



*Bundesamt für Sozialversicherung
Office fédéral des assurances sociales
Ufficio federale delle assicurazioni sociali
Uffizi federal da las assicuranzas socialas*

*Forum 1998
Über das Rentenalter /
sur l'age de la retraite*

*Referate
Exposés des conférenciers*

Forschungsbericht Nr. 16/98

BEITRÄGE ZUR SOZIALEN SICHERHEIT

Autoren: Bundesamt für Sozialversicherung (Herausgeber)
Office fédéral des assurances sociales (Editeur)

Auskünfte: Olivier Brunner-Patthey
Bundesamt für Sozialversicherung
Fachdienst Wirtschaft, Grundlagen, Forschung
Effingerstrasse 33
3003 Bern
Telefon 031 324 06 99

Vertrieb: Eidgenössische Drucksachen- und Materialzentrale
(EDMZ)
3000 Bern

Copyright: Bundesamt für Sozialversicherung
CH – 3003 Bern
Auszugsweiser Abdruck – ausser für kommerzielle
Nutzung – unter Quellenangabe und Zustellung eines
Belegexemplares an das Bundesamt für Sozialversi-
cherung gestattet.

Bestellnummer: 318.010.16/98 df 7.98 300

Forum 1998
über das Rentenalter /
sur l'âge de la retraite

Referate
Exposés des conférenciers

Inhaltsverzeichnis – Table des matières

Avant-propos de l'Office fédérale des assurances sociales Olivier Brunner-Patthey, adjoint scientifique	5
Demographische Aspekte des Rücktrittsalters Werner Haug, Vizedirektor, Bundesamt für Statistik	9
L'aménagement des fins de carrière en Europe et plus particulièrement en France Geneviève Reday-Mulvey, coordinatrice de recherche, Genève	35
Flexibilisierung des Rentenalters aus mikroökonomischer Sicht – Theoretische Überlegungen und Ergebnisse von Untersuchungen in anderen Ländern Prof. Stefan Felder, Universität Magdeburg	49
Veränderungen des AHV-Rentenalters: Auswirkungen auf die Sozialversicherungen, den Staatshaushalt und die Wirtschaft Stefan Spycher, BASS Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien, Bern	57
Modification de l'âge de la retraite AVS: conséquences sur les assurances sociales, le budget de l'Etat et l'économie Stefan Spycher, BASS Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien, Bern	65
Übergänge in die nachberufliche Phase – Neue Entwicklungen und Perspektiven Prof. François Höpflinger, Universität Zürich	73
Nouveaux âges de la vie et âge de la retraite Prof. Hermann-Michel Hagmann, Université de Genève	85
Psychologische Auswirkungen des Zeitpunktes der Pensionierung Prof. Hans-Dieter Schneider, Universität Freiburg (CH)	93
L'âge de la retraite du point de vue patronal Michel Barde, Fédération des syndicats patronaux, Genève	109
Das Rentenalter aus ArbeitgeberInnen-Sicht Hans Rudolf Schuppisser, Schweizerischer Arbeitgeberverband, Zürich	119
Das Rentenalter aus ArbeitnehmerInnen-Sicht Hans-Ulrich Schütz, Vereinigung Schweiz. Angestelltenverbände, Zürich Colette Nova, Schweizerischer Gewerkschaftsbund, Bern	131 139

Avant-propos de l'Office fédéral des assurances sociales

Faut-il modifier l'âge donnant droit à une rente vieillesse? Sur la base de quels critères peut-on aménager un système de préretraite? Trouver des réponses à ces questions n'est pas chose aisée. Plus d'une cinquantaine de personnes s'y sont pourtant employées le 2 avril 1998 à Berne, à l'occasion d'un *Forum sur l'âge de la retraite*, réuni sous l'égide de l'Office fédéral des assurances sociales.

Cette journée d'étude consacrée au passage à la retraite comportait deux parties. Tout d'abord, on a cherché à faire le point sur les enseignements pouvant être tirés des *résultats de la recherche empirique*. Des scientifiques sont venus dresser un état des lieux des implications démographiques, économiques, sociales et psychologiques des différentes options envisageables en matière d'âge de la retraite. Leurs contributions forment la première partie de cette publication.

La seconde partie du Forum était davantage concentrée sur les *aspects politiques* des questions à examiner. Les partenaires sociaux ont été invités à exposer l'état de leurs réflexions concernant la flexibilisation de l'âge de la retraite. Leurs interventions sont réunies dans la deuxième partie de ce fascicule.

La flexibilisation de l'âge de retraite compte parmi les points principaux de la *11e révision de l'assurance vieillesse et survivants (AVS)*. Bien qu'elles aient été esquissées lors du Forum, les grandes lignes de la révision de l'AVS ne figurent pas dans cette publication. Pour une présentation complète de l'avant-projet, qui a encore évolué après le Forum, on se reportera aux documents officiels concernant l'ouverture de la procédure de consultation.

En publiant les exposés des conférenciers, l'Office fédéral des assurances sociales souhaite contribuer à la diffusion auprès d'un large public des *informations* et des *réflexions* stimulantes présentées lors du Forum sur l'âge de la retraite. Que ce fascicule puisse servir de document de *référence* à l'occasion des prochains débats sur l'âge de la retraite et nous aurons atteint notre objectif!

Olivier Brunner-Patthey, adjoint scientifique
Service spécialisé
Economie, questions fondamentales et recherche

Forum 1998 über das Rentenalter

Demographische Aspekte des Rücktrittsalters

Werner Haug

Demographische Aspekte des Rücktrittsalters

Werner Haug, Vizedirektor, Bundesamt für Statistik

Die folgenden Überlegungen unterscheiden zwei Ebenen, die zwar untereinander verbunden sind, aber doch getrennt betrachtet werden müssen: 1. die individuelle Lebensverlängerung und ihre Auswirkungen auf die einzelnen Lebensphasen, 2. die demographische Alterung und ihre Auswirkungen auf das Verhältnis zwischen den Generationen.

1. Lebensverlängerung und Rücktrittsalter

Bei der Eintrittsgeneration in die obligatorische Altersversicherung, die nach dem 2. Weltkrieg über 65 wurde, hat eine Mehrheit das AHV-Rücktrittsalter gar nie erreicht. Die durchschnittliche Lebenserwartung des Jahrgangs 1880 betrug z.B. bei den Männern 46 Jahre, bei den Frauen 50 Jahre.¹ Der Jahrgang 1980 kann, aufgrund des erreichten Gesundheitszustandes, des materiellen Lebensstandards und der Lebensqualität der Bevölkerung, mit einer Lebenserwartung der Männer von über 81, der Frauen von 87 Jahren rechnen (Graphiken 1a und 1b). Dies entspricht innerhalb von 100 Jahren einer Verlängerung der durchschnittlichen Lebenserwartung der Männer und Frauen um 35 bzw. 37 Jahre.

Die Ausdehnung der Lebenserwartung in den letzten 100 Jahren hat alle Lebensalter betroffen, vor allem aber die Jahre über 65. Dadurch hat sich die Dauer der Rentenphase im Vergleich zur Erwerbsphase wesentlich ausgedehnt. Für die Männer der Generation 1880 machten die Jahre

¹ Die Berechnungen über die Dauer der einzelnen Lebensphasen stützen sich auf die vom Bundesamt für Statistik berechneten Generationensterbetafeln. Zur Illustration wähle ich die Jahrgänge 1880, 1930 und 1980. Der Jahrgang 1880 wurde 1945 65jährig. Er repräsentiert die "Eintrittsgeneration" in die 1948 eingerichtete obligatorische Altersversicherung. Der Jahrgang 1930 wurde 1995 65jährig und repräsentiert die heutige Rentnergeneration. Der Jahrgang 1980 wird im Jahre 2045 65jährig und steht für die zukünftige Rentnergeneration. Aufgrund der Datenlage war es nicht möglich, für die Berechnung der Erwerbsquoten nach Generationen (Graphiken 5a-c) genau dieselben Jahrgänge auszuwählen. Die entsprechenden Daten beziehen sich auf die Jahrganggruppen 1901/05, 1931/35, 1951/55 und 1981/85.

über 65 im Durchschnitt 11% des ganzen Lebenslaufs aus. Bei der Generation 1930 dürften es 18% und bei der Generation 1980 24% sein, d.h. ein Viertel des gesamten Lebenslaufes. Bei den Frauen liegen die entsprechenden Werte aufgrund der geringeren Sterblichkeit in allen Lebensaltern noch höher: 14% bei der Generation 1880, 24% bei der Generation 1930 und 27% bei der künftigen Rentnergeneration 1980. Wird das (heute noch) um drei Jahre tiefere Rücktrittsalter der Frauen mitberücksichtigt (62 statt 65), so steigt der Anteil der Rentenphase beim Jahrgang 1930 auf 27% der gesamten Lebensdauer. Bei der Generation 1980 würde er 30% erreichen.

Bei den Männern der Generation 1880 betrug das Verhältnis von Erwerbs- und Rentenjahren 5 zu 1, d.h. auf fünf Jahre im erwerbsfähigen Alter kam im Durchschnitt ein Rentenjahr. Bei der Generation 1930 beträgt das Verhältnis 3 zu 1 und bei der Generation 1980 wird auf zwei Erwerbsjahre nahezu ein Rentenjahr kommen (Graphik 2). Bei den Frauen ist das Verhältnis von 2 zu 1 bereits beim Jahrgang 1930 erreicht worden und wird beim Jahrgang 1980 deutlich überschritten werden (nicht berücksichtigt ist dabei das heute noch tiefere Rentenalter der Frauen). Wenn wir vereinfacht annehmen, dass jede Generation ihre eigenen Altersrenten zwischen 20 und 64 selber anzusparen hat, so sehen wir deutlich, wie stark die Belastung der Erwerbsjahre durch die Rentenjahre angestiegen ist.

Nun wird häufig die Frage gestellt, ob denn die "gewonnenen Lebensjahre" auch "gesunde Jahre" seien. Unsere Schätzungen aufgrund der Schweizerischen Gesundheitsbefragung zeigen, dass der Anteil der Personen mit temporären oder dauerhaften Beeinträchtigungen und Behinderungen zwar im Alter deutlich ansteigt (Graphiken 3a und 3b), doch sind die weitaus meisten nach 65 gelebten Jahre gesunde, behinderungsfreie Jahre. Starke gesundheitliche Beeinträchtigungen konzentrieren sich besonders auf die zwei letzten Lebensjahre vor dem Tod. Die behinderungsfreie Lebenserwartung beträgt heute 15 Jahre bei den Frauen, die das Alter 65 erreicht haben, bei den Männern 12 Jahre. Dies sind ungefähr drei Viertel der im Alter 65 noch verfügbaren Lebensjahre (Graphik 4).

Der Gedanke ist naheliegend, durch eine Verschiebung des Rücktrittsalters und die Gleichstellung von Männern und Frauen das Verhältnis von Arbeits- und Rentenphase wieder besser auszubalancieren. Wenn z.B. zwischen den Männergenerationen 1930 und 1980 das Verhältnis von Erwerbs- und Rentenjahren konstant bei 3 : 1 gehalten werden soll, so wäre das Rücktrittsalter von 65 auf fast 69 Jahre anzuheben. Bei den Frauen des Jahrgangs 1980 würde ein Rücktrittsalter 69 einem Verhältnis von 2,5 : 1 zwischen Erwerbs- und Rentenphase entsprechen.

Nun haben wir bei diesen Überlegungen aber sofort in Rechnung zu stellen, dass der langfristige Trend der Erwerbsbeteiligung im Alter in eine ganz andere Richtung weist: Parallel zur überdurchschnittlichen Ausdehnung der Lebenserwartung ging nämlich die Erwerbsbeteiligung der einzelnen Generationen in den höheren Altersgruppen laufend zurück (Graphiken 5a - 5c). Dieselbe Entwicklung ist bei den jüngeren Altersgruppen als Folge der längeren Ausbildungszeit festzustellen. Stark zugenommen hat demgegenüber die Erwerbsbeteiligung in den mittleren Altersjahren, und zwar ausschliesslich durch die Zunahme der Erwerbsarbeit der Frauen. Die Erwerbsbeteiligung der Männer geht in allen Altersgruppen zurück.

Die Erwerbsarbeit hat sich in der Vergangenheit - jedenfalls bei den Männern - fast über das ganze Erwachsenenleben hin erstreckt. Unter dem Einfluss des wirtschaftlichen Strukturwandels, der verbesserten Einkommenslage der Haushalte und des Ausbaus der Sozialversicherungen wurde sie aber immer stärker auf einen bestimmten Lebensabschnitt konzentriert. Mit anderen Worten: nicht nur die Dauer, sondern auch der Inhalt der einzelnen Lebensphasen hat sich verändert, und zwar in Richtung auf eine stärkere Spezialisierung und Abgrenzung der einzelnen Lebensphasen (Ausbildungsphase, Erwerbs- und Rentenphase), während sich gleichzeitig das Erwerbsverhalten der Geschlechter zunehmend angeglichen hat.

Dieser Hinweis auf die Langzeittrends unterstreicht, dass die blosse Heraufsetzung des gesetzlichen Rücktrittsalters (auf welches Niveau auch immer) nicht automatisch eine

Erhöhung der Erwerbsbeteiligung im Alter zur Folge haben wird. Dies verlangt wesentlich mehr an Massnahmen und Veränderungen. Gerade die relativ gute Gesundheit im Alter, in Verbindung mit genügender finanzieller Sicherheit, macht heute für viele Menschen den früheren Rückzug aus dem Erwerbsleben interessant. Hinzu kommen die institutionellen Regelungen der Sozialversicherungen (nicht nur der Altersversicherungen), welche eine Erwerbsbeteiligung im Alter oft bestrafen oder sogar verunmöglichen.

Die Verkürzung der Erwerbsphase im Lebenszyklus ist positiv zu beurteilen, solange sie den individuellen Wünschen und Präferenzen entspricht und solange sie von den demographischen, arbeitsmarktlichen und finanziellen Rahmenbedingungen gefördert und getragen wird. Nun sind es aber gerade diese Rahmenbedingungen, die sich in den nächsten Jahrzehnten grundlegend verändern werden.

