecyduje się przejść na emeryturę w wieku 50 lat, wówczas kapitał zgromadzony przez 30 lat pracy (3 mln zł) będzie konsumowany przez 60 lat, co pozwoli na roczne wydatki w wysokości już tylko 50 tys. zł. Jeśli natomiast zdecyduje się przejść na emeryturę w wieku 65 lat, wówczas zgromadzony kapitał pozwoli na roczne wydatki (konsumpcję) wysokości 75 tys. zł. Wybór konkretnego momentu przejścia na emeryturę uzależniony jest od indywidualnych preferencji. Każdy decyduje się na rozwiązanie zgodne z własnymi upodobaniami, w zależności od tego, czy bardziej ceni sobie wysoki standard życia, czy czas wolny<sup>13</sup>.

**Rysunek 1.** Model decyzji emerytalnych z uwzględnieniem wieku emerytalnego i rocznej konsumpcji (w zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie: G. Burtless, *An Economic View on Retirement* [w:] *Behavioral Dimensions of Retirement Economics*, ed. H. Aaron, Washington D.C., New York 1999, s. 20–21

<sup>13</sup> Przykładem skrajnego typu preferencji optujących za wczesną dezaktywizacją zawodową jest cieszący się coraz większą popularnością ruch FIRE (*Financial Independence Retire Early*). Jest to styl życia, który zakłada ekstremalne metody oszczędzania w celu szybkiego uzyskania niezależności finansowej i możliwie najwcześniejszego opuszczenia rynku pracy.

System emerytalny oparty na metodzie zdefiniowanej składki pełni głównie funkcję akumulacyjną, umożliwiając pracownikom gromadzenie indywidualnych kapitałów emerytalnych, analogicznie do sytuacji przedstawionej na rysunku 1. System ten jest zdecydowanie mniej redystrybucyjny i mniej solidarnościowy niż system oparty na zdefiniowanym świadczeniu. Ma on dwie podstawowe zalety. Pierwszą z nich jest upodmiotowienie pracownika, który zyskuje realną możliwość samostanowienia, a dokładniej rzecz ujmując: samodzielne decydowania o momencie zakończenia aktywności zawodowej. Drugą zaletą jest uelastycznienie decyzji emerytalnych poprzez dostosowanie ich do indywidualnych potrzeb, preferencji i możliwości. Chodzi o to, że starsi pracownicy tworzą bardzo heterogeniczną zbiorowość. Różnią się pod wieloma względami: kondycji zdrowotnej, sytuacji materialnej, osobowości i światopoglądu, sytuacji rodzinnej i zawodowej. W związku z tym wykazują zróżnicowane postawy wobec emerytury. Jedni chcą (bądź muszą) przejść na nią wcześniej, a inni później. W obecnym układzie każdy ma możliwość zindywidualizowania swojej decyzji emerytalnej i zakończenia kariery zawodowej w tym momencie, który uważa za najbardziej właściwy.

W systemie zdefiniowanej składki, zgodnie z zasadą ekwiwalentności, wysokość otrzymywanego świadczenia jest uzależniona od indywidualnego wkładu. Dłuższa praca i opłacanie wyższych składek przekłada się na wyższe świadczenie. W takim układzie rodzi się pytanie o sens funkcjonowania ustawowego wieku emerytalnego. Jaka jest jego idea w sytuacji, gdy mamy do czynienia z dekulacją zgromadzonego kapitału? Konsekwencją wczesnej dezaktywizacji zawodowej jest po prostu niskie świadczenie emerytalne. Jeżeli komuś takie rozwiązanie odpowiada (wczesna emerytura i niskie świadczenie), to dlaczego go ograniczać? Pytanie o sens funkcjonowania ustawowego wieku emerytalnego jest również uzasadnione w kontekście dynamicznie zmieniającego się we współczesnym świecie charakteru emerytury. Tradycyjne ujęcie „gilotyny emerytalnej”, która rozdziela pracę od bierności zawodowej, odchodzi już do lamusa. Ścieżki emerytalne (ang. *retirement pathways*) są obecnie coraz bardziej zróżnicowane i przybierają coraz to bardziej atypowe formy. Przykładem tego jest elastyczna emerytura, czyli stopniowe wycofywanie się z rynku pracy, a także łączenie pracy z emeryturą czy powrót z emerytury do pracy zawodowej. Te atypowe formy dezaktywizacji i reaktywizacji nie mają odniesienia do tradycyjnego wieku emerytalnego.

W założeniu ustawy wiek emerytalny ma stanowić minimalny próg, którego przekroczenie wiąże się z uzyskaniem uprawnień emerytalnych. Jest to swego rodzaju „punkt startowy” dający możliwość (nie obowiązek) przejścia na emeryturę, przy czym każda jednostka ma działać według własnego uznania. Przyjęło się uważać, że ludzie są istotami rozumnymi, które są w stanie racjonalnie wybrać najlepszy dla siebie moment zakończenia kariery zawodowej, stosownie do okoliczności, w jakich się znajdują, oraz do posiadanych możliwości. Motywy pracy ponad ten minimalny próg mogą być różne. Niektórzy pracują, bo chcą, np. w celu utrzymania statusu zawodowego czy kontaktów społecznych, a inni dlatego, że muszą, np. w celu zwiększenia wysokości świadczenia emerytalnego.

Warto w tym miejscu odnotować stanowisko Tadeusza Szumlicza, którego zdaniem współcześnie (w realiach systemu zdefiniowanej składki): „fetyzszuje się parametr

(atrybut) wieku emerytalnego”<sup>14</sup>. Już w 2005 r. zaproponował on wraz z Marcinem Kawińskim alternatywne rozwiązanie, polegające na zastąpieniu minimalnego wieku emerytalnego wymogiem posiadania minimalnych oszczędności emerytalnych, które to oszczędności gwarantowałyby realną ochronę przed ryzykiem starości i umożliwiałyby egzystencję na akceptowanym społecznie poziomie<sup>15</sup>.

## Racjonalność decyzji emerytalnych: teoria a rzeczywistość

Zgodnie z założeniami ekonomii klasycznej decyzje emerytalne są racjonalne, czyli każdy człowiek przechodzi na emeryturę w optymalnym dla siebie momencie, zważywszy na własne potrzeby finansowe, stan zdrowia i indywidualne preferencje. To założenie jest jednak coraz częściej kwestionowane<sup>16</sup>. Obecnie dysponujemy wieloma dowodami na to, że ludzie rzadko kiedy podejmują racjonalne decyzje emerytalne. Najczęściej skłonni są przechodzić na emeryturę tak szybko, jak to tylko możliwe<sup>17</sup>. Ta specyfika odnosi się do większości krajów europejskich, również tych, w których oferowane są różne narzędzia wspierające aktywność zawodową osób starszych, takie jak zachęty finansowe czy elastyczne formy zatrudnienia<sup>18</sup>. Z badań przytaczanych przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD) w Niemczech mimo wprowadzenia tego typu narzędzi jedynie 6 proc. pracowników rozważa możliwość pracy po przekroczeniu ustawowego wieku emerytalnego<sup>19</sup>. Co ciekawe, ten odsetek jest niższy wśród kobiet i osób słabo wykształconych (odpowiednio: 3,5 proc. oraz 4 proc.). Jest to o tyle zastanawiające, że przedstawiciele obu tych grup są zwykle w relatywnie trudnej sytuacji, jeśli chodzi o wysokość świadczenia emerytalnego, ze względu na osiągnięcie niskich dochodów oraz nieustabilizowaną ścieżkę kariery zawodowej. Wydawałoby się zatem, że powinni oni być szczególnie zainteresowani wydłużaniem okresu aktywności zawodowej, by zgromadzić większy kapitał emerytalny. Taka sytuacja nie ma jednak miejsca.