2. Demographische Alterung und Rücktrittsalter

In der Schweiz werden die über 65jährigen Männer und Frauen in den kommenden 50 Jahren von heute 1,0 auf 1,8 Millionen zunehmen. In der gleichen Zeitspanne wird die Zahl der 20-64jährigen zunächst stagnieren und dann leicht zurückgehen. Diese entgegengesetzten Trends führen während ca. 40 Jahren zu einer raschen und stetigen Zunahme der demographischen Alterung, gemessen am Altersquotienten (dem Verhältnis der älteren und betagten Bevölkerung zur Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter) (Graphik 6). Der Zuwachs der über 65jährigen ist zu 95% bedingt durch das Hineinwachsen der sogenannten "Baby-Boom-Generationen" der Jahre 1940 bis 1975 ins Rentenalter. Nur 5% sind bedingt durch die weitere Ausdehnung der Lebenserwartung im Alter. Der Rückgang der 20-64jährigen wiederum ist in erster Linie Folge der rückläufigen Geburtenziffern, die heute wesentlich unter dem Reproduktionsniveau der Generationen liegen. Jede nachfolgende Generation ist ungefähr 1/3 kleiner als die Generation der Eltern. Zwischen 1940 und 1970 waren die Geburtenziffern vorübergehend über das Reproduktionsniveau der Generationen angestiegen (Graphik 7).

Graphik 8 zeigt, wie stark das Rücktrittsalter ansteigen müsste, um die demographische Alterung auf dem Niveau des Jahres 1995 konstant zu halten (d.h. bei einem Altersquotienten von 24%). Wir können der Graphik ausserdem entnehmen, dass die demographische Alterung keineswegs ein neues Phänomen ist. Sie hat in der Schweiz ungefähr um das Jahr 1910 eingesetzt. Zwischen 1910 und 1980 betrug die demographische Alterung, gemessen am Altersquotienten des Jahres 1995, neun Jahre (1,3 Jahre auf 10 Kalenderjahre).

Zwischen 1980 und 1995 gab es aus zwei Gründen eine Pause in der Alterung: Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter war aufgrund des "Baby-Booms" und der Immigration sehr stark gewachsen, während gleichzeitig nur die kleinen Jahrgänge aus der Zeit des ersten Weltkrieges und der 20er Jahre ins Rentenalter traten. Doch diese günstige Phase ist beendet: Zwischen 1995 und 2045 dürfte die demographische Alterung um nicht weniger als 10 Jahre ansteigen (2,0 Jahre auf 10 Kalenderjahre).

Das Rücktrittsalter müsste mit anderen Worten in der Schweiz von 65 auf 75 Jahre angehoben werden, um das Verhältnis zwischen erwerbsfähiger und rentenberechtigter Bevölkerung in den kommenden 50 Jahren konstant zu halten. Die Perspektiven sind für die Nachbarländer der Schweiz, wie für die Europäische Union insgesamt, sehr ähnlich (Graphik 9).

Oben haben wir darauf hingewiesen, dass eine Erhöhung des Rücktrittsalters um etwas weniger als vier Jahre die Verschiebungen zwischen Erwerbs- und Rentenphase, die durch die individuelle Lebensverlängerung bedingt sind, kompensieren würde. Der Vergleich mit der Erhöhung um 10 Jahre, die für eine Kompensation der demographischen Alterung nötig wäre, unterstreicht, dass die Verschiebungen in den Generationenbeständen künftig eine wesentlich grössere Tragweite haben werden, als die Veränderungen in der Lebensdauer.

Neu an der Alterung der Zukunft sind vor allem zwei Dinge: 1. die starke Beschleunigung aufgrund der kumulierten Altersstruktureffekte; 2. die Tatsache, dass die Alterung nicht mehr eingebettet sein wird in ein allgemeines Bevölkerungswachstum. Nur noch die ältere und

betagte Bevölkerung wächst, während die Zahl der unter 50jährigen zurückgeht (Graphik 10). Die Gesamtbevölkerung stagniert oder geht ebenfalls leicht zurück. Für die wirtschaftliche Entwicklung bedeutet dies, dass das Wirtschaftswachstum der Zukunft, welches nicht zuletzt für die Finanzierung der Sozialversicherungen unerlässlich ist, nicht mehr von einem Wachstum der Erwerbsbevölkerung getragen sein wird. Im Unterschied zur Vergangenheit wird Wirtschaftswachstum weitgehend über Produktivitätsgewinne erfolgen müssen.

Die demographischen Trends verändern auch die Rahmenbedingungen für den Arbeitsmarkt. Die Zahl der 15-39jährigen geht bereits heute leicht zurück. Bei den älteren Arbeitnehmern ist in 10-15 Jahren dieselbe Entwicklung zu erwarten (Graphik 11). Trotz weiter steigenden Erwerbsquoten der Frauen, ist in der Schweiz daher mit einer stagnierenden und später rückläufigen Erwerbsbevölkerung zu rechnen (Graphik 12). Eine gewisse Kompensation durch ausländische Zuwanderung, die in der Vergangenheit wesentlich zur Abschwächung der demographischen Alterung beigetragen hat, ist dabei berücksichtigt. Doch es wird davon ausgegangen, dass Einwanderungswellen im Stile der 50er und 60er Jahre aus wirtschaftlichen wie politischen Gründen unwahrscheinlich sind.

Und damit schliesst sich der Kreis: die zunehmende Belastung der Sozialversicherungen und der öffentlichen Haushalte durch die demographische Alterung einerseits, die rückläufige Erwerbsbevölkerung andererseits dürften die Rahmenbedingungen in bezug auf das Rücktrittsalter im Vergleich zur vergangenen und gegenwärtigen Situation grundsätzlich verändern und einen eigentlichen Paradigmawechsel erzwingen.

Allerdings wandeln sich nicht nur die demographischen Verhältnisse, sondern die Arbeitsmarktstrukturen selbst. Mehr Forschung, Technik und Dienstleistungen stehen weniger Produktionsaktivitäten gegenüber. Wenn das vorhandene Humankapital optimal eingesetzt und erhalten werden soll, sind verstärkte Investitionen in Aus- und Weiterbildung unerlässlich. Nicht nur Erwerbs- und Rentenphasen, auch die Bildungsphase muss über die verschiedenen Lebensalter hinweg neu gestaltet werden.

3. Leitgedanken für eine Reform des Rücktrittsalters

Unsere Ausführungen legen folgende Leitgedanken für eine Reform des Rücktrittsalters nahe:

1. Die Verlängerung der Lebensalter schafft neue Spielräume, auch für die Heraufsetzung des gesetzlichen Rücktrittsalters. Es ist jedoch unmöglich, die Folgen der demographischen Alterung für die Sozialversicherungen und die öffentlichen Haushalte ausschliesslich oder auch nur schwergewichtig durch eine Heraufsetzung des Rücktrittsalters aufzufangen. Dies kann höchstens Teil einer umfassenderen Anpassungsstrategie sein. Insbesondere wäre es verfehlt, die Konsequenzen der ungleichen Generationenbestände aus der Abfolge von "Baby-boom" und Geburtenrückgang durch eine Anhebung des Rücktrittsalters zu kompensieren. Die jungen Generationen würden dadurch krass benachteiligt.
2. Die Heraufsetzung des Rücktrittsalters ist nicht nur eine einfache administrative Massnahme. Wenn die angestrebten Wirkungen erreicht werden sollen, muss sie eingebettet sein in eine Politik des "aktiven Alterns", welche sich über die Aufgaben und Rollen klar wird, welche die älteren Menschen in Wirtschaft und Gesellschaft künftig wahrnehmen sollen. Dabei ist auch die von älteren Menschen geleistete Betreuungsarbeit und Freiwilligenhilfe mit zu berücksichtigen. Eine höhere Erwerbsbeteiligung wird ohne geeignete Unterstützungs- und Förderungsmassnahmen (Teilzeitarbeit, flexible Beschäftigungsmodelle, finanzielle Anreize im steuerlichen und Rentenbereich usw.) kaum zu erreichen sein.
3. Unter Berücksichtigung der Lebensdauer, des Gesundheitszustandes und zunehmend auch der Erwerbsbeteiligung ist die Angleichung des gesetzlichen Rücktrittsalters von Männern und Frauen naheliegend. Gleichzeitig lassen die Ausdehnung der Lebenserwartung und die Pluralisierung der Lebensformen aber ein wachsendes Bedürfnis nach Flexibilität beim Altersrücktritt der Männer wie der Frauen entstehen (Rücktritt à la carte, stufenweiser Übergang ins Rentenalter usw.). Dabei ist darauf zu achten, dass die Flexibilität beim Altersrücktritt nicht zu einem Privileg der wirtschaftlich und sozial Starken wird.

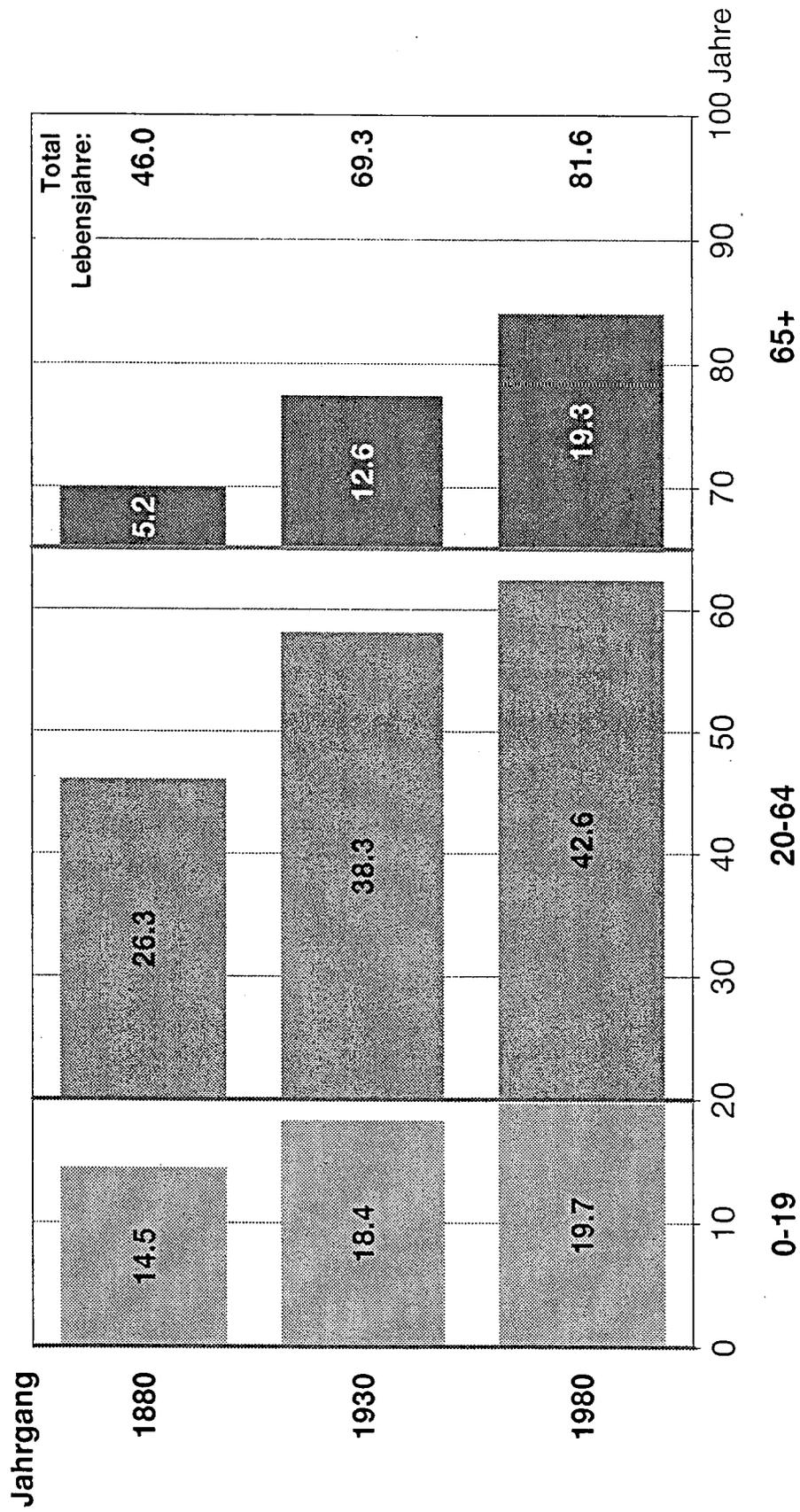
4. Fixe Altersgrenzen schaffen z.T. eine "künstliche" Alterung. Generell sollte die Spezialisierung und Abgrenzung der Lebensphasen vermehrt aufgebrochen werden durch die Einführung alternierender (bzw. sich ergänzender) Phasen von Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit, von Ausbildung und Freizeit in den einzelnen Lebenszyklen. Hierzu gehören ebenfalls Schritte zur Erleichterung des Einstiegs ins Erwerbsleben (Abkehr von linearen Berufs- und Ausbildungsmodellen, berufsbegleitende Matur usw.). In einer solchen Perspektive steht eine längere Lebensarbeitszeit dann auch nicht mehr in Widerspruch zu kürzeren Jahres- oder Wochenarbeitszeiten.

Literaturhinweise:

- Bundesamt für Statistik, Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz 1995-2050, Bern, 1996
- Perspektivstab der Bundesverwaltung, Herausforderung Bevölkerungswandel, Perspektiven für die Schweiz, Bundesamt für Statistik (Hrsg.), Bern, 1996
- Calot Gérard, Deux siècles d'histoire démographique suisse, Office fédéral de la statistique (éd.), Berne, 1998
- Interdepartementale Arbeitsgruppe "Finanzierungsperspektiven der Sozialversicherungen (IDA FiSo) 2", Analyse der Leistungen der Sozialversicherungen, Bundesamt für Sozialversicherung (Hrsg.), Bern, 1997
- Menthonnex Jacques, Wanner Philippe, Kohortensterbetafeln für die Schweiz (Geburtsjahrgänge 1880-1980), Bundesamt für Statistik (Hrsg.), Bern, 1998

G 1a

Verlängerung der Lebensphasen, Männer, Jahrgänge 1880, 1930, 1980

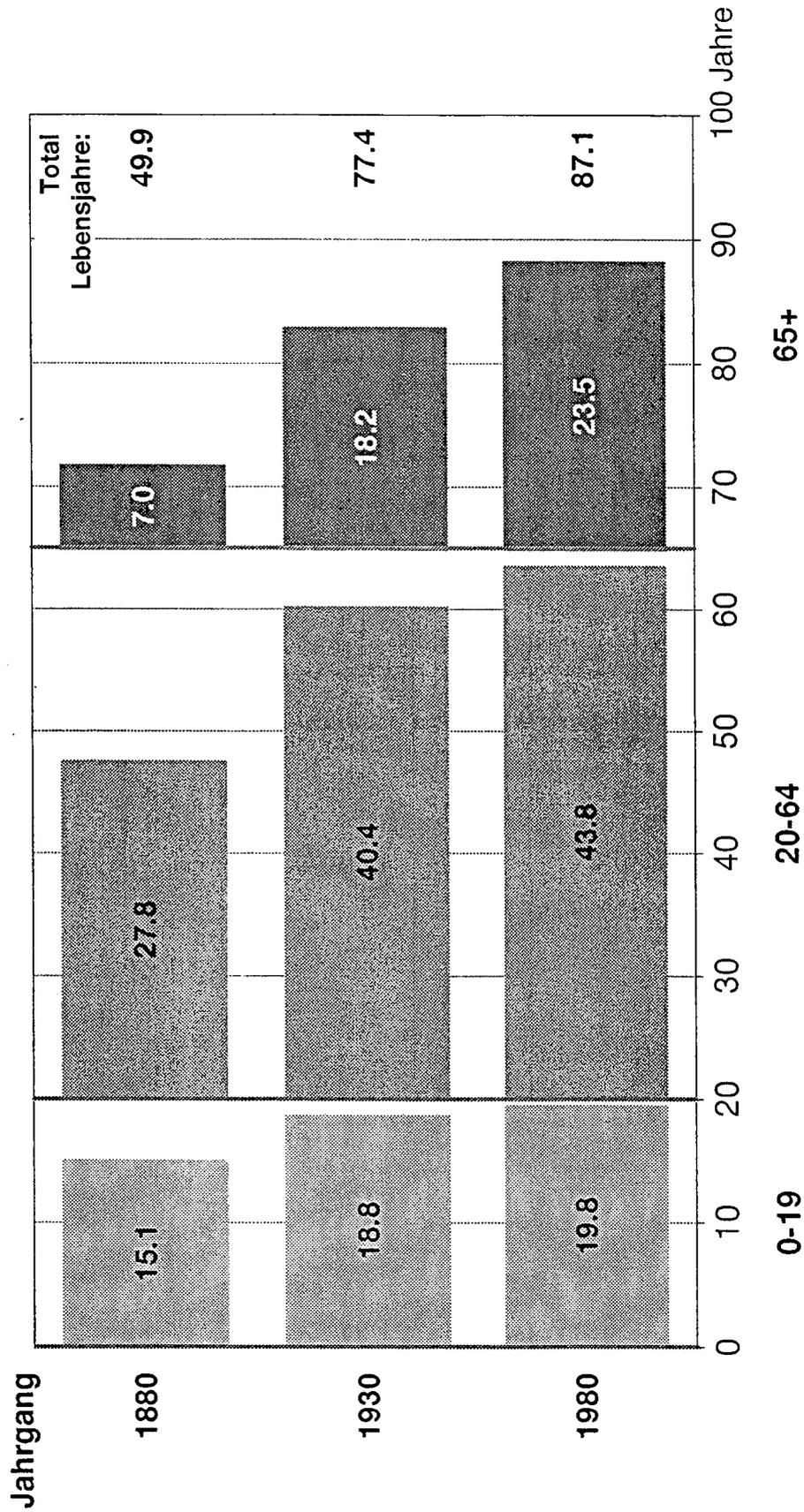


© Bundesamt für Statistik

Quelle: BFS, Generationensterbetafel

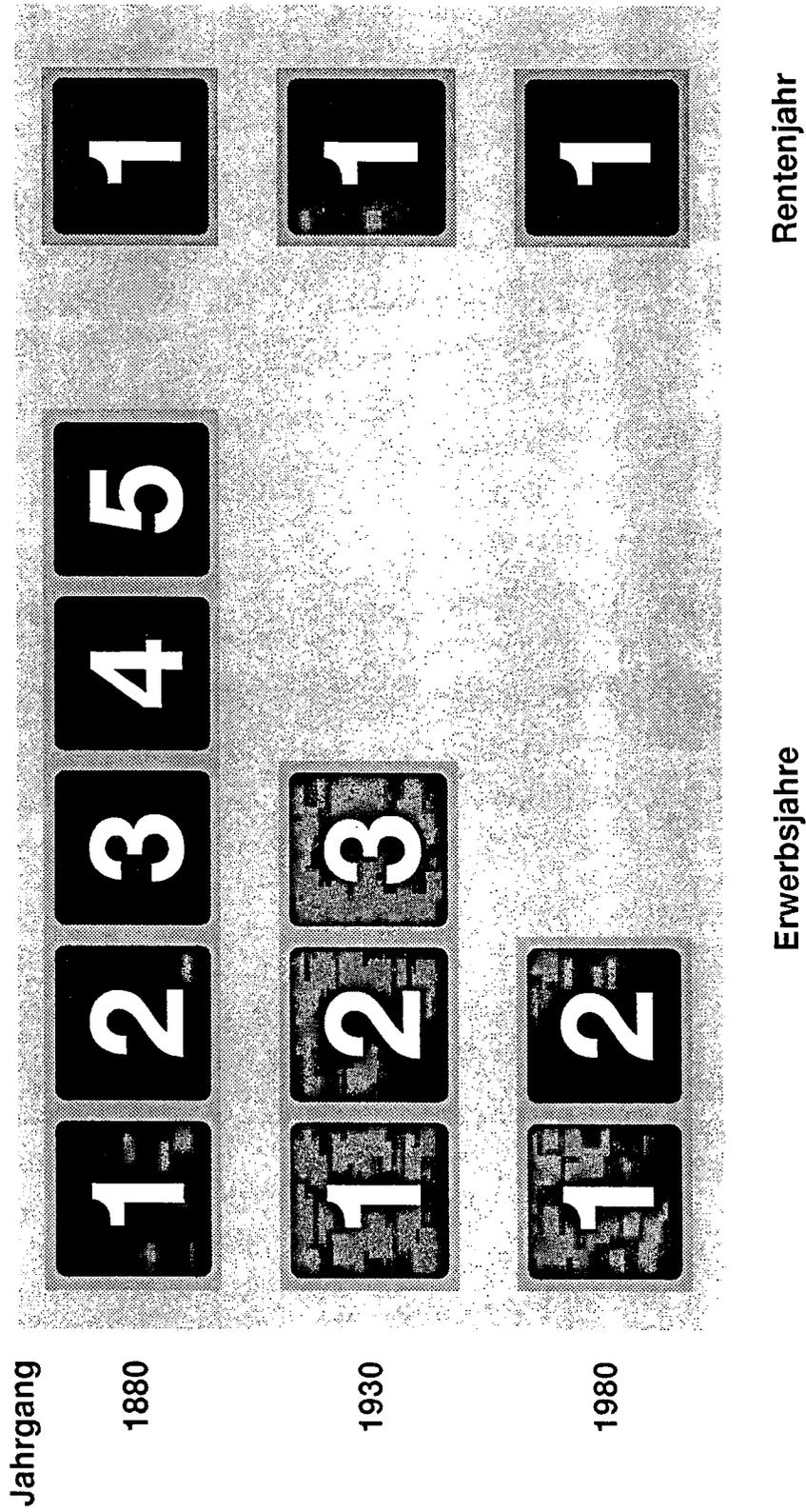
G 1b

Verlängerung der Lebensphasen, Frauen, Jahrgänge 1880, 1930, 1980



G 2

Verhältnis von Erwerbs- und Rentenjahren der Männer bei fixen Altersgrenzen

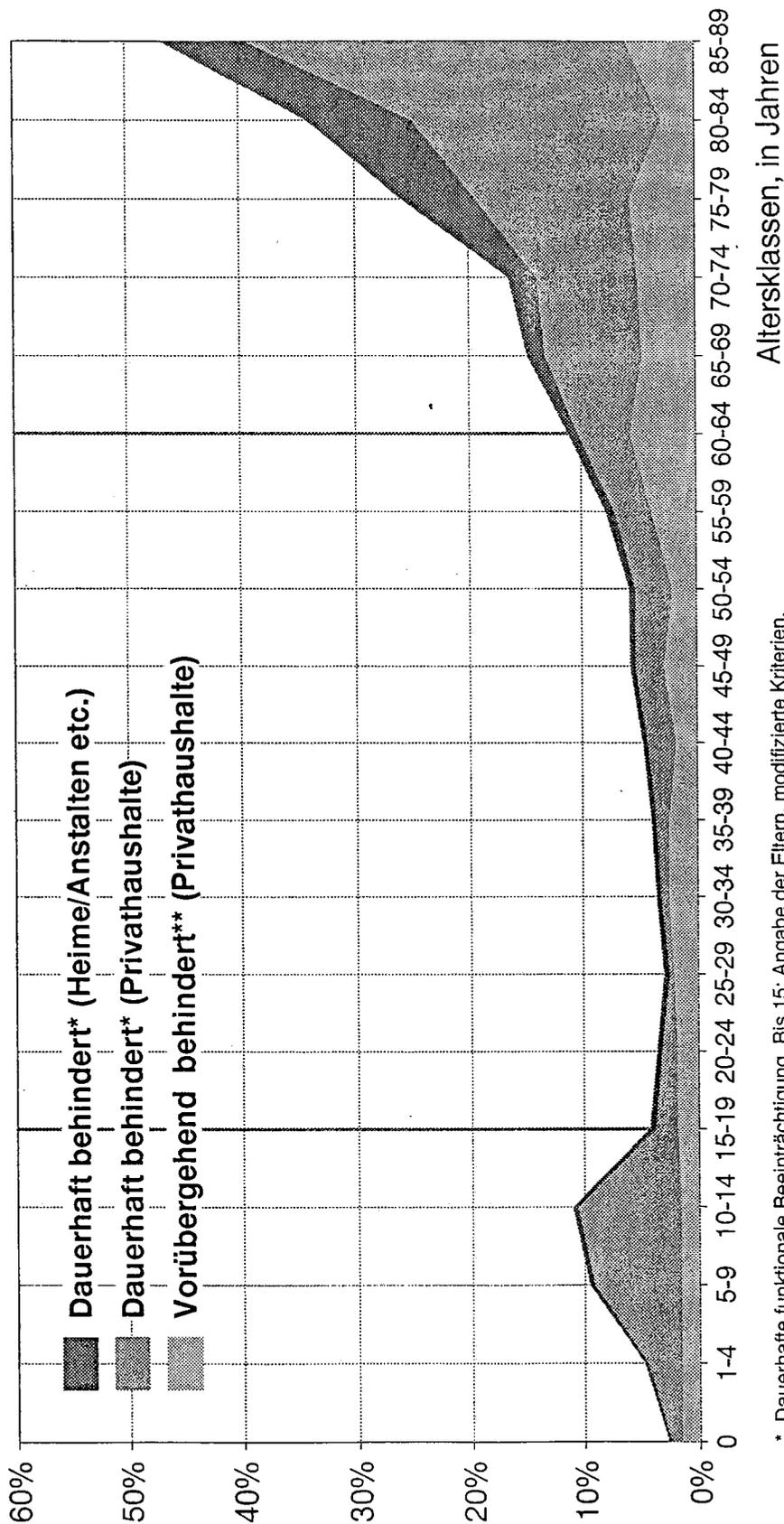


© Bundesamt für Statistik

Quelle: BFS

G 3a

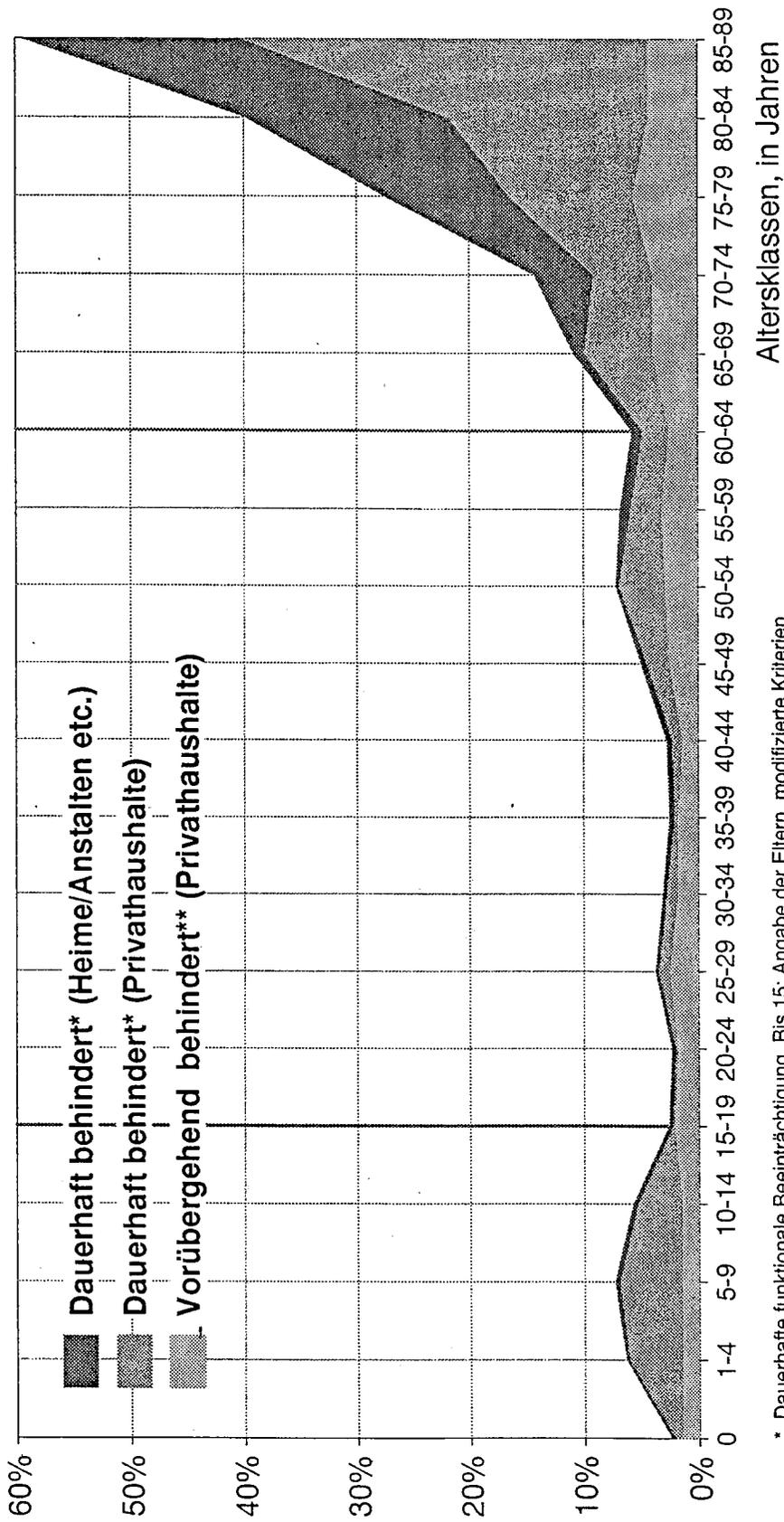
Lebensjahre mit Behinderungen, Männer, 1992/93, in %



* Dauerhafte funktionale Beeinträchtigung. Bis 15: Angabe der Eltern, modifizierte Kriterien.
 ** Vorübergehende gesundheitliche Einschränkungen.