Już zdroworozsądkowe przemyślenia sugerują, że ludzie nie przechodzą na emeryturę w optymalnym dla siebie wieku, lecz wcześniej. Przez ostatnie kilkadziesiąt lat średnia długość życia znacznie się wydłużyła. Bazując na teorii ewolucji techno-fizjologicznej, można stwierdzić, że ludzie nie tylko żyją dłużej, lecz także przez dłuższy czas zachowują

14 T. Szumlicz, *Polityczny pat emerytalny – polski system zabezpieczenia emerytalnego w 2018 roku* [w:] *Polska po 2015 roku – gospodarka, społeczeństwo*, red. M. Krawczyk, Warszawa 2018, s. 240.

15 *Ibidem*, s. 252–253.

16 Zob. m.in. F. Chybalski, *Problem racjonalności w decyzjach emerytalnych. Rozważania teoretyczne*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2021, nr 262, s. 64–75.

17 D. Blanchet, T. Debrand, *The Sooner, the Better? Analyzing for Preferences for Early Retirement in European Countries*, „DT Working Paper” 2006, Vol. 13.

18 A. Seibold, *Reference Points for Retirement Behavior: Evidence from German Pension Discontinuities*, „American Economic Review” 2021, Vol. 111(4), s. 1126–1165.

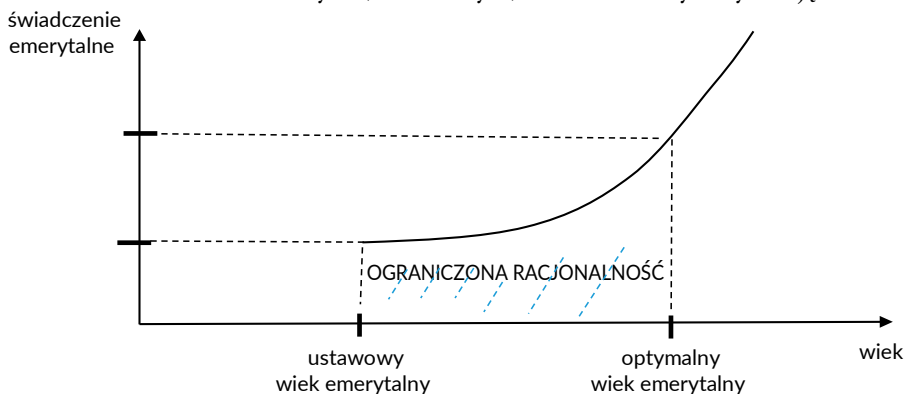
19 *Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators*, Paris 2017, s. 64–65.



wysoką sprawność psychofizyczną<sup>20</sup>. W związku z tym zdolność do pracy w starszym wieku wydaje się wzrastać z dekady na dekadę, a już na pewno z pokolenia na pokolenie. Równocześnie diametralnie zmienia się także natura i charakter pracy. Przede wszystkim coraz większy odsetek ludzi pracuje w sektorze usług, który bazuje głównie na zdolnościach intelektualnych i społecznych. Co się zaś tyczy przemysłu i rolnictwa, to praca w tych sektorach staje się coraz mniej inwazyjna i angażująca fizycznie ze względu na poprawę ergonomii, jak również ze względu na szerokie wykorzystanie maszyn i urządzeń. Wydaje się zatem, że ogólnie rzecz biorąc, praca staje się coraz bardziej dopasowana do możliwości starszych pracowników. W tych okolicznościach za paradoks należy uznać fakt, iż mimo wzrostu zarówno zdolności do pracy, jak i możliwości pracy w starszym wieku średni wiek przechodzenia na emeryturę systematycznie się obniża<sup>21</sup>.

Decyzje emerytalne są suboptymalne. Ludzie mogą pracować dłużej, ale z pewnych względów tego nie robią. Racjonalność ich zachowań jest ograniczona. Modelowe ujęcie tego problemu zostało przedstawione na rysunku 2. W systemie zdefiniowanej składki, który jest sprawiedliwy aktuarialnie, urzędowo wyznaczono minimalny wiek emerytalny, którego przekroczenie uprawnia do przejścia na emeryturę. Odłożenie w czasie momentu dezaktywacji zawodowej wiąże się ze wzrostem otrzymywanego świadczenia, ze względu na dłuższy okres składkowania oraz krótszą statystyczną długość pobierania świadczenia. Dla każdej jednostki z osobna można przyporządkować wiek przejścia na emeryturę, który jest dla niej optymalny, biorąc pod uwagę indywidualne potrzeby finansowe, stan zdrowia oraz potencjał zawodowy. Przestrzeń pomiędzy ustawowym (minimalnym) a optymalnym wiekiem emerytalnym jest polem suboptymalnych (nieracjonalnych) decyzji emerytalnych.

**Rysunek 2.** Ograniczona racjonalność decyzji emerytalnych w systemie zdefiniowanej składki z ustawowym (minimalnym) wiekiem emerytalnym: ujęcie modelowe



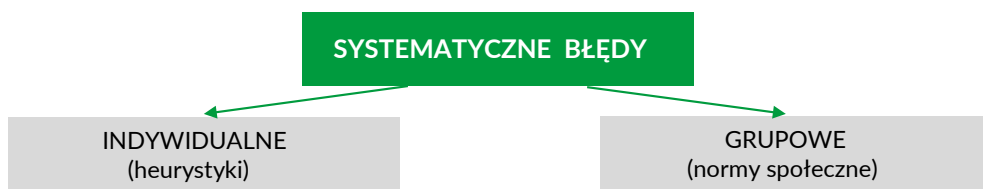
Źródło: opracowanie własne

20 R. Fogel, D. Costa, *A Theory Of Technophysio Evolution, with Some Implications for Forecasting Population, Health Care Costs, and Pension Costs*, „Demography” 1997, Vol. 34(1), s. 49–66.

21 Zob. m.in. C. Coile, *Economic Determinants of Workers' Retirement Decisions*, „Journal of Economic Surveys” 2015, Vol. 29(4), s. 830–853.

Identyfikacja przyczyn ograniczonej racjonalności to obecnie jeden z kluczowych obszarów badawczych w naukach ekonomicznych. Nową perspektywę spojrzenia na ten problem dał rozwój ekonomii behawioralnej, która doprowadziła do zasadniczej zmiany postrzegania ludzkich zachowań<sup>22</sup>. Wyszczególniono szereg błędów, które wpływają na proces podejmowania decyzji, także tych emerytalnych. Te błędy (tzw. błędy poznawcze) są uwarunkowane psychologicznie i nie były dotychczas uwzględniane w tradycyjnych modelach ekonomicznych. Co istotne, cechują się one pewnymi prawidłowościami, a mianowicie pojawiają się w określonych okolicznościach i są powtarzalne. Jak stwierdzili pionierzy ekonomii behawioralnej Daniel Kahneman i Amos Tversky, są one: „zbyt rozpowszechnione, by je zignorować” oraz „zbyt systematyczne, by je traktować jako błąd losowy”<sup>23</sup>.

### Rysunek 3. Podział systematycznych błędów



Źródło: opracowanie własne

Na rysunku 3 przedstawiono podział systematycznych błędów na dwie grupy: indywidualne i społeczne. Błędy indywidualne mają swoje korzenie w intuicji i są związane z nawykami, które wykształciły się w procesie ewolucji, aby skrócić i przyspieszyć proces podejmowania decyzji. Błędy grupowe z kolei związane są z normami społecznymi, a konkretniej: z utrwalonymi w społeczeństwie wzorcami zachowań. O ile błędy indywidualne wynikają z natury psychologicznej człowieka, o tyle błędy grupowe wynikają z jego natury społecznej<sup>24</sup>.

Ekonomia behawioralna, która bada i opisuje te systematyczne błędy, podważyła klasyczny paradygmat racjonalności. Podważyła, ale nie zanegowała. Urzeczywistniła model ludzkich działań, uzupełniając go o szereg ograniczeń i ułomności, które są immanentnie wkomponowane w ludzką naturę (psychologiczną i społeczną). Behawioryści starają się przedstawić człowieka takim, jakim jest faktycznie, z krwi i kości. Rozumnego, ale nie idealnego, czasami błędzącego i popełniającego błędy. Jak to trafnie ujął Richard Thaler, starają się oni na nowo „uczłowieczyć” *homo oeconomicus*<sup>25</sup>.