G 3b

Lebensjahre mit Behinderungen, Frauen, 1992/93, in %



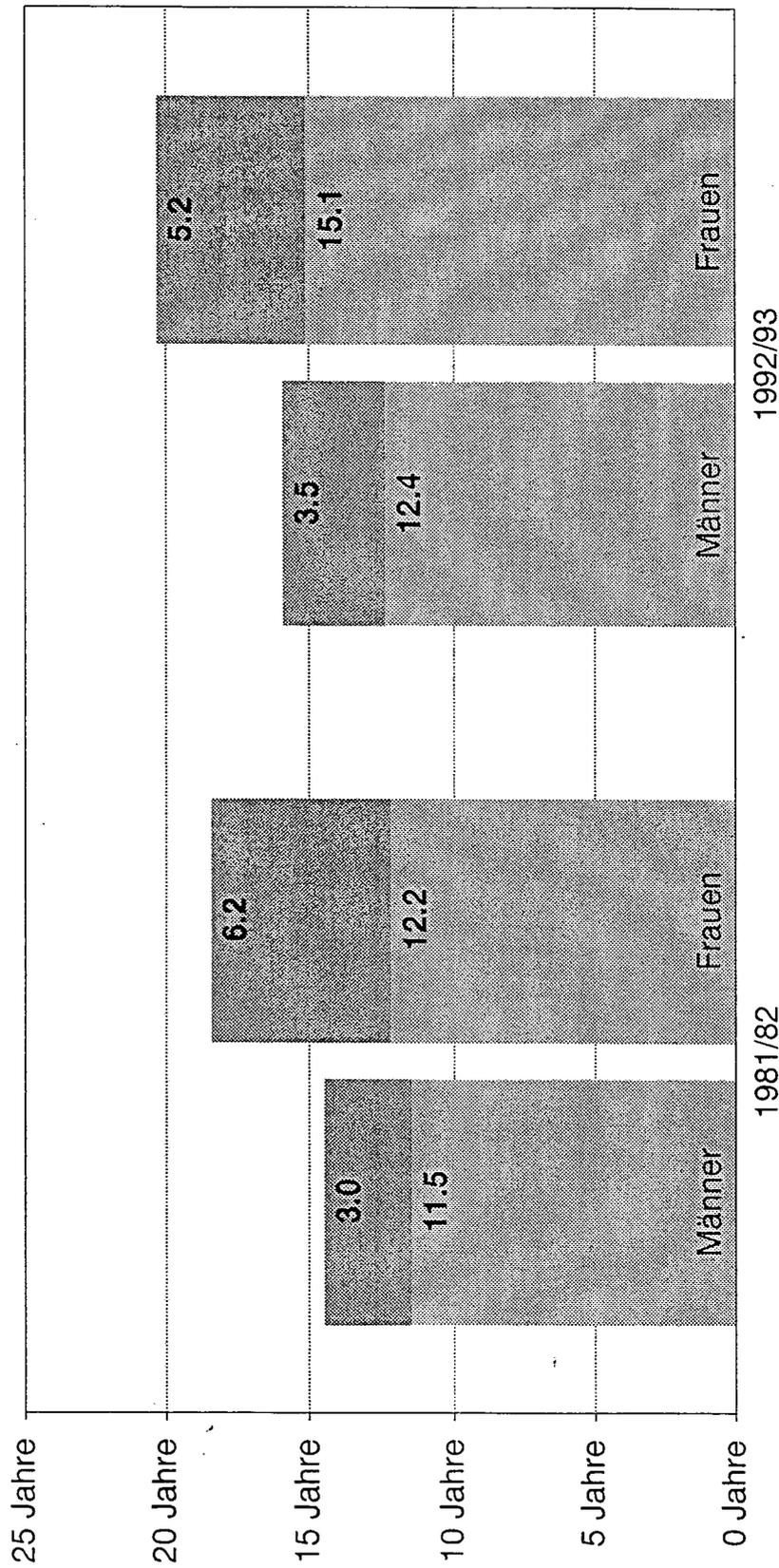
* Dauerhafte funktionale Beeinträchtigung. Bis 15: Angabe der Eltern, modifizierte Kriterien.
 ** Vorübergehende gesundheitliche Einschränkungen.

© Bundesamt für Statistik

Quelle: Schweizerische Gesundheitsbefragung

G 4

Lebenserwartung mit/ohne Behinderung* im Alter 65, Männer und Frauen

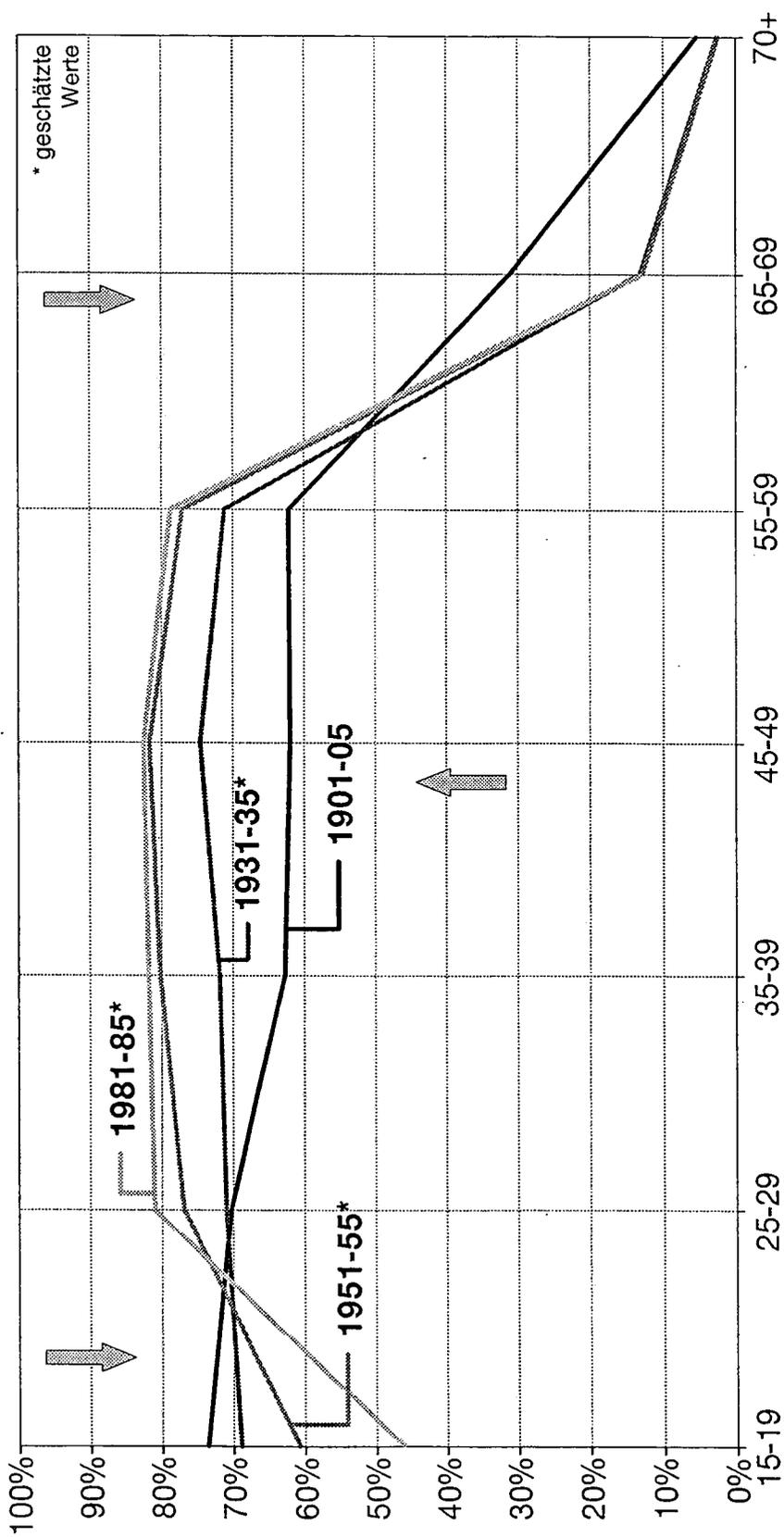


* Dauerhafte und vorübergehende
 gesundheitliche Einschränkungen
 und Beeinträchtigungen

■ mit Behinderung* ■ ohne Behinderung*

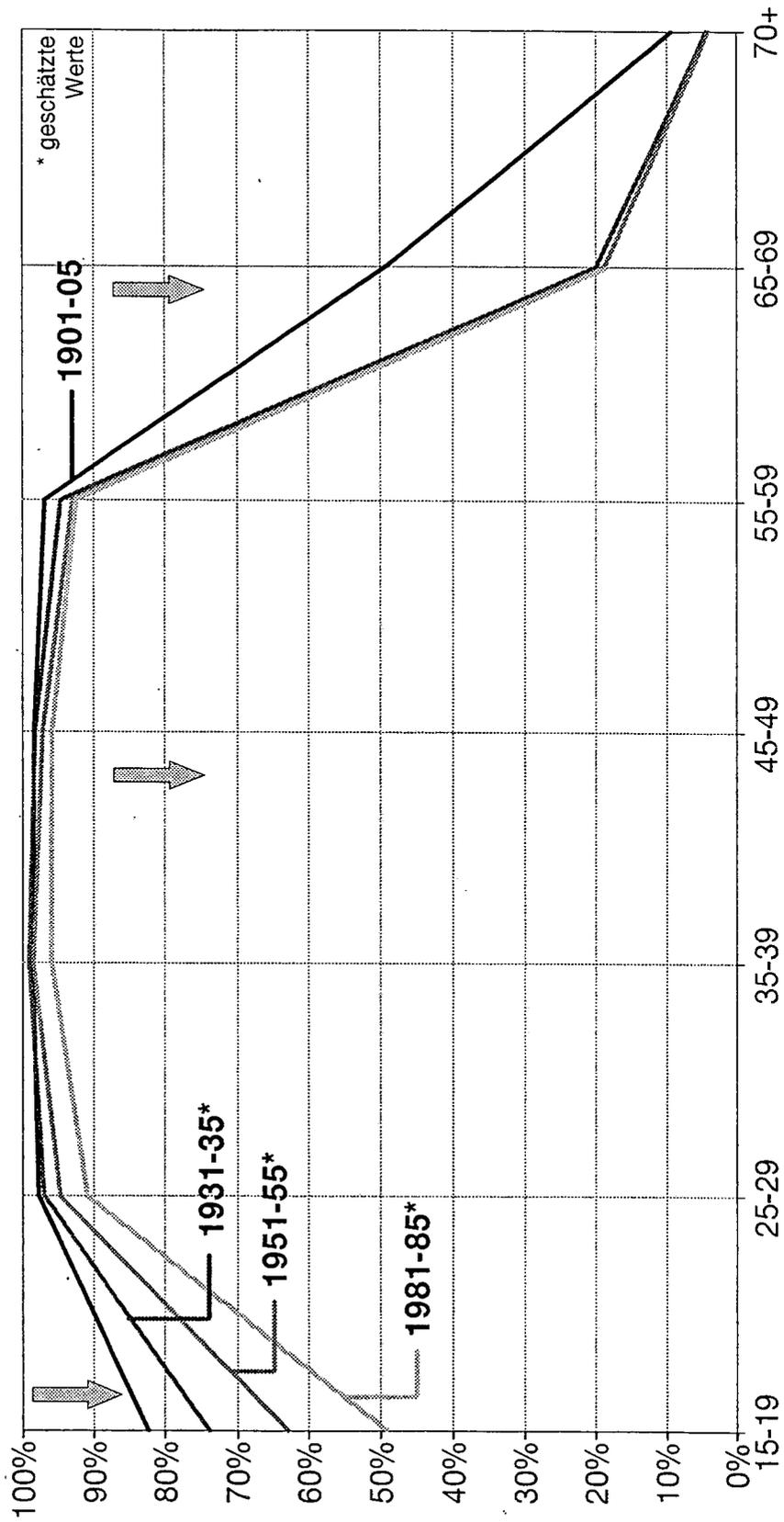
G 5a

Erwerbsquoten ausgewählter Jahrgänge nach Altersklassen - Total -



G 5b

Erwerbsquoten ausgewählter Jahrgänge nach Altersklassen - Männer -

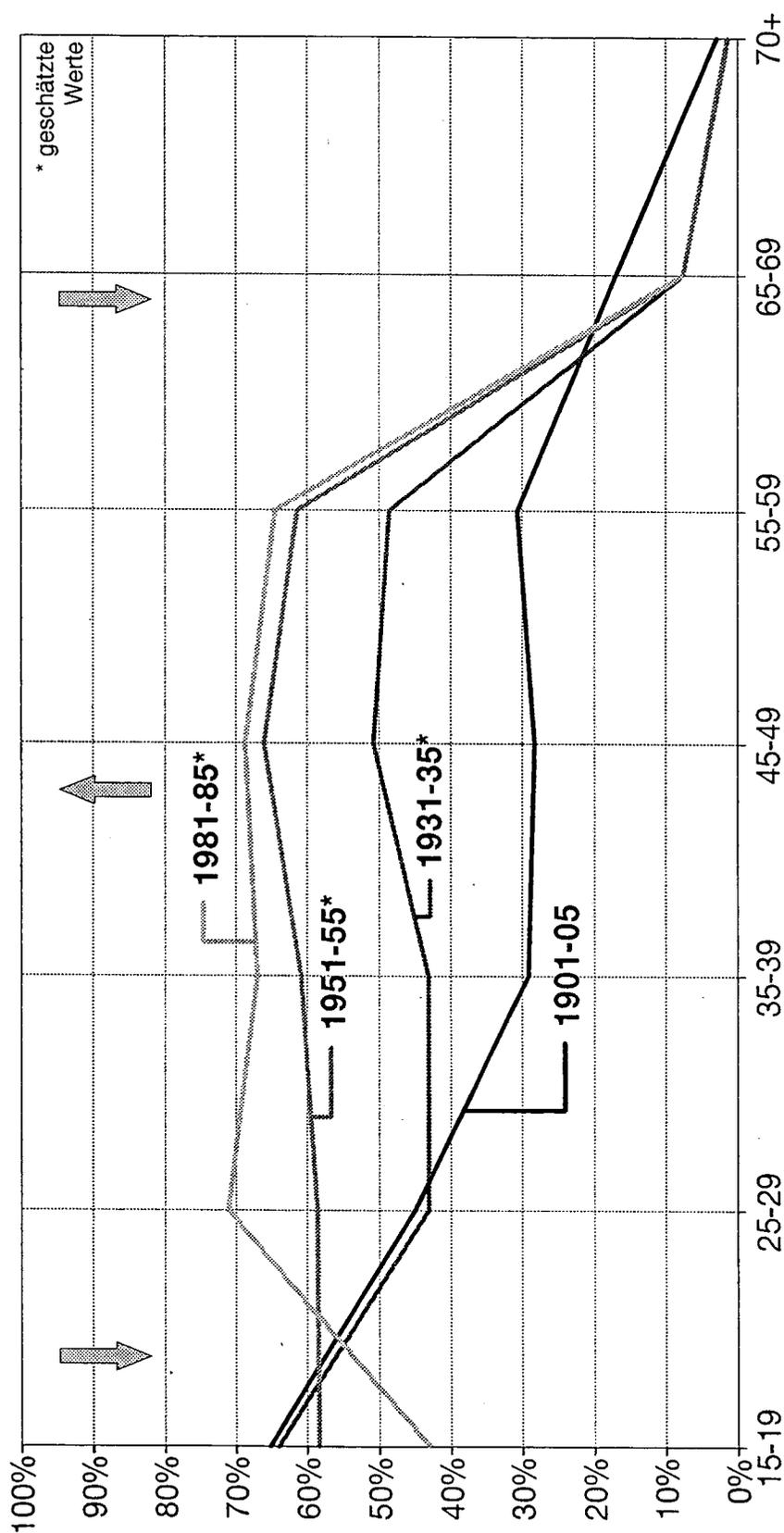


© Bundesamt für Statistik

Quellen: Volkszählungen / Bevölkerungsszenarien

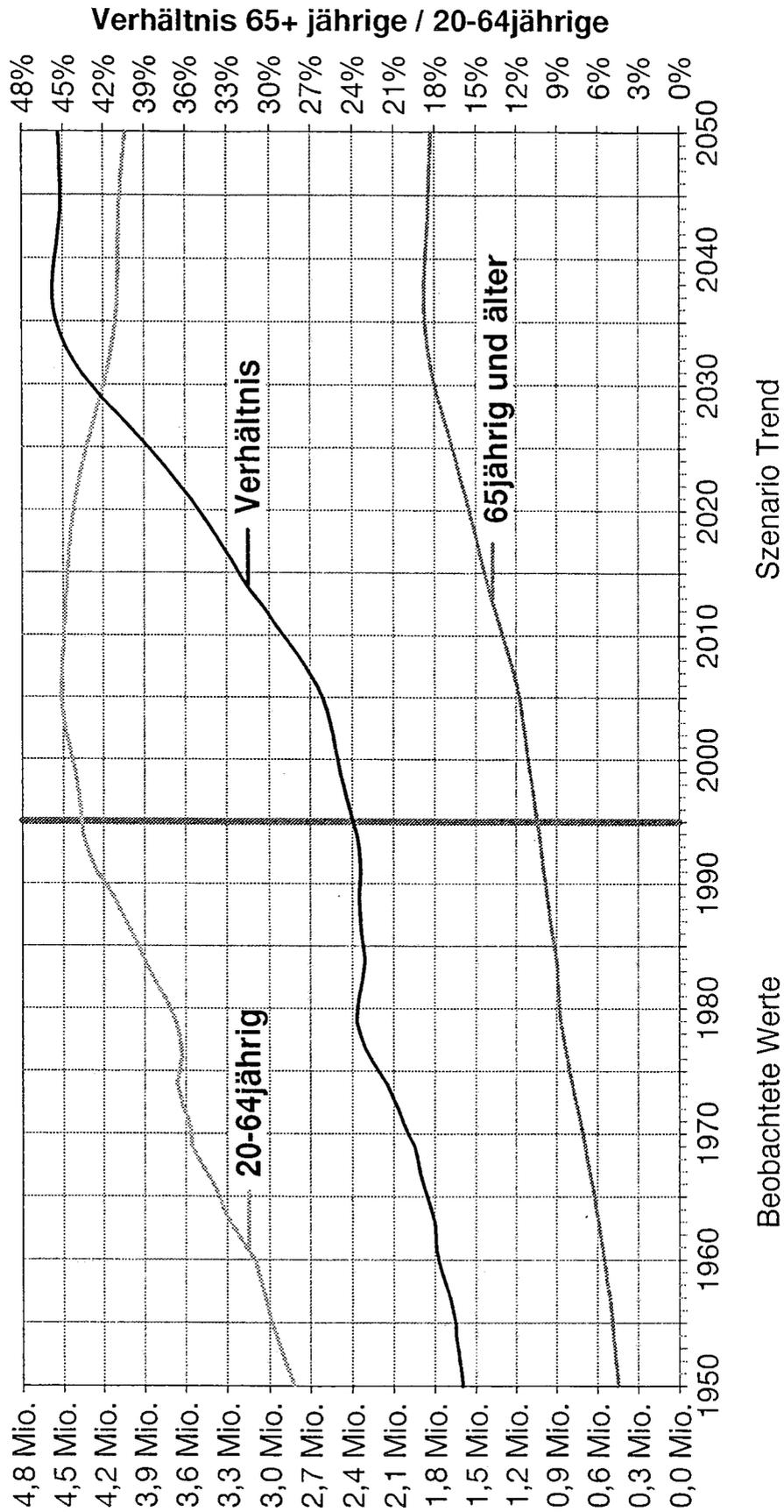
G 5c

Erwerbsquoten ausgewählter Jahrgänge nach Altersklassen - Frauen -



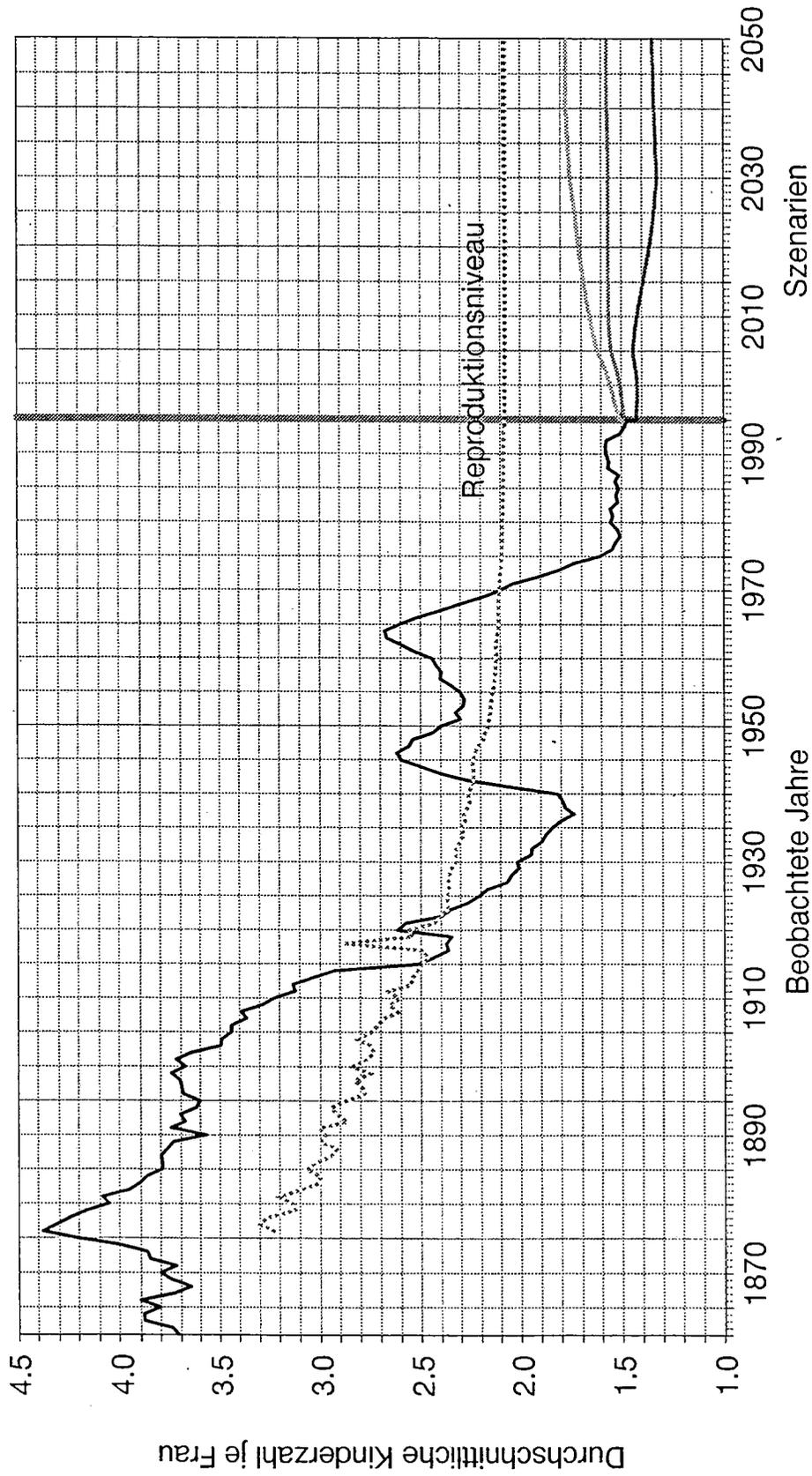
G6