W dalszej części niniejszego opracowania omówiono behawioralne aspekty decyzji emerytalnych. Oczywiście te dociekania mają uzasadnienie tylko przy założeniu pełnej

22 Zagadnieniu temu została poświęcona cała monografia: T. Jedynak, *Behawioralne uwarunkowania decyzji o przejściu na emeryturę*, Warszawa 2022.

23 A. Tversky, D. Kahneman, *Rational Choice and the Framing Decisions*, „The Journal of Business” 1986, Vol. 59(2), s. 252.

24 H. Aaron, *Retirement, Retirement Research, and Retirement Policy* [w:] *Behavioral Dimensions of Retirement Economics*, ed. H. Aaron, Washington D.C., New York 1999, s. 60–61.

25 R. Thaler, *From Homo Economicus to Homo Sapiens*, „Journal of Economic Perspectives” 2000, Vol. 14(1), s. 133–141.

sprawiedliwości aktuarialnej systemu<sup>26</sup>. W przeciwnym razie wczesna dezaktywacja zawodowa jest po prostu efektem chłodnej kalkulacji i stanowi przejaw racjonalności ekonomicznej (wybór najkorzystniejszej finansowo opcji)<sup>27</sup>.

## Uwarunkowania (nie)racjonalności decyzji emerytalnych

Warunkiem *sine qua non* racjonalnego działania jest ponoszenie konsekwencji swoich wyborów. Konsekwencje kształtują ludzkie zachowanie w taki sposób, że złe wybory generują przykre następstwa, a dobre – przyjemne. Doświadczając tych następstw, człowiek uczy się, jak postępować prawidłowo. Można tutaj posłużyć się przykładem robienia zakupów. Z reguły każdy swobodnie decyduje o tym, co i gdzie sobie kupić za własne pieniądze<sup>28</sup>. Jeśli wybierze dobrze (dokona dobrego zakupu), to odczuwa satysfakcję, jeśli źle (dokona złego zakupu, np. przepłaci), to jest mu przykro. Ponoszenie konsekwencji błędnych wyborów powoduje, że człowiek staje się rozważny. Uczy się na własnych błędach.

Wynika z tego, że ludzie nie są obdarzeni instynktem racjonalnego działania, lecz nabywają tę racjonalność w toku życiowych doświadczeń. Jeśli decyzja podejmowana jest z odpowiednio dużą częstotliwością, to jest spora szansa (granicząca z pewnością), że metodą prób i błędów uda się tę decyzję zoptymalizować w taki sposób, aby efekt końcowy był zgodny z potrzebami i indywidualnymi preferencjami.

Poza doświadczeniem można wyróżnić jeszcze dwa kolejne czynniki warunkujące racjonalność ludzkich poczynań. Pierwszym z nich jest dostępność pełnej i rzetelnej informacji, która służy usprawnieniu procesu podejmowania decyzji. Drugi to natychmiastowa reakcja zwrotna, dzięki której można na bieżąco korygować prowadzone działania. Ludzie podejmują najlepsze decyzje wtedy, gdy mają doświadczenie, dysponują rzetelną informacją i otrzymują natychmiastową reakcję zwrotną. Zdecydowanie gorzej radzą sobie natomiast w sytuacjach, gdy nie mają doświadczenia, nie dysponują odpowiednią

26 Pełna sprawiedliwość aktuarialna ma miejsce wówczas, gdy zagregowana wartość wypłacanych świadczeń emerytalnych odpowiada zagregowanej wartości wpłacanych składek emerytalnych powiększonych o stopę procentową na rynkach kapitałowych. W takiej sytuacji system nie tworzy zachęt finansowych oddziałujących na indywidualne postawy emerytalne.

27 W Polsce system emerytalny nie jest w pełni sprawiedliwy aktuarialnie. Po pierwsze sposób kalkulacji świadczeń tworzy różnego rodzaju efekty dochodowe, co oznacza, że wypłacane świadczenia są wyższe (lub niższe), niż wynikałoby to z indywidualnego „wkładu”. Przykładem może być chociażby uśredniony (dla kobiet i mężczyzn) sposób kalkulacji oczekiwanego dalszego trwania życia na emeryturze, który faworyzuje kobiety i może zachęcać je do szybszego przechodzenia na emeryturę. Po drugie okazjonalne świadczenia (np. trzynasta i czternasta emerytura) mogą powodować straty wśród tych osób, które przekroczyły wiek emerytalny, ale odwołają moment przejścia na emeryturę. Są one pozbawione tych dodatkowych świadczeń i nie jest to uwzględniane w ostatecznym rozrachunku aktuarialnym. Po trzecie możliwość łączenia pracy z emeryturą (pracy po przejściu na emeryturę) daje możliwość kumulacji różnych dochodów, co stanowi ważną zachętę finansową do wczesnej dezaktywacji zawodowej.

28 Oczywiście poza towarami i usługami, których sprzedaż jest prawnie zakazana.

wiedzą, a skutki podjętych działań są opóźnione w czasie. Właśnie z taką sytuacją mamy do czynienia w przypadku decyzji emerytalnych. Jest to typowa decyzja incydentalna, która podejmowana jest tylko raz w życiu. W tym przypadku człowiek nie ma możliwości nabrania odpowiedniego doświadczenia i przekonania się na własnej skórze, który sposób działania jest prawidłowy, a który nie. Nie ma możliwości zoptymalizowania procesu decyzyjnego poprzez testowanie różnych możliwości i alternatywnych opcji. Można domniemywać, że gdyby człowiek miał kilka żyć i tym samym kilka możliwości, żeby przejść na emeryturę, to za którymś razem, bazując na wcześniejszych doświadczeniach, udałoby się mu prawidłowo wybrać moment zakończenia kariery zawodowej.

Mimo tego, że wszystkim dane jest tylko jedno życie i wszyscy mają tak samo ograniczone szanse zdobycia doświadczenia, ludzie podejmują różne decyzje emerytalne – jedni bardziej właściwe, a inni mniej. Niektórzy zdecydowanie zbyt wcześnie przechodzą na emeryturę. Cieszą się czasem wolnym, nie bacząc na negatywne konsekwencje (finansowe) swoich poczynań. Inni z kolei pracują przez długi czas. Odwlekają moment zakończenia kariery zawodowej, sumiennie budując własny kapitał emerytalny. Wynika z tego, że ludzie wobec tych samych wyzwań wykazują różne postawy i zachowania. Te różnice alegorycznie przedstawił siedemnastowieczny francuski poeta Jean de La Fontaine w bajce zatytułowanej *Konik polny i mrówka*. Tytułowa mrówka jest pracowita i zapobiegliwa. Z dużą starannością przygotowuje się na zimę, ciężko pracując oraz należycie gromadząc zapasy. Jest samowystarczalna i dobrze zabezpieczona na czas posuchy. Konik polny to przeciwieństwo mrówki – lekkoduch, żyjący z dnia na dzień, cieszący się chwilą obecną, niemyślący o przyszłości. Nie zabezpiecza się mimo nadchodzącej zimy. W rezultacie, gdy pojawia się zagrożenie, zmuszony jest zdać się na łaskę innych.

Bezspornie na zachowanie konika polnego wpłynął fakt, że doświadczył on zdarzenia incydentalnego, którego nie znał i z którym nie miał wcześniej do czynienia. Nie otrzymał też sygnałów, że postępuje niewłaściwie. Zdał sobie z tego sprawę dopiero wtedy, gdy było już za późno na poprawę. W tej samej sytuacji była jednak również mrówka, a mimo to zachowywała się inaczej. Różnica ich zachowań ma swoje źródło w odmiennych cechach charakteru. Mrówka i konik polny reprezentują inne typy osobowości.