Wohnbevölkerung: 20-64jährig und über 65jährig, 1950-2050



G7

Zusammengefasste Geburtenziffer, 1871-2050

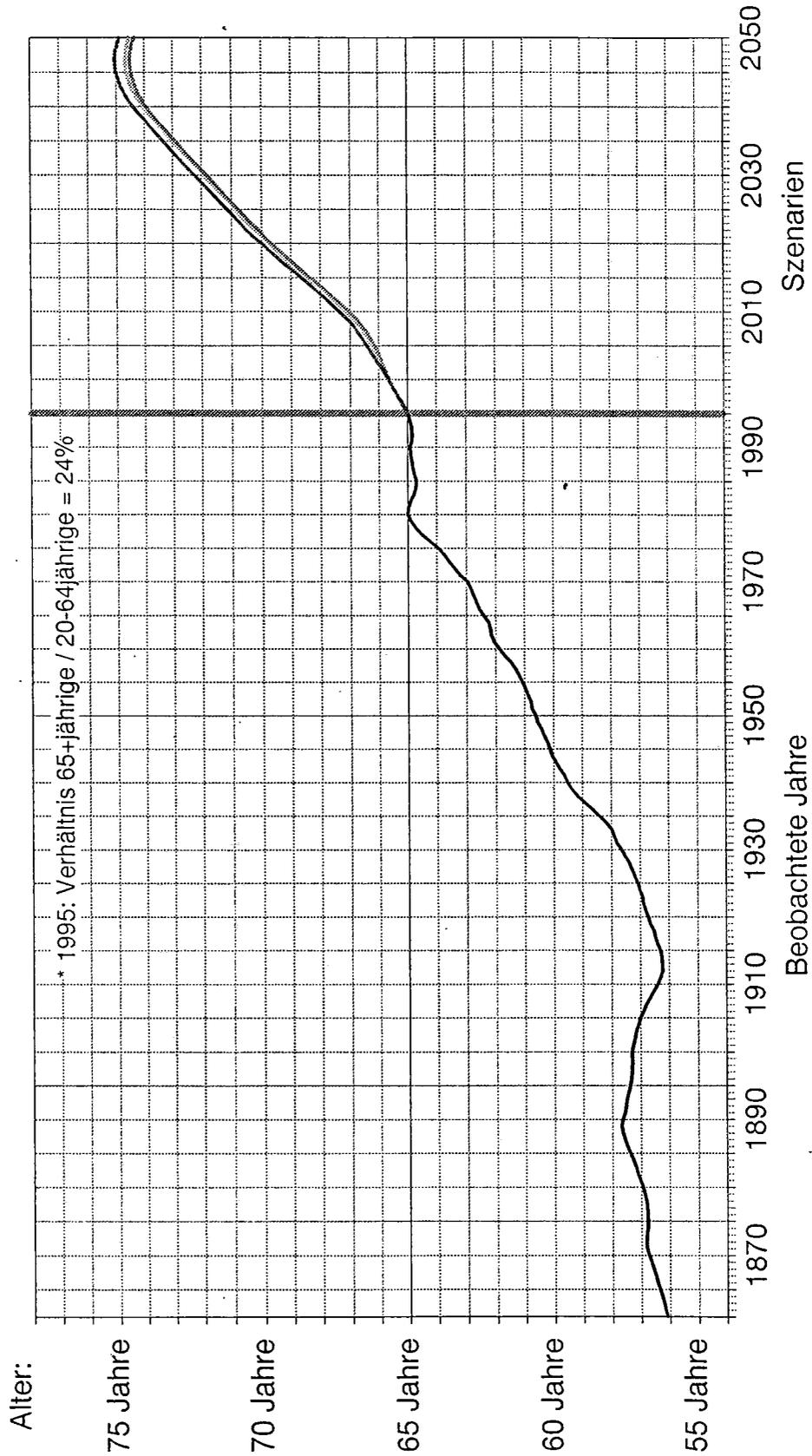


Quelle: Natürliche Bevölkerungsentwicklung / Bevölkerungsszenarien

© Bundesamt für Statistik

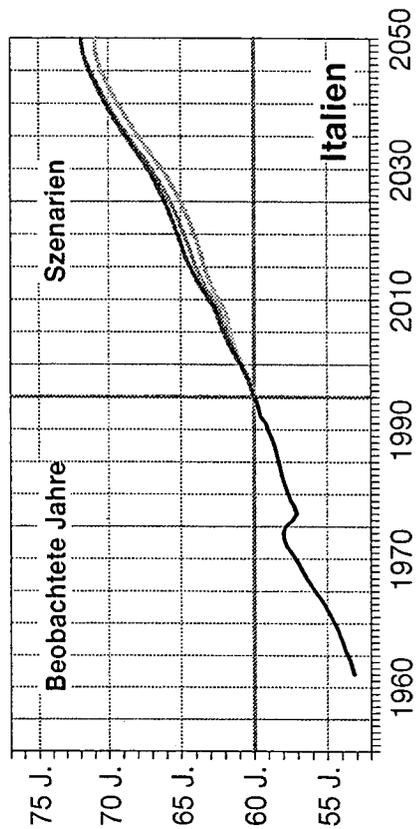
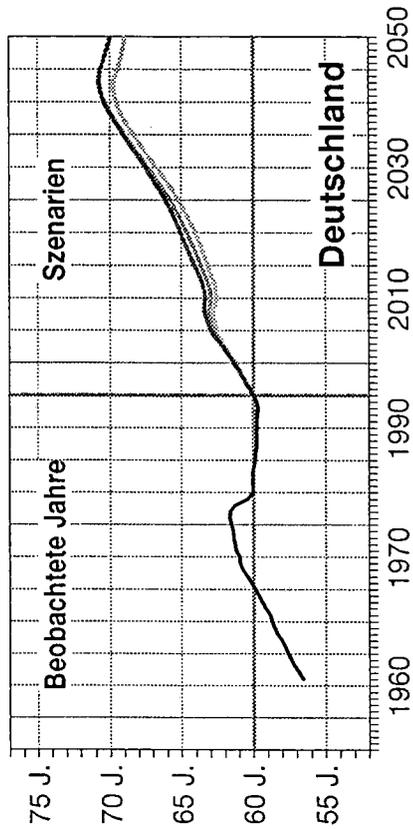
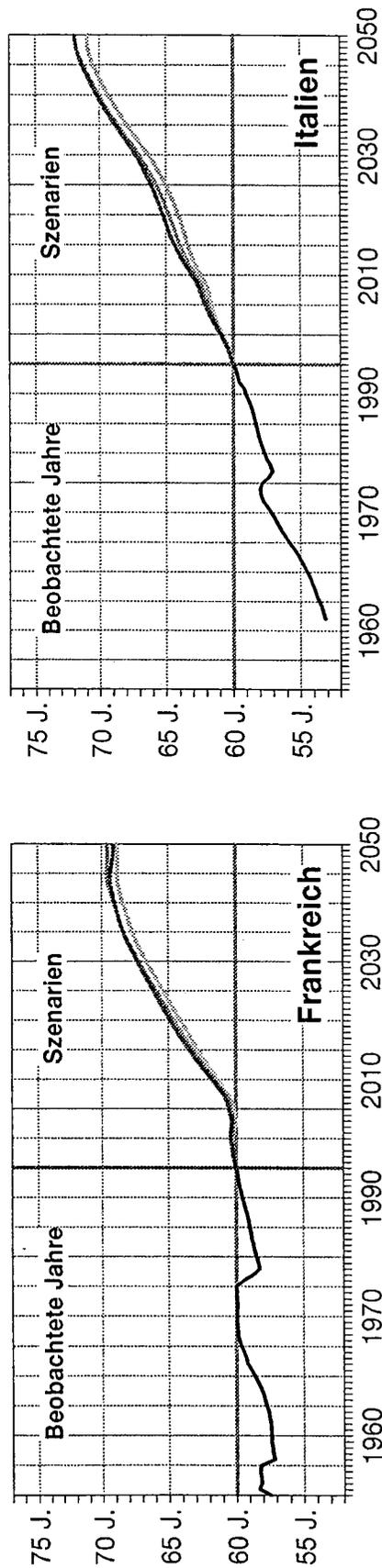
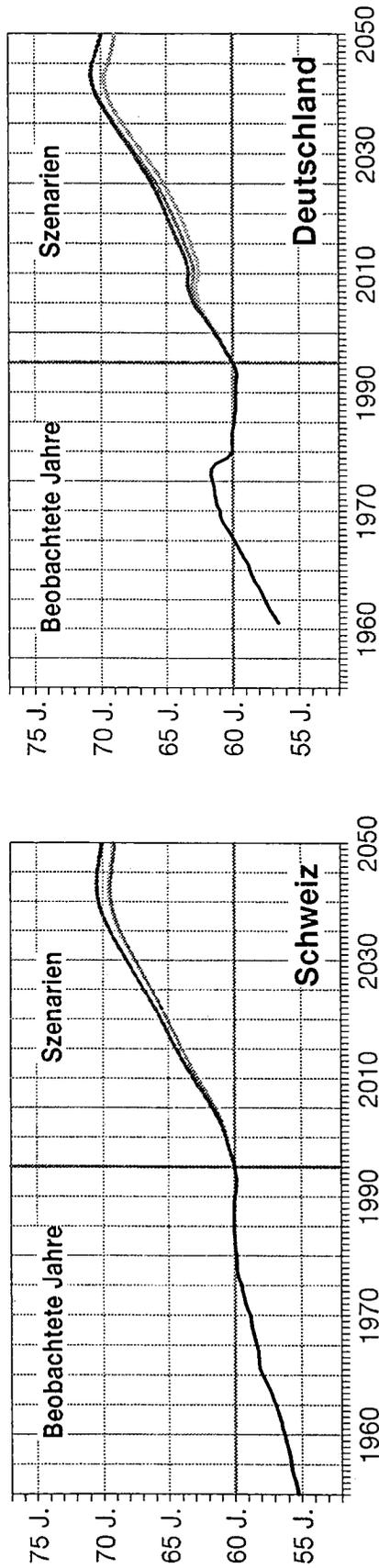
G 8

Äquivalenzzalter 1995 = 65 Jahre*, 1861-2050



G 9

Äquivalenzalter 1995 = 60 Jahre, 1940-2050 Schweiz, Deutschland, Frankreich, Italien

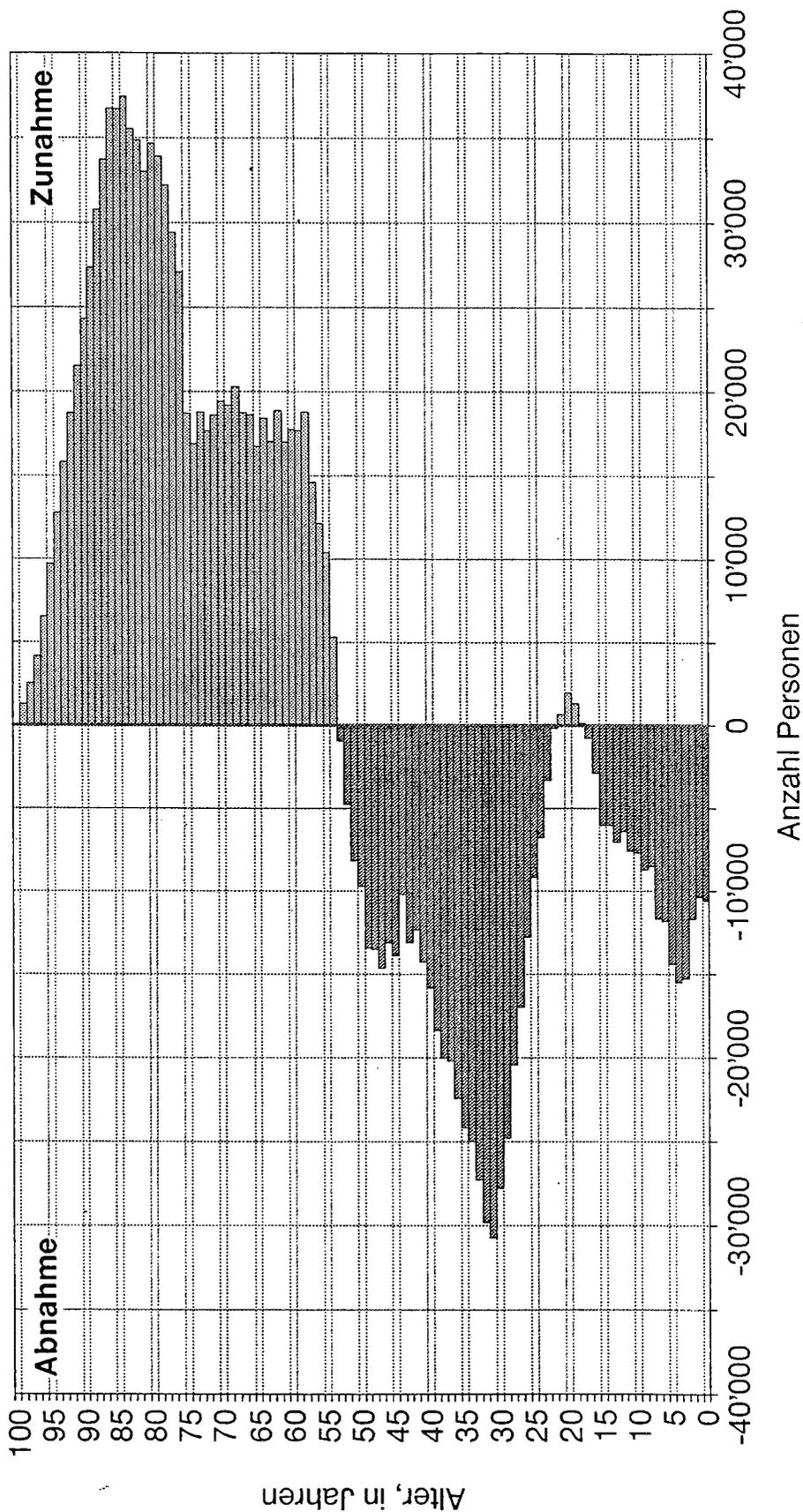


© Bundesamt für Statistik

Quelle: EUROSTAT / BFS

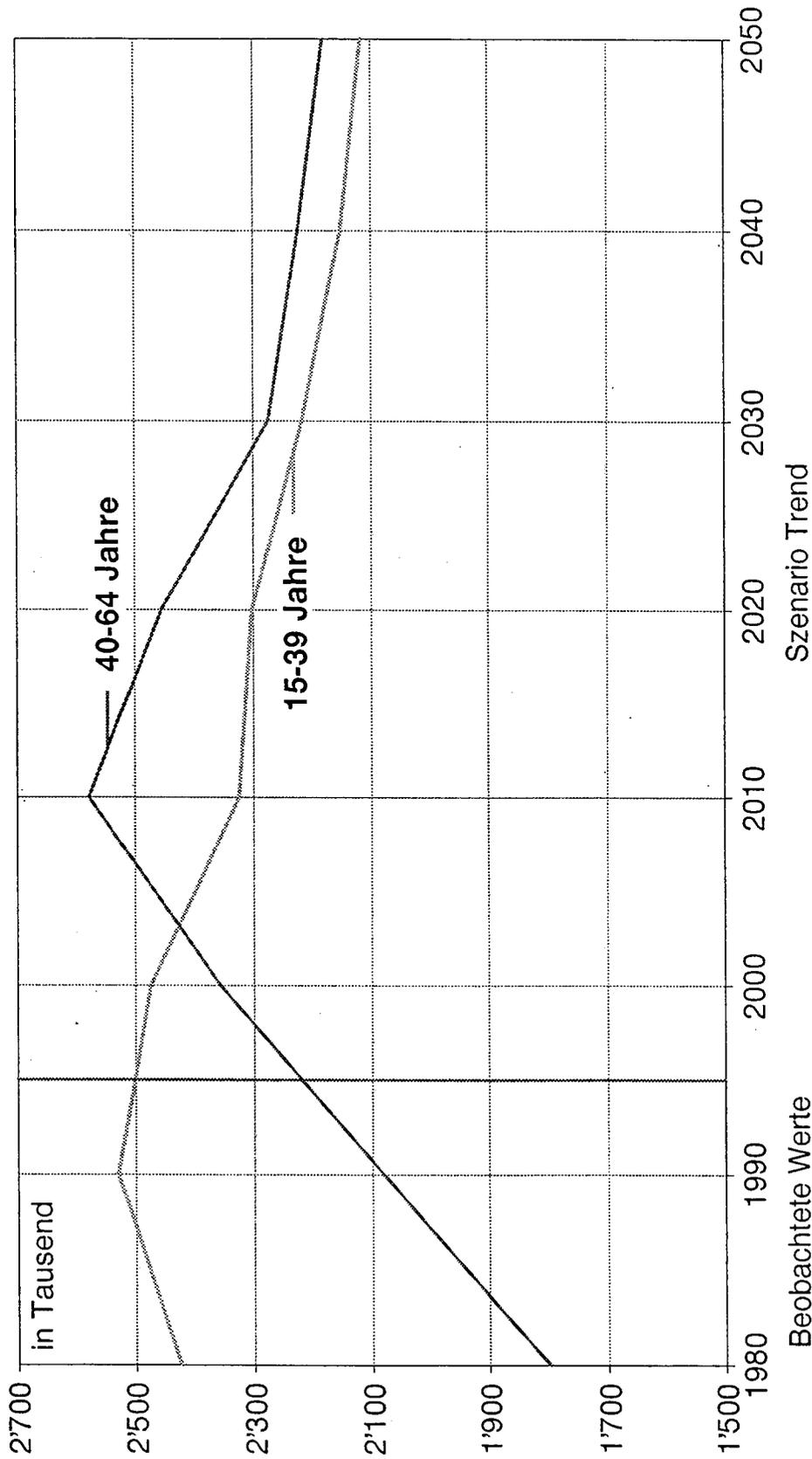
G 10

Veränderung der Wohnbevölkerung nach Altersjahren, 1995-2050



G 11

Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter, 1980-2050

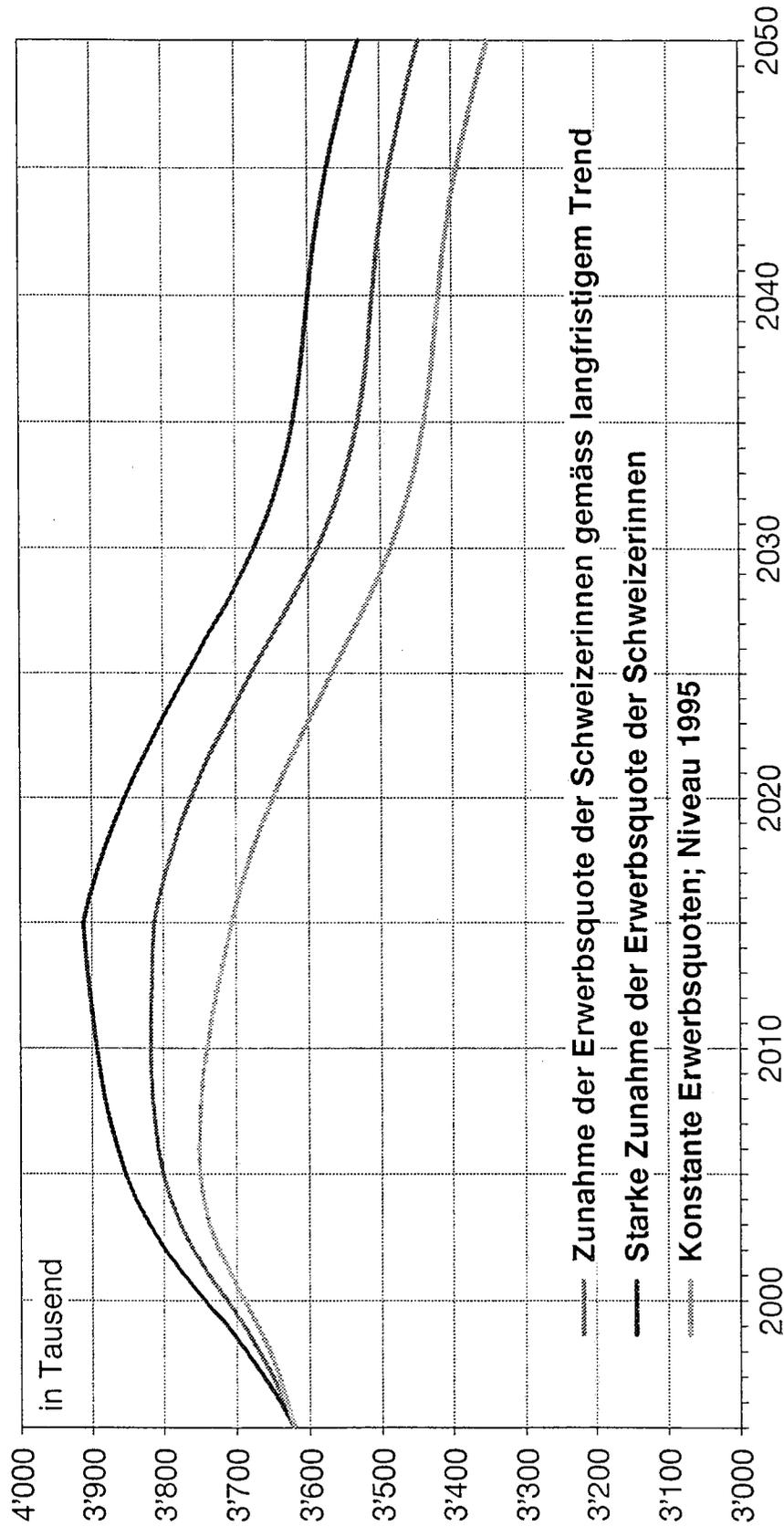


Quelle: Bevölkerungsszenarien

© Bundesamt für Statistik

G 12

Potentielle Erwerbsbevölkerung nach dem Szenario Trend und seinen Varianten der Erwerbsbeteiligung



© Bundesamt für Statistik

Quelle: Bevölkerungsszenarien

Forum 1998 sur l'âge de la retraite

L'aménagement des fins de carrière en Europe et plus particulièrement en France

Geneviève Reday-Mulvey

L'AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE EN EUROPE ET PLUS PARTICULIEREMENT EN FRANCE

Geneviève Reday-Mulvey

Coordinatrice du programme de recherche Travail et Retraite
'Les Quatre Piliers', Association de Genève*

1. Introduction. La situation de l'emploi en fin de carrière: la retraite anticipée peut-elle continuer ?

Depuis 20 ans la situation de l'emploi a été caractérisée par une sortie de plus en plus précoce du marché de l'emploi en fin de carrière. C'est l'un des paradoxes sociaux de notre époque. Alors que l'espérance-vie et l'espérance-vie en bonne santé continuaient à augmenter et que la période de formation des jeunes s'allongeait, il apparaît que la vie professionnelle se soit considérablement raccourcie. En effet, l'espérance-vie a progressé en gros de 5 ans en 20 ans, et l'espérance-vie en bonne santé a aussi nettement progressé. Quant à la durée de la vie professionnelle, elle a diminué d'au moins 5 ans en 20 ans.

En France et aux Pays-Bas, la proportion des hommes âgés de 55 à 59 ans et celle de ceux de 60 à 64 ans qui aujourd'hui exercent une activité rémunérée est respectivement de 60 et de 20% et ces taux ne sont qu'à peine plus élevés en Allemagne et en Grande-Bretagne. La Suisse qui a connu, jusqu'il y a quelques années, une très bonne situation du marché du travail suit la même évolution avec quelques années de décalage et à un rythme plus modéré.

L'évolution vers la retraite anticipée a été le résultat d'un consensus partagé par l'Etat, les grandes entreprises, les syndicats et l'ensemble des travailleurs (1).

*L'Association Internationale pour l'Etude de l'Economie de l'Assurance, appelée Association de Genève, est une association à but non lucratif, financée par des compagnies d'assurance, pour promouvoir la recherche économique et sociale de l'assurance, y compris l'assurance sociale, organiser des séminaires et publier dans ces domaines. En 1987, elle a lancé un programme de recherche international dans le domaine du travail et de la retraite, intitulé les Quatre Piliers de la Retraite (le 4ème est le revenu dégagé d'une activité à temps partiel après l'âge de la retraite), que l'auteur coordonne. L'auteur édite deux fois par an un bulletin de recherche 'The Four Pillars', mis gracieusement à la disposition des chercheurs. L'auteur a préparé récemment pour la Commission Européenne un rapport sur l'emploi des travailleurs en fin de carrière et, en 1996, pour l'OFAS (Office Fédéral des Assurances Sociales) un rapport sur l'âge de la retraite en Europe. Adresse à Genève: 18, Chemin Rieu, 1208 Genève. Fax: +41 22 347 20 78. Tel: 347 09 38. E-mail: geneva.association@vtx.ch. Cette contribution est basée sur une présentation préparée pour le Centre Interfacultaire de Gériologie à Genève et sur nos travaux récents pour la Commission Européenne.

Pour l'Etat le but principal de la retraite anticipée a été depuis près de vingt ans de limiter le chômage des jeunes. Pour les entreprises, l'objectif était de moderniser et de restructurer en accroissant la productivité, et donc en réduisant l'importance de la main-d'oeuvre par rapport au capital. Pour les syndicats, le consensus fut l'aboutissement d'une longue lutte pour abaisser l'âge de la retraite et donner ainsi aux travailleurs ayant commencé jeunes leur vie de labeur, dans des emplois souvent fatigants, quelques années de retraite en bonne santé. Enfin, les travailleurs ont dans l'ensemble bénéficié de cette évolution surtout dans les pays qui ont pu grâce à l'Etat (ex. France, Allemagne, Pays-Bas) procurer des conditions financières de retraite anticipée généreuses pour la grande majorité.

Cependant, au cours des récentes années, les conditions qui ont rendu ce consensus, pour une sortie du travail précoce, souhaitable ont changé. Les pouvoirs publics se sont inquiété des perspectives du financement des retraites et du coût exorbitant de la retraite anticipée. Ils ont rapidement changé les règles du jeu par plusieurs mesures:

- en relevant l'âge de la retraite légale dans la plupart des pays (ex. Allemagne, Italie, Grande-Bretagne, Autriche, Grèce) ou en augmentant le nombre d'années de contributions nécessaires pour toucher une retraite complète (ex. France); les réformes récentes permettent une plus grande flexibilisation de la sortie d'activité et parfois une retraite progressive;
- en diminuant considérablement les aides à la retraite anticipée et en durcissant les conditions d'obtention;
- en refermant les portes de l'assurance-invalidité et chômage aux travailleurs 'âgés'.

Certaines entreprises, pour leur part, commencent à prendre conscience que leur politique entraîne souvent des effets négatifs en perdant l'expertise et la culture d'entreprise de travailleurs pouvant encore être précieux. La retraite anticipée apparaît de plus en plus comme une politique du court terme puisqu'il faudra bien à terme adresser la question d'ensemble de la gestion d'une main d'oeuvre vieillissante. Comment gérer les fins de carrière, comment prolonger l'emploi des travailleurs âgés pour que les entreprises puissent les utiliser à la fois de manière adéquate et productive pour leurs propres besoins, mais aussi pour que les travailleurs puissent rester motivés et travailler dans des conditions satisfaisantes (ex. travailler à un autre rythme)? Plus largement, c'est l'ensemble de la vie professionnelle qui est en train d'être reconsidéré de manière à adapter le cycle de la vie professionnelle aux capacités et besoins du travailleur tout au long de sa vie.

Les syndicats, de leur côté, évoluent et réalisent que la formation continue jusqu'en fin de carrière ainsi que des conditions de travail adaptées sont devenues des besoins des travailleurs de l'économie de services. Quant aux travailleurs eux-mêmes, il apparaît de plus en plus qu'ils désirent souvent une transition entre leur carrière à temps complet et leur retraite totale et souhaitent, surtout lorsqu'ils sont qualifiés, garder un pied dans leur profession (2). Jusqu'à présent la discrimination basée sur l'âge ajoutée à un consensus pour une retraite anticipée ont empêché les

travailleurs qui souhaitaient prolonger leur carrière de le faire. Aujourd'hui il s'agit d'informer et remotiver les travailleurs en fin de carrière pour qu'ils prolongent leur carrière de manière flexible, de fournir des instruments aux entreprises pour améliorer leur gestion des âges et de gérer ces politiques avec les pouvoirs publics. C'est une oeuvre de tous les partenaires sociaux.

Assistons-nous donc à l'émergence d'un nouveau consensus pour une retraite plus tardive et plus flexible, en somme pour une meilleure gestion des âges et de la fin de carrière? Nous osons le penser mais ce nouveau consensus est encore loin d'être homogène en Europe. Pour le présent et le court terme, nous devons bien constater un conflit entre d'une part les politiques publiques sociales qui tendent à allonger la vie professionnelle pour des raisons démographiques et financières bien connues, et de l'autre les politiques d'emploi des entreprises qui visent encore, pour leur majorité, à un raccourcissement de la durée de vie au travail. Ce conflit important amène à concevoir et à mettre sur pied des politiques nouvelles qui puissent réconcilier contraintes et possibilités.

Une des conséquences de ce conflit est le fossé croissant entre l'âge légal et l'âge effectif de la retraite ou de la sortie d'activité. Ce fossé qui peut dans certains cas dépasser cinq années de la vie d'un individu a été couvert depuis presque deux décennies par des politiques souvent généreuses mais coûteuses pour la collectivité et les entreprises. Ces politiques sont aujourd'hui remises en question et de plus en plus de travailleurs sont en risque de se trouver dans la situation grave à laquelle ont dû faire face, depuis quelques années, bien des travailleurs des économies anglo-saxonnes. Cette situation de conflit entre politique sociale et politique d'emploi est d'autant plus regrettable que l'économie de services, nous l'avons montré ailleurs (3), peut permettre le développement du travail à temps partiel qualifié, régulier et bien protégé. En outre, il est urgent de promouvoir des formes d'emploi et des trajectoires professionnelles plus en harmonie avec l'évolution actuelle et prévisible du cycle de vie.

pas en CH

Notre programme de recherche sur les 4 piliers nous a permis de développer les perspectives d'un allongement souple de la vie professionnelle. Plus récemment, nous avons travaillé sur la retraite progressive que nous considérons comme une solution de compromis entre la politique sociale du financement des retraites et la politique d'emploi des entreprises.

2. L'aménagement des fins de carrière: Définition

On peut définir l'emploi des travailleurs vieillissants en trois volets principaux qu'il est utile de différencier à ce stade:

1. Le maintien des travailleurs dans l'emploi et dans l'entreprise où ils sont déjà insérés: c'est la voie à privilégier, car il est plus facile de rester dans l'entreprise que de la réintégrer. Le maintien des travailleurs dans l'entreprise comporte plusieurs mesures ou stratégies d'aménagement que l'on peut regrouper sous 3 catégories:

- 1.1 la gestion de la carrière (et de la formation continue)
- 1.2 l'aménagement du poste et des tâches au travailleur vieillissant
- 1.3 l'aménagement du temps de travail - réduction progressive des heures de travail, avec une formule privilégiée qu'est la retraite progressive.

2. La réinsertion professionnelle qui, elle, comprend deux principaux volets:

- 2.1 L'emploi indépendant (concept de la 2e ou 3e carrière)
- 2.2 les aides et initiatives pour aider les chômeurs âgés.