Wykorzystując alegorię J. de La Fontaine'a, można podzielić ludzi na dwie grupy: tych o osobowości mrówki i tych o osobowości konika polnego. Za kryterium podziału służy tutaj poziom samokontroli, rozumianej jako zdolność oparcia się pokusie. Mrówki mają wysoki poziom samokontroli. Są roztropne i zapobiegliwe. Bez większych oporów rezygnują z bieżącej konsumpcji na rzecz oszczędności. Koniki polne charakteryzują się natomiast niskim poziomem samokontroli. Wykazują się impulsywnością, niecierpliwością i skłonnością do szukania natychmiastowej gratyfikacji. Zdecydowanie bardziej nastawione są na korzystanie z czasu wolnego i z dużym trudem przychodzi im zabezpieczanie się na wypadek zdarzeń losowych<sup>29</sup>.

29 Ł. Jurek, *Prawo do wolności a przymus w zabezpieczeniu społecznym* [w:] *Zabezpieczenie społeczne a prawa społeczne. Wybrane zagadnienia*, red. O. Kowalczyk, S. Kamiński, Wrocław 2021, s. 78–98.

Klasykny eksperyment przeprowadzony przez Waltera Mischela rzucił światło na to, jak w społeczeństwie mogą kształtować się proporcje między mrówkami a konikami polnymi<sup>30</sup>. Osobami poddawanych badaniu były czteroletnie dzieci, które zostały postawione przed niełatwym wyborem: otrzymać małą nagrodę (słodką piankę) natychmiast albo się wstrzymać przez jakiś czas i następnie otrzymać większą nagrodę (dwie słodkie pianki). Należy dodać, że wybór dokonywany był w trudnych dla małego człowieka warunkach – siedział w nudnym gabinecie sam na sam z kuszącymi słodyczami. Dzieci mogły w dowolnej chwili zjeść przysmak i tym samym przerwać badanie albo odczekać 15 minut i po tym czasie otrzymać jeszcze drugi taki sam smakołyk. Mniej więcej połowie dzieci udało się wytrwać w wymaganym czasie, natomiast pozostałe nie miały aż tak dużo cierpliwości i samozaparcia. Ten wynik może sugerować, że w społeczeństwie proporcje między mrówkami a konikami polnymi rozkładają się mniej więcej pół na pół.

Kwestia samokontroli pojawia się szczególnie wówczas, gdy podejmowane są trudne wybory, to znaczy takie, w przypadku których moment podjęcia decyzji oraz moment wystąpienia jej konsekwencji są rozłożone w czasie<sup>31</sup>. Decyzje emerytalne zdecydowanie należą do tego typu wyborów. Wczesna dezaktywacja zawodowa jest zachowaniem „grzesznym”, które przynosi szybką satysfakcję w postaci czasu wolnego, rekreacji i wypoczynku. W długiej perspektywie wiąże się jednak z negatywnymi konsekwencjami dla materialnego standardu życia. Odłożenie w czasie momentu dezaktywacji zawodowej jest natomiast zachowaniem „inwestycyjnym”, które zwykle jest przykre i wymaga niemałych wyrzeczeń, ale w długiej perspektywie wiąże się z pozytywnymi konsekwencjami finansowymi. Ludzie są permanentnie targani wewnętrznymi przeciwnościami – tym, co chcieliby zrobić, i tym, co powinni zrobić. To, ku której opcji się skierują, zależy od poziomu ich silnej woli (samokontroli).

Decyzja emerytalna jest trudna nie tylko w sensie czasowego rozgraniczenia wyboru i jego następstw, lecz także w kategorii merytorycznej złożoności. Prawdopodobnie decyzja uzależniona jest od wielu zmiennych, takich jak: dalsza oczekiwana długość życia, poziom dochodów emerytalnych oraz poziom przyszłych potrzeb finansowych. Żaden z tych elementów nie jest znany, a ich oszacowanie wymaga odpowiednich kwalifikacji intelektualnych – zdolności analitycznych, rozległej wiedzy finansowej oraz umiejętności długofalowego planowania. Niestety przeciętna osoba takich kwalifikacji nie posiada. Z badań przeprowadzonych przez Annamarię Lusardi wynika, że poziom wiedzy ekonomicznej w społeczeństwie jest generalnie niski. Tak niski, że wręcz przyjęło się go określać mianem analfabetyzmu finansowego. Nawet solidna wiedza ekonomiczna nie gwarantuje racjonalnego działania, bo wiedzę trzeba jeszcze przekuć w praktyczne umiejętności. Z reguły ludzie zbyt słabo angażują się w zabezpieczanie swoich przyszłych potrzeb finansowych nawet wtedy, gdy mają świadomość tego, iż działają niewłaściwie<sup>32</sup>. W rezultacie zgromadzony przez nich kapitał emerytalny z reguły nie odpowiada realnym potrzebom i możliwościom.

30 W. Mischel, *Test Marshmallow*, Sopot 2015.

31 R. Thaler, C. Sunstein, *Impuls. Jak podejmować właściwe decyzje dotyczące zdrowia, dobrobytu i szczęścia*, Poznań 2017, s. 98.

32 I. von Honekamp, *Survey-Based Study on Partial Aspects of Retirement Decisions of Private Persons in Germany*, Bamberg 2014, s. 20–21.

## Nieracjonalność decyzji emerytalnych: normy społeczne

Wybór momentu przejścia na emeryturę to jedna z kluczowych decyzji, jaką ludzie podejmują w trakcie swojego życia. Jest to też jedna z trudniejszych decyzji pod względem merytorycznym. Jednostki z reguły nie mają stosownych zdolności, żeby tę decyzję podjąć w sposób optymalny. Ponadto ze względu na incydentalność przechodzenia na emeryturę (tylko raz w życiu) nie ma możliwości uczenia się na własnych błędach. W tej sytuacji wykorzystywany jest mechanizm zbiorowej nauki. Jednostki w swoich indywidualnych poczynaniach kierują się różnymi wzorcami działania, które zostały szeroko przyjęte i zaakceptowane w danym społeczeństwie. Te wzorce określają, które zachowania są traktowane jako właściwe (norma), a które jako niewłaściwe (dewiacja). Niepodporządkowanie się tym normom powoduje uruchomienie różnego rodzaju sankcji wewnętrznych (np. wyrzuty sumienia) i/lub zewnętrznych (np. ostracyzm).

Normy społeczne do pewnego stopnia modyfikują indywidualne działania. Na przykład jeśli w danym społeczeństwie normą jest wydłużanie aktywności zawodowej ponad ustawowy wiek emerytalny, wówczas i jednostka stara się odwlec w czasie moment przejścia na emeryturę. Jeżeli natomiast ogólnie przyjęte jest wczesne przechodzenie na emeryturę, wtedy i jednostka stara się wcześniej zakończyć swoją karierę zawodową.

Dwoje holenderskich badaczy: Hanna van Solinge oraz Kene Henkens podzieliło otoczenie społeczne na dwie kategorie: bliższe i dalsze<sup>33</sup>. Otoczenie bliższe to osoby, z którymi utrzymywane są bezpośrednie relacje i których opinie mają dla nas szczególnie duże znaczenie, jeśli chodzi o decyzje emerytalne. Otoczenie to tworzą przede wszystkim członkowie rodziny (zwłaszcza współmałżonek/współmałżonka) oraz współpracownicy (zwłaszcza przełożeni i członkowie zespołu). Dalsze otoczenie społeczne to bardziej abstrakcyjna kategoria, złożona z całego społeczeństwa (lub społeczności lokalnej), będącego źródłem szeroko pojętych wzorców (norm społecznych) odnoszących się do postaw emerytalnych.

Społeczny kontekst indywidualnych decyzji emerytalnych można zobrazować następującym przykładem<sup>34</sup>. Dla ułatwienia załóżmy, że preferencje wobec pracy i czasu wolnego są takie same dla wszystkich członków społeczeństwa. Osoba X właśnie przekroczyła wiek emerytalny. Musi podjąć decyzję, czy będzie kontynuować pracę, czy raczej przejdzie na emeryturę. Oczywiście w swoich poczynaniach będzie się kierować przede wszystkim własnymi potrzebami i możliwościami, jednak w sposób naturalny będzie też odnosić swoją decyzję do decyzji innych osób, które są dla niej ważne. Jeśli zdecyduje się pracować, podczas gdy inni przejdą na emeryturę, to uaktywni się czynnik zazdrości o to, że tamci cieszą się czasem wolnym. Zazdrość ograniczy jej dobrostan i satysfakcję z pracy. Jeśli natomiast zdecyduje się przejść na emeryturę, podczas gdy inni wciąż będą

33 H. van Solinge, K. Henkens, *Involuntary Retirement: The Role of Restrictive Circumstances, Timing, and Social Embeddedness*, „The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences” 2007, Vol. 62(5), s. 295–303.

34 Przykład opracowany na podstawie H. Aaron, *op. cit.*, s. 61.

pracować, to uaktywni się czynnik rozkoszy, który jeszcze dodatkowo zwiększy jej dobrostan i satysfakcję z czasu wolnego.

Dobrostan człowieka jest zatem uzależniony nie tylko od własnych decyzji, lecz także od decyzji innych osób. Jest to sytuacja analogiczna do tzw. dylematu więźnia. Macierz wyników przedstawiono na rysunku 4. Wyniki przedstawiają hipotetyczną ocenę dobrostanu dwóch stron otoczenia społecznego – osób X (lewy wynik) oraz innych osób (prawy wynik). W przypadku gdy wszyscy (X i inni) pracują, wówczas dobrostan obu stron wynosi 20. Jest wysoki ze względu na satysfakcję z osiąganego dochodu oraz utrzymania kontaktów interpersonalnych w środowisku pracy. Gdy wszyscy (X i inni) przechodzą na emeryturę, wówczas dobrostan obu stron wynosi 15. Satysfakcja z czasu wolnego jest ograniczona ze względu na utratę dochodów, pozycji zawodowej oraz kontaktów ze współpracownikami. Jeśli osoba X pracuje, a inni przechodzą na emeryturę, to zazdrość redukuje jej dobrostan (satysfakcję z pracy) do 14. Symetrycznie jeśli osoba X przejdzie na emeryturę, podczas gdy inni pracują, to rozkosz z tym związana zwiększy jej dobrostan (zadowolenie z czasu wolnego) do 16.

Oznacza to, że najwyższy możliwy dobrostan jest osiąganym wtedy, gdy wszyscy są aktywni zawodowo. Przejście na emeryturę w takich okolicznościach jest nieuzasadnione z perspektywy własnego samozadowolenia. Kiedy wszyscy dookoła pracują, wówczas najwyższą satysfakcję odczuwamy, jeśli sami też pracujemy. Sytuacja zmienia się jednak, kiedy osoby w naszym otoczeniu zaczynają przechodzić na emeryturę. Pozostanie na rynku pracy powoduje w takiej sytuacji znaczną redukcję naszego zadowolenia. W takich okolicznościach najwyższy możliwy poziom satysfakcji osiągniemy, jeśli sami też przejdziemy na emeryturę.

**Rysunek 4.** Decyzja emerytalna w kontekście dylematu więźnia: macierz wypłat

		inni	
		emerytura	praca
osoba X	emerytura	15/15	16/14
	praca	14/16	20/20

Źródło: H. Aaron, *Retirement, Retirement Research, and Retirement Policy* [w:] *Behavioral Dimensions of Retirement Economics*, ed. H. Aaron, Washington D.C., New York 1999, s. 61

W Polsce, podobnie jak i w wielu innych krajach naszego regionu, pokutuje wzorzec wczesnego przechodzenia na emeryturę<sup>35</sup>. Geneza tego stanu sięga Wielkiego Kryzysu z początku lat 30. XX w. Wówczas to nowo powstałe programy socjalne tworzyły zachęty

35 J. Radl, *Retirement Timing and Social Stratification: a Comparative Study of Labor Market Exit and Age Norms in Western Europe*, Warszawa–Berlin 2014.

dla starszych pracowników, aby kończyli swoje kariery zawodowe i zwalniali miejsca pracy dla osób młodych. W pewnym momencie instytucja wczesnej emerytury stała się regularnym instrumentem kształtowania podaży pracy. W założeniu miała mieć charakter wyłącznie interwencyjny, ale w praktyce wykorzystywano ją powszechnie, co doprowadziło do zbędnego odpływu sporej rzeszy pracowników. Jak zauważa Marcin Zieleniecki: „niższy wiek emerytalny stał się zasadą, a nie wyjątkiem”<sup>36</sup>. Ten niemający uzasadnienia ekonomicznego zabieg doprowadził do utrwalenia niekorzystnego z perspektywy ogólnospołecznej wzorca wczesnej dezaktywizacji zawodowej.

## Nieracjonalność decyzji emerytalnych: heurystyki i emocje

Heurystyki, czyli uproszczone metody wnioskowania, są coraz częściej łączone z decyzjami emerytalnymi<sup>37</sup>. Pionierskie badania w tym zakresie prowadzili Hersh Shefrin i Richard Thaler, którzy rozwinęli klasyczną hipotezę cyklu życia i urealnili ją pod względem behawioralnym<sup>38</sup>. Włączyli do swojego modelu (tzw. behawioralny cykl życia) trzy czynniki psychologiczne: samokontrolę, księgowanie mentalne oraz kadrowanie. To ujęcie wciąż jest rozwijane, a do analizy włączane są kolejne błędy poznawcze<sup>39</sup>.

Zdecydowanie najwięcej uwagi poświęca się na tzw. efekt kadrowania (ang. *framing effect*). Badaczom wielokrotnie udało się już potwierdzić, że decyzje emerytalne uzależnione są od sposobu prezentacji różnych opcji wyboru, a dokładniej rzecz ujmując, od tego, czy te opcje prezentowane są w kategorii zysków, czy strat. Okazuje się, że ludzie wykazują naturalną tendencję do unikania strat. Jest to efekt tego, że ból po utracie jakiegoś dobra jest odczuwany znacznie bardziej niż radość z otrzymania dobra o takiej samej wartości. W związku z tym zwykle bardziej preferowane są te możliwości, które zapewniają jak najmniejsze poczucie straty<sup>40</sup>. Na przykład ludzie są znacznie bardziej skłonni do wydłużania aktywności zawodowej wtedy, gdy mają przeświadczenie, że dzięki temu nie utracą potencjalnie wysokiego świadczenia emerytalnego (kategoria strat), aniżeli wtedy, gdy mają możliwość zwiększenia tego świadczenia (kategoria zysków).

Kolejnym błędem poznawczym mającym wpływ na decyzje emerytalne jest dyskontowanie hiperboliczne (ang. *hyperbolic discounting*). Chodzi tutaj o pewien specyficzny sposób mentalnego kalkulowania korzyści w perspektywie długo- i krótkoterminowej.

36 M. Zieleniecki, *op. cit.*, s. 18.

37 M. Knoll, *Behavioral and psychological aspects of the retirement decision*, „Social Security Bulletin” 2011, Vol. 71(4).

38 H. Shefrin, R. Thaler, *The Behavioral Life-cycle Hypothesis*, „Economic Inquiry” 1998, Vol. 26(4), s. 609–643.

39 D. Blake, *Nudges and Networks: How to Use Behavioral Economics to Improve the Life Cycle Savings-Consumption Balance*, „Discussion Paper PI-2009” 2020, June.

40 D. Fetherstonhaugh, L. Rose, *Framing Effects and Income Flow Preferences in Decisions about Social Security* [w:] *Behavioral Dimensions...*, *op. cit.*, s. 187–209; S. Buchholtz, J. Rutecka-Góra, *The Impact of Framing and Anchoring on Postponing Labour Market Exit – Evidence from Polish NDC + FDC Pension Scheme*, „European Research Studies Journal” 2021, Vol. XXIV(2), s. 122–138.



Jeśli czas oczekiwania jest odległy, wówczas ludzie są skłonni cierpliwie czekać, aby osiągnąć wyższe korzyści. Jeśli natomiast czas oczekiwania jest krótki, wówczas ludzie wykazują się niecierpliwością i z reguły preferują opcję mniej korzystną, byleby tylko była natychmiastowa. Ma to oczywiście przełożenie na postawy emerytalne. Wśród ludzi młodych, których dzieli od emerytury długi okres życia, skłonność do pracy ponad ustawowy wiek emerytalny jest relatywnie bardzo duża. Najczęściej deklarują oni chęć wydłużenia aktywności zawodowej, aby uzyskać wyższe świadczenie. Z biegiem czasu jednak, gdy moment przejścia na emeryturę staje się coraz bliższy, preferencje ulegają zmianie. Na atrakcyjności zyskuje opcja wczesnej dezaktywizacji zawodowej (natychmiastowa korzyść), nawet kosztem otrzymania niskiego (niekorzystnego finansowo) świadczenia<sup>41</sup>.

Duży wpływ na decyzje emerytalne ma również tzw. przewidywanie afektywne (ang. *affective forecasting*). Chodzi o to, że ludzie wykazują naturalną tendencję do wyobrażania sobie przyszłych wydarzeń. Jest to kluczowy element procesu podejmowania decyzji, gdyż umożliwia przewidywanie tego, jakie odczucia będą związane z wyborem takiej czy innej opcji. Problem w tym, że te wyobrażenia są zwykle dalekie od rzeczywistości. Są przejawione i dużo bardziej skrajne (dużo lepsze lub dużo gorsze) niż rzeczywistość. Zatem jeżeli coś jest postrzegane pozytywnie, to wyobrażenia o tym są dużo bardziej pozytywne. Jeśli natomiast coś jest postrzegane negatywnie, to wyobrażenia o tym są dużo bardziej negatywne. Takie antycypowanie oparte na emocjach prowadzi do podejmowania nierozważnych decyzji. Za wszelką cenę staramy się unikać bowiem zdarzeń nieprzyjemnych, a optujemy za rozwiązaniami, które budzą pozytywne skojarzenia. Skoro tak, to decyzje emerytalne znajdują się pod dużym wpływem tego, jakie emocje są żywione wobec pracy i emerytury. Jeśli praca ma negatywne konotacje, a emerytura pozytywne, to wtedy skłonność do wczesnej dezaktywizacji jest z reguły bardzo wysoka<sup>42</sup>.

Potencjalnie istotnym zagadnieniem jest również wpływ tzw. efektu pewności (ang. *certainty effect*). Ten fenomen psychologiczny został odkryty przez Maurice'a Allais'ego i jest szeroko znany jako paradoks Allais'ego. Został on później rozwinięty i opisany przez D. Kahnemana i A. Tverskiego. Zdefiniowali go oni jako:

skłonność do przewartościowywania opcji, które są uważane za pewne, w stosunku do innych opcji, które są tylko prawdopodobne<sup>43</sup>.

Obrazowo przedstawia to stare powiedzenie: lepszy wróbel w garści niż gołąb na dachu. Ludzie z reguły preferują opcje, które są mniej korzystne, ale pewne (wróbel w garści), a nie te potencjalnie bardziej korzystne, ale niepewne (gołąb na dachu). Oczywiście ma to swoje przełożenie na decyzje emerytalne. Można podejrzewać, że niestabilność systemu emerytalnego, wyrażająca się częstymi reformami emerytalnymi, demotywuje do wydłużania aktywności zawodowej ponad ustawowy wiek emerytalny. Wzrost niepewności

41 J. Bidewell, B. Griffin, B. Hesketh, *Timing of Retirement: Including a Delay Discounting Perspective in Retirement Models*, „Journal of Vocational Behavior” 2006, Vol. 68(2), s. 368–387.

42 T.D. Wilson, D.T. Gilbert, *Affective Forecasting*, „Advances in Experimental Social Psychology” 2003, Vol. 35, s. 345–411.

43 D. Kahneman, A. Tversky, *Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk*, „Econometrica” 1979, Vol. 47(2), s. 265.

co do przyszłych rozwiązań instytucjonalno-prawnych zwiększa skłonność do wyboru wczesnej emerytury z niższym, ale za to pewnym świadczeniem.

W systemie emerytalnym opartym na metodzie zdefiniowanej składki ludzie powinni przechodzić na emeryturę w różnym wieku. Indywidualne potrzeby, preferencje i możliwości są mocno zróżnicowane, stąd też i decyzje emerytalne powinny być różne. Teoretycznie rzecz biorąc, jedni powinni kończyć aktywność zawodową wcześniej, zaraz po przekroczeniu wieku emerytalnego, inni natomiast później. Tymczasem praktyka pokazuje, że decyzje emerytalne są do siebie bardzo zbliżone. Ludzie, niezależnie od okoliczności, w jakich się znajdują, zwykle kończą kariery zawodowe w podobnym wieku. To podobieństwo powoduje powstawanie tzw. szczytów emerytalnych (ang. *retirement peaks*). Co ciekawe, położenie tych szczytów różni się w poszczególnych krajach, ale zawsze koncentruje się w pobliżu ustawowego (oficjalnego) wieku emerytalnego obowiązującego w danym kraju<sup>44</sup>. Rzecz jasna trudno brać pod uwagę ewentualność, że zdolność do pracy wszystkich członków społeczeństwa kończy się w ściśle określonym wieku. Należy więc założyć, że jest to efekt oddziaływania pozafinansowego czynnika, który nie jest uwzględniany w tradycyjnych rozważaniach ekonomicznych.

Potencjalnym wytłumaczeniem takiego stanu rzeczy jest fenomen psychologiczny określany mianem efektu kotwicy (ang. *anchor effect*). Polega on na nieświadomym wykorzystywaniu dowolnych informacji w procesie podejmowania decyzji. Chodzi o to, że w sytuacji niepewności ludzie wykazują skłonność do tworzenia osądów na podstawie danych, którymi mogą być na przykład pierwsze wrażenie, oszacowanie albo jakakolwiek inna (nawet nieistotna czy niepowiązana) informacja. Ta informacja „zakotwicza” proces myślowy i stanowi punkt wyjścia dla dalszych analiz. Jest wiele dowodów na to, że właśnie w ten sposób dokonywane są także decyzje emerytalne<sup>45</sup>. Kotwicą jest w tym przypadku ustawowy (oficjalny) wiek emerytalny. Po pierwsze służy on jako tzw. opcja domyślna, która jest traktowana jako normalny czy pożądany wiek przejścia na emeryturę. Po drugie służy jako punkt odniesienia, do którego dostosowywane są indywidualne opinie i wybory.

## Zakończenie

W dobie starzenia się ludności zapewnienie stabilności finansowej systemu emerytalnego nabiera absolutnie priorytetowego znaczenia. Potencjalnych możliwości rozwiązania tego problemu jest kilka. Jedną z nich jest wydłużanie okresu pracy i tym samym zwiększanie poziomu aktywności zawodowej osób w starszych grupach wieku. Aby to osiągnąć, systematycznie ograniczany jest dostęp do wczesnych emerytur, poprawiana

44 L. Behaghel, D. Blau, *Framing Social Security Reform: Behavioral Responses to Changes in the Full Retirement Age*, „American Economic Journal: Economic Policy” 2012, Vol. 4(4), s. 41–67.

45 N. Vermeer, *Age Anchors and the Expected Retirement Age: An Experimental Study*, „De Economist” 2016, Vol. 164(3), s. 255–279.

jest zatrudnialność osób starszych, a także modyfikowane są miejsca pracy w taki sposób, aby dostosować je do potrzeb i możliwości starszych pracowników. Mimo tych starań efektywny wiek emerytalny wciąż pozostaje na niskim poziomie, a pracownicy najczęściej chcą przechodzić na emeryturę tak szybko, jak to tylko możliwe. W tej sytuacji postuluje się konieczność systematycznego podwyższania ustawowego wieku emerytalnego, aby przymusić ludzi do dłuższej pracy. Takie rozwiązanie obarczone jest jednak wieloma wadami. W kontrze do niego postulowana jest opcja dobrowolności, która zakłada swobodę podejmowania decyzji emerytalnych, zgodnie z indywidualnymi potrzebami, możliwościami i preferencjami.

Państwo jako administrator systemu emerytalnego ma swoje cele, które musi realizować. Kwestią sporną są metody realizacji tych celów. Opcja przymusu zakłada wykorzystanie twardych metod oddziaływania przy wykorzystaniu regulacji prawnych. Opcja dobrowolności zakłada natomiast wykorzystywanie miękkich metod oddziaływania w postaci bodźców finansowych i impulsów pozafinansowych. To, która z tych metod jest lepsza, pozostaje kwestią sporną. Ten spór toczy się na różnych płaszczyznach: aksjologicznej (wolność *versus* bezpieczeństwo), organizacyjnej (zgodność stosowanych metod z ogólnymi rozwiązaniami systemowymi) i ekonomicznej (efektywność prowadzonych działań).

Omawiany spór sprowadza się do rozważań nad ustawowym (oficjalnym) wiekiem emerytalnym. Dyskusja nie dotyczy tylko tego, na jakim poziomie powinien być on osadzony, lecz także tego, czy w ogóle powinien funkcjonować. Zwolennicy przymusu postulują restrykcyjne ograniczanie dostępu do uprawnień emerytalnych poprzez podniesienie wieku emerytalnego. Zwolennicy opcji dobrowolności optują zaś za jego całkowitą likwidacją, aby zbędnie nie ograniczać swobody podejmowania decyzji.

Opcja dobrowolności zakłada racjonalność ludzkich poczynań. W związku z tym ludzie powinni mieć pełną swobodę, jeśli chodzi o wybór momentu przejścia na emeryturę. To założenie jest jednak mocno kwestionowane. Przede wszystkim często twierdzi się, że przejście na emeryturę nie jest rezultatem świadomej decyzji, lecz efektem konieczności. Niektórzy ludzie nie mają wyboru z powodu na przykład złego stanu zdrowia czy trudnej sytuacji zawodowej. Taki argument nie wydaje się jednak właściwy z perspektywy funkcji, jaką pełni system emerytalny. Jego zadaniem nie jest bowiem zabezpieczenie przed tego typu problemami. Są to inne formy ryzyka socjalnego, które podlegają pod odmienne obszary zabezpieczenia społecznego. Zły stan zdrowia i związana z tym czasowa niezdolność do pracy to obszar działań systemu rentowego<sup>46</sup>. Z kolei trudna sytuacja zawodowa to obszar działań polityki rynku pracy.

Jeśli natomiast chodzi o często spotykane w debacie publicznej stwierdzenie, że w niektórych zawodach ludzie ciężko pracowali i należy im się w związku z tym nagroda w postaci emerytury, to jednoznacznie należy stwierdzić, że taki argument jest niebezpieczny z perspektywy spójności i logiki działania całego systemu zabezpieczenia społecznego. Za

46 Oczywiście trudno jednoznacznie stwierdzić, które schorzenia są efektem podeszłego wieku (zespoły geriatryczne), a które nim nie są.

ciężką pracę należy wynagradzać wysokimi zarobkami, a nie przywilejami emerytalnymi, które ograniczają ład systemowy i prowadzą do konsekwentnej erozji fundamentalnych zasad funkcjonowania systemu.

Kolejna wątpliwość związana z opcją dobrowolności dotyczy założenia o racjonalności ludzkich poczynań. Rozwój ekonomii behawioralnej coraz dobitniej pokazuje, że ta racjonalność jest bardzo ograniczona. Ujawnia się to między innymi właśnie w odniesieniu do decyzji emerytalnych. Ludzie z reguły nie mają odpowiednich kwalifikacji do tego, aby tę decyzję podjąć w sposób optymalny, a ponadto popełniają przy tym szereg rozmaitych błędów. Sytuacji w tym zakresie nie sprzyja także retoryka stosowana w przekazach medialnych. Obniżanie wieku emerytalnego najczęściej przedstawiane jest w kategorii „zdobyczy”, którą trzeba było sobie wywalczyć. Do świadomości społecznej przebija się taki obraz sprawy, a nie – jak wydaje się być powinno – wizja poszerzenia pola wyborów emerytalnych. W tych okolicznościach znacznie trudniej przychodzi rezygnacja ze zdobytego przywileju, jakim jest wczesna emerytura.

Racjonalność decyzji emerytalnych jest ograniczona ze względu na różne błędy i ułomności, które mają charakter zarówno intrapersonalny, czyli wynikają z wewnętrznych cech człowieka, jak i interpersonalny, czyli wynikają z uwarunkowań zewnętrznych i związane są z funkcjonowaniem całego społeczeństwa. Ta ograniczona racjonalność jest ważnym argumentem przeciwko stosowaniu dobrowolności w polityce emerytalnej. Niemniej jednak można się zastanawiać, czy przeciwdziałanie tym ograniczeniom nie byłoby bardziej uzasadnione niż stosowanie przymusu. Przedstawiona w niniejszym opracowaniu diagnoza stanowi punkt wyjścia do tego typu rozważań. Można bowiem wnioskować, że za zaistniały stan rzeczy w dużym stopniu odpowiada błędna polityka publiczna, prowadzona zarówno obecnie, jak i jej zaszłości. Należy tutaj zwrócić uwagę na trzy podstawowe kwestie. Po pierwsze ograniczona racjonalność decyzji emerytalnych jest pokłosiem prowadzenia przez długi czas polityki wczesnej dezaktywizacji zawodowej. Doprowadziło to do wykształcenia i utrwalenia w społeczeństwie, zarówno wśród pracowników, jak i pracodawców, błędnego przeświadczenia, że osoby starsze stanowią gorszy sort zasobu siły roboczej, a okres starości powinien być czasem biernego odpoczynku. Promowany ostatnimi czasy paradygmat aktywnego starzenia się (ang. *active aging*) nie przebił się dostatecznie do świadomości społecznej i nie zmienił jeszcze obowiązujących norm oraz wzorców zachowań. Po drugie jest to efekt błędnej polityki informacyjnej, czego efektem jest z jednej strony ogólnie niski poziom wiedzy na temat funkcjonowania systemu emerytalnego, z drugiej zaś – brak rzetelnego rozeznania, jeśli chodzi o finansowe konsekwencje decyzji emerytalnych. Po trzecie wreszcie jest to efekt oddziaływania ustawowego (oficjalnego) wieku emerytalnego. Uplasowanie go na minimalnym poziomie, jako „punkt startowy” uzyskania uprawnień emerytalnych, wydaje się rozwiązaniem najgorszym z możliwych. Jako mentalna kotwica wpływa bowiem na zachowania emerytalne i „ciągnie w dół” moment zakończenia kariery zawodowej. W świetle najnowszych wyników badań należy zdecydowanie rekomendować wycofanie się z takiego rozwiązania. Zamiast tego należałoby albo całkowicie zrezygnować ze stosowania ustawowego wieku emerytalnego,

albo radykalnie podnieść ten próg do poziomu, który jest obiektywnie uważany za najbardziej właściwy z perspektywy ogólnospołecznej.

Głównym problemem dobrowolności decyzji emerytalnych jest ryzyko zbyt wczesnej dezaktywizacji zawodowej, czego efektem jest niski poziom świadczenia emerytalnego. Oczywiście przy jasnych regułach funkcjonowania systemu winna takiej sytuacji jest osoba, która nieroztropnie podjęła decyzję o przejściu na emeryturę (typ osobowości konika polnego). Nie można jednak stwierdzić, że jest to tylko jej problem. Chodzi o to, że osoby, które popełniają błędy, nie są wyłączone poza społeczeństwo, tak jak dzieje się to na przykład z niewłaściwie działającymi przedsiębiorstwami: podmioty gospodarcze bankrutują i są eliminowane z rynku. W odróżnieniu od sfery biznesu w społeczeństwie funkcjonują zarówno te osoby, które postępują właściwie, jak i te, które postępują niewłaściwie. Poprawność ich poczynań weryfikuje życie. W długiej perspektywie ci, którzy podejmują złe decyzje, stają się obciążeniem dla wszystkich pozostałych. Ten efekt zewnętrzny uzasadnia ingerencję państwa i prowadzenie szeroko zakrojonych działań interwencyjnych, polegających m.in. na stosowaniu przymusu i ograniczaniu wolności wszystkich obywateli.

dr Łukasz Jurek

Katedra Socjologii i Polityki Społecznej  
Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu  
ORCID: 0000-0002-0078-471X

## BIBLIOGRAFIA

- Aaron H., *Retirement, Retirement Research, and Retirement Policy* [w:] *Behavioral Dimensions of Retirement Economics*, ed. H. Aaron, Washington D.C., New York 1999.
- Ando A., Modigliani F., *The Life Cycle' Hypothesis of Saving: Aggregate Implications and Tests*, „The American Economic Review” 1963, Vol. 53(1).
- Barr N., Diamond P., *The Economics of Pensions*, „Oxford Review of Economic Policy” 2006, Vol. 22(1).
- Behaghel L., Blau D., *Framing Social Security Reform: Behavioral Responses to Changes in the Full Retirement Age*, „American Economic Journal: Economic Policy” 2012, Vol. 4(4).
- Bidewell J., Griffin B., Hesketh B., *Timing of Retirement: Including a Delay Discounting Perspective in Retirement Models*, „Journal of Vocational Behavior” 2006, Vol. 68(2).
- Blake D., *Nudges and Networks: How to Use Behavioral Economics to Improve the Life Cycle Savings-Consumption Balance*, „Discussion Paper PI-2009” 2020, June.
- Blanchet D., Debrand T., *The Sooner, the Better? Analyzing for Preferences for Early Retirement in European Countries*, „DT Working Paper” 2006, Vol. 13.
- Börsch-Supan A., *Demografia i czas aktywności zawodowej: co to jest „właściwy” wiek emerytalny?*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka” 2018, nr 1.
- Buchholtz S., Rutecka-Góra J., *The Impact of Framing and Anchoring on Postponing Labour Market Exit – Evidence from Polish NDC + FDC Pension Scheme*, „European Research Studies Journal” 2021, Vol. XXIV(2).

- Burtless G., *An Economic View on Retirement* [w:] *Behavioral Dimensions of Retirement Economics*, ed. H. Aaron, Washington D.C., New York 1999.
- Chybalski F., *Problem racjonalności w decyzjach emerytalnych. Rozważania teoretyczne*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2012, nr 262.
- Chybalski F., *Wiek emerytalny w perspektywie ekonomicznej. Studium teoretyczno-empiryczne*, Warszawa 2018.
- Coile C., *Economic Determinants of Workers' Retirement Decisions*, „Journal of Economic Surveys” 2015, Vol. 29(4).
- Fetherstonhaugh D., Rose L., *Framing Effects and Income Flow Preferences in Decisions about Social Security* [w:] *Behavioral Dimensions of Retirement Economics*, ed. H. Aaron, Washington D.C., New York 1999.
- Fisher G., Chaffee D., Sonnega A., *Retirement Timing: A Review and Recommendations for Future Research*, „Work, Aging and Retirement” 2016, Vol. 2(2).
- Fogel R., Costa D., *A Theory of Technophysio Evolution, with Some Implications for Forecasting Population, Health Care Costs, and Pension Costs*, „Demography” 1997, Vol. 34(1).
- Góra M., *Retirement Decisions, Benefits and the Neutrality of Pension Systems*, 2008.
- Honekamp I. von, *Survey-Based Study on Partial Aspects of Retirement Decisions of Private Persons in Germany*, Bamberg 2014.
- Jedynak T., *Behawioralne uwarunkowania decyzji o przejściu na emeryturę*, Warszawa 2022.
- Jurek Ł., *Prawo do wolności a przymus w zabezpieczeniu społecznym* [w:] *Zabezpieczenie społeczne a prawa społeczne. Wybrane zagadnienia*, red. O. Kowalczyk, S. Kamiński, Wrocław 2021.
- Kahneman D., Tversky A., *Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk*, „Econometrica” 1979, Vol. 47(2).
- Knoll M., *Behavioral and Psychological Aspects of the Retirement Decision*, „Social Security Bulletin” 2011, Vol. 71(4).
- Laitner J., Sonnega A., *Economic Theories of Retirement* [w:] *The Oxford Handbook of Retirement*, ed. M. Wang, Oxford 2013.
- Mischel W., *Test Marshmallow*, Sopot 2015.
- Radl J., *Retirement Timing and Social Stratification: A Comparative Study of Labor Market Exit and Age Norms in Western Europe*, Warszawa–Berlin 2014.
- Scharn M., Sewdas R., Boot C.R., Huisman M., Lindeboom M., Van Der Beek A.J., *Domains and Determinants of Retirement Timing: A Systematic Review of Longitudinal Studies*, „BMC Public Health” 2018, Vol. 18.
- Seibold A., *Reference Points for Retirement Behavior: Evidence from German Pension Discontinuities*, „American Economic Review” 2021, Vol. 111(4).
- Shefrin H., Thaler R., *The Behavioral Life-cycle Hypothesis*, „Economic Inquiry” 1998, Vol. 26(4).
- Solinge H. van, Henkens K., *Involuntary Retirement: The Role of Restrictive Circumstances, Timing, and Social Embeddedness*, „The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences” 2007, Vol. 62(5).

- Szumlicz T., *Polityczny pat emerytalny – polski system zabezpieczenia emerytalnego w 2018 roku* [w:] *Polska po 2015 roku – gospodarka, społeczeństwo*, red. M. Krawczyk, Warszawa 2018.
- Thaler R., *From Homo Economicus to Homo Sapiens*, „Journal of Economic Perspectives” 2000, Vol. 14(1).
- Thaler R., Sunstein C., *Impuls. Jak podejmować właściwe decyzje dotyczące zdrowia, dobrobytu i szczęścia*, Poznań 2017.
- Tversky A., Kahneman D., *Rational Choice and the Framing Decisions*, „The Journal of Business” 1986, Vol. 59(2).
- Vermeer N., *Age Anchors and the Expected Retirement Age: An Experimental Study*, „De Economist” 2016, Vol. 164(3).
- Wilson T.D., Gilbert D.T., *Affective Forecasting*, „Advances in Experimental Social Psychology” 2003, Vol. 35.
- *Wyższe emerytury nie przemawiają do Polaków. Nie chcą podniesienia wieku emerytalnego*, „Business Insider” 2021, <https://businessinsider.com.pl/twoje-pieniadze/emerytury/wiek-emerytalny-a-wysokosc-emerytury-polacy-nie-chca-pracowac-dluzej/y0354z?> (8.03.2022).
- Zieleniecki M., *Ewolucja wieku emerytalnego w ustawodawstwie polskim – perspektywa historyczna* [w:] *Wiek emerytalny*, red. M. Żukowski, A. Malaka, Kazimierz Dolny 2012.
- Żukowski M., *Podwyższenie wieku emerytalnego w perspektywie demografii i sytuacji na rynku pracy* [w:] *Wiek emerytalny*, red. M. Żukowski, A. Malaka, Kazimierz Dolny 2012.