3. Enfin les politiques et mesures d'encouragement: ceci comprend la législation, les réglementations (ex. temps partiel, formation continue, retraites) et les mesures d'encouragement fiscales ou financières. (ex. subventions, diminution des charges sociales).

Cette contribution a pour objet principal l'aménagement du temps de travail en fin de carrière. La Suisse étant principalement une économie de services, c'est dans ce domaine qu'il est le plus important de faire connaître les expériences déjà en cours dans des pays voisins. Ce que l'on appelle le work design concerne surtout les entreprises industrielles. Quant au concept de planification des carrières, il est déjà répandu surtout dans les entreprises de grande taille, et l'emploi en fin de carrière demande surtout des ajustements de ce concept.

3. L'aménagement du temps de travail en fin de carrière dans les pays de l'OCDE

La réduction des heures de travail en fin de carrière ou retraite progressive, souvent appelée retraite partielle ou à temps partiel, fournit une période de transition entre une carrière à temps complet et une retraite totale. Le travailleur, au lieu de subir une retraite-couperet, réduit progressivement ses heures de travail selon un horaire convenu. Plusieurs formules de réduction ou d'allègement des heures de travail existent et la période de transition peut aller de 1 à 10 ans, néanmoins on observe que 5 ans est la période actuellement la plus courante dans les expériences, encore peu nombreuses, des pays de l'OCDE, même si dans les législations récentes française et allemande on parle d'une période allant de 55 à 65 ans.

La retraite progressive peut représenter une réduction ou un allongement de la vie professionnelle. En Suède, la retraite progressive, appelée retraite partielle, accordée entre 60 et 65 ans fut considérée à l'origine comme devant faciliter un raccourcissement de la vie au travail. Au contraire, en France, en Allemagne, en Autriche, en Finlande et au Danemark, la politique publique actuelle fait pression pour renverser la tendance à la retraite anticipée, et la retraite progressive est utilisée pour remplacer la retraite anticipée complète.

En automne 1994, Lei Delsen de l'Université de Nijmegen (Pays-Bas) et moi-même avons entrepris une recherche comparative avec le soutien de la Commission Européenne, et de l'Association de Genève pionnière dans le domaine de l'allongement souple de la vie professionnelle. Nous avons mené des enquêtes respectives aux Pays-Bas et en France et avons confié à des experts connus (4)

l'étude des autres pays de l'OCDE sélectionnés: l'Allemagne, la Suède, la Grande-Bretagne, le Japon et les Etats-Unis. La recherche a concerné les politiques publiques nouvelles mais aussi les politiques d'entreprises, ce qui nous a permis de fournir des exemples de pratiques dans les divers pays. L'étude détaillée des pays choisis nous a permis de distinguer quatre modèles ou approches:

- Le modèle suédois (ou nordique) qui est en pratique depuis presque 20 ans. En Suède, près de la moitié des travailleurs âgés de 60 à 65 ans exercent une activité à temps partiel et une proportion d'entre eux touche une pension partielle (5). Trois raisons principales expliquent le succès de ce modèle (6): la disponibilité d'emplois à temps partiel, le fait que l'Etat et les entreprises ont des rapports de partenaires et le taux élevé de la pension partielle. En juin 1994, néanmoins, dans la politique de réduction des dépenses publiques, une réforme de la retraite a été votée rendant pour l'avenir la formule de retraite partielle beaucoup moins avantageuse financièrement pour les travailleurs. La Finlande et le Danemark développent depuis peu la retraite progressive selon une approche comparable à celle de la Suède avant la réforme de 1994.
- Le modèle japonais caractérisé par un nombre important de travailleurs qui continuent une activité après 60 ans hors de l'entreprise de leur carrière, souvent jusqu'à 65 ans et parfois plus tard, fréquemment à temps partiel et dans une filiale de l'entreprise où ils ont fait carrière. Les conditions financières et professionnelles ne sont pas les mêmes que pendant leur carrière (7), mais leur revenu s'additionne à leur retraite dont, pour beaucoup, le montant reste encore insuffisant. En outre, les japonais sont très attachés à l'insertion sociale que cette activité procure. La politique actuelle de l'Etat comporte de nombreuses incitations financières pour les entreprises qui offrent un emploi à temps partiel aux 'retraités' (8) et qui encouragent l'allongement de la vie professionnelle dans un pays où l'espérance-vie en bonne santé est l'une des plus élevées au monde. L'âge moyen de la population active japonaise s'est élevé plus tôt que dans d'autres pays, sans perte apparente, soit-il noté, de productivité.
- L'approche continentale représentée par la France, les Pays-Bas et l'Allemagne. Des politiques publiques ont été récemment mises sur pied et on observe les débuts d'un renversement de tendances. Nous détaillerons le cas français où la retraite progressive est en train de remplacer la retraite anticipée et l'illustrerons de quelques exemples, puis donnerons quelques informations sur les nouvelles mesures allemandes. Ces pratiques récentes montrent l'importance de l'aide financière de l'Etat et de la coordination des politiques entre l'Etat et les entreprises. Les travailleurs, habitués à l'idée d'une retraite anticipée généreuse, ne sont pas toujours prêts, cependant, à accepter un allongement de leur vie au travail, mais ils sont par contre en général satisfaits de pouvoir bénéficier d'une période de transition. Aux Pays-

Bas, des accords collectifs ont été passés récemment (on peut citer celui de Philips en 1996) et la retraite anticipée est de moins en moins souvent automatiquement accordée. Néanmoins, les réglementations concernant les fonds de pensions (2ème pilier) sont pour le moment un obstacle à la retraite progressive du fait que le montant de la retraite est basé sur le salaire final.

- Enfin l'approche anglo-saxonne, caractérisée par l'absence de politique publique mais par une flexibilité assez grande dans la pratique. Due à la diminution des effectifs des grandes entreprises et à l'effondrement de la carrière à vie, notamment pour les travailleurs en milieu ou fin de carrière, de nombreux travailleurs dans la cinquantaine ont perdu leur emploi et ont dû chercher un 'bridge job' entre l'âge de 55 et 65 ans, âge auquel ils ont droit à leur retraite de sécurité sociale. Ces emplois sont assez souvent à temps partiel et ne leur offrent pas les conditions de rémunération et de promotion des grandes entreprises, ni les mêmes conditions de protection sociale. Cependant, aux Etats-Unis, de nombreux exemples d'emplois existent pour les travailleurs ayant même dépassé 65 ans (l'âge officiel de la retraite). Certains exemples, telle la compagnie d'assurances Travelers, sont connus. D'autres exemples existent dans les banques, les administrations municipales, les collèges, les supermarchés et les compagnies d'assurances. En Grande-Bretagne, la politique de retraite anticipée fut durcie à la fin des années 80 en raison des contraintes financières et, depuis, la politique officielle consiste principalement dans la volonté de convaincre les employeurs d'offrir des possibilités de formation continue et d'emploi en fin de carrière au-delà des pratiques courantes. En l'absence d'une législation adéquate et d'incitations financières, cette politique, à quelques exceptions près, n'a pas eu les résultats escomptés (9).

4. L'aménagement du temps de travail en France

Pour le moment, la France constitue l'un des meilleurs exemples d'un pays qui utilise la retraite progressive pour aller à l'encontre des fortes culture et pratique de retraite anticipée. Depuis 1987 mais surtout depuis 1992 plusieurs lois et mesures ont été adoptées pour renverser la tendance des deux dernières décennies.

Tout d'abord la retraite anticipée a été rendue plus difficile par l'augmentation de l'âge à laquelle elle est possible et par le renforcement de ses conditions d'obtention. Elle n'est plus en général accordée que dans le cas d'entreprises en difficultés. La retraite progressive doit la remplacer dans la grande majorité des cas. Celle-ci est encouragée par une subvention accordée aux entreprises pour les employés ayant accepté d'être en retraite progressive (appelée pré-retraite progressive) pendant les dernières années de leur carrière (de 55 à 65 ans, mais elle concerne le plus souvent les 5 dernières années), ce qui fait qu'un travailleur à mi-temps touche un salaire de l'ordre de 75% du salaire précédant. En outre, les

cotisations sociales sont souvent versées comme si le travailleur restait à plein temps. La condition pour l'entreprise de recevoir cette subvention est d'engager un travailleur au chômage sur le temps libéré. Le gouvernement soutient aussi les efforts de formation continue des employés après l'âge de 45 ans, ce qui est bien sûr crucial dans toute politique d'allongement de la vie professionnelle. En outre, le temps partiel a été promu par un certain nombre d'incitations fiscales et par une loi qui reconnaît le travail à temps partiel comme une forme habituelle et bien protégée d'emploi. Enfin, la réforme de la retraite de 1993 a maintenu l'âge légal de la retraite à 60 ans mais a augmenté le nombre d'années de contributions de 37.5 à 40 ans pour bénéficier d'une retraite complète.

Depuis 1993, de nombreuses conventions collectives et accords d'entreprise ont été signés par les partenaires sociaux avec comme objectif de garder les employés jusqu'à l'âge de la retraite mais de leur proposer des alternatives pour réduire leurs heures de travail. Fin 1996, plus de 50 000 travailleurs étaient en retraite progressive avec une aide de l'Etat et il est estimé que 25 000 nouveaux travailleurs sont venus s'ajouter à eux en 1997, et des exemples de pratique satisfaisante existent dans des firmes industrielles telles que Rhône-Poulenc, l'Aérospatiale, Total, Elf Atochem, Péchiney, IBM, Hewlett-Packard, Casino et Framatome, et dans des entreprises de services telles que l'UAP, AXA, le Crédit Agricole et de nombreux hôpitaux. Des entreprises de toutes tailles et de tous secteurs ont pu bénéficié de ces possibilités. Les services publics ont aussi adopté des mesures de pré-retraite progressive. Des entreprises ont également signé des accords de retraite progressive sans aide de l'Etat, mais le chiffre de travailleurs concernés n'est pas connu.

Parmi les entreprises ayant une pratique de retraite progressive et que j'ai moi-même visitées, je mentionnerai trois exemples: une entreprise industrielle, une banque et une compagnie d'assurances.

. Rhône-Poulenc a développé la retraite progressive depuis 1987 avec succès; au cours des années 94, 95 et 96 plus de 2 000 travailleurs auront été concernés. Entre-temps, le nombre de personnes mises à la retraite anticipée totale a été très bas (90 en 1994, par exemple). Les employés concernés ont tous plus de 55 ans et bénéficient de cette mesure les trois dernières années de leur carrière. Ils travaillent à mi-temps selon des horaires dépendant de la nature de leurs fonctions. Vu l'annualisation du temps partiel, il y a maintenant une tendance à travailler 80% la première année, 50% la deuxième année et 20% la dernière année. Cette mesure de retraite progressive a eu généralement jusqu'ici plus de succès chez les travailleurs manuels que chez les cadres. Rhône-Poulenc se félicite de cette possibilité encouragée par les fonds publics de faciliter le départ en fin de carrière, de rééquilibrer la pyramide des âges et d'engager de nouvelles recrues (10) tout en mélangeant les âges puisque souvent les travailleurs en fin de carrière ont un rôle de formateurs auprès de jeunes nouvellement engagés.

. Le Crédit Agricole a une pratique plus récente de la retraite progressive puisque cette grande banque a signé la 1ère convention collective en 1993. Au cours des

deux années 1994-1995, plus de 600 employés sont entrés en retraite progressive (qui est appliquée pendant les 5 dernières années), permettant à la banque d'engager quelques 300 nouveaux employés. C'est une manière pour la banque de promouvoir le travail à temps partiel, de faciliter la promotion interne et de permettre la formation des plus jeunes par les employés en fin de carrière.

. Enfin, l'UAP (Union des Assurances de Paris) a négocié en 1994 une intéressante convention collective de retraite progressive pendant les cinq années avant la retraite complète qui est souvent entre 60 et 65 ans dans les assurances. Les employés de toutes catégories peuvent travailler à mi-temps mais ce mi-temps peut être réparti sur toute l'année. Ils touchent un salaire de l'ordre de 60% mais leurs contributions sociales sont versées comme s'ils travaillaient à plein temps. Cette compagnie a aussi mis sur pied une semaine de quatre jours pour les travailleurs qualifiés et les cadres avec l'idée de créer des postes disponibles, du fait qu'il apparaît crucial à ses responsables de tenter de partager l'emploi.

En Allemagne, la législation en vigueur depuis 1992 prévoyait aussi la retraite progressive, mais son application avait été quasi nulle en raison des difficultés du marché de l'emploi et du manque d'incitations adéquates. De nouvelles mesures ont été adoptées en 1996 ('pension compromise') qui vont tout à fait dans le sens des mesures françaises décrites ci-dessus et qui commencent à être appliquées (11). En bref, il a été décidé de mettre un frein important à la retraite anticipée et de relever l'âge (de 60 à 63 ans en trois ans) auquel elle est autorisée, et de la remplacer dans la mesure du possible par une retraite progressive: entre 55 et 65 ans les travailleurs peuvent travailler à mi-temps, avec une aide de l'Etat qui fait en sorte qu'un travailleur touchera un salaire de l'ordre de 70% pour un travail à 50%. En outre, ses droits à la pension complète sont en général préservés. Ces aides sont en principe pour une période de 5 ans et dépendent de l'embauche par l'entreprise de travailleurs au chômage ou en apprentissage sur le temps libéré par les travailleurs en fin de carrière. Récemment on a vu des accords d'entreprise chez VW, DB, Lufthansa, Preussen Elektra, et un accord collectif a été passé avec IG Metal et dans l'industrie chimique dans laquelle on attend que 10 000 travailleurs fassent une demande de temps partiel.

5. Conclusion: Recommandations en matière de politiques publiques et d'entreprises

Il nous apparaît que la retraite progressive pourrait devenir un excellent mode de gestion des fins de carrière. Si les conditions à son développement sont réunies, elle pourra à court terme constituer un pont entre l'âge, trop précoce aujourd'hui, de la sortie d'activité et l'âge officiel croissant de la retraite. Elle fournit une solution de compromis et de partage, entre entreprise et travailleur, des coûts de cette tranche de vie, dans certains cas avec une aide de l'Etat. En outre, elle peut aussi devenir, à plus long terme, un mode standard d'allongement de la vie active même au-delà de

l'âge officiel de la retraite. Considérée ainsi, elle pourrait alléger les dépenses futures de retraite en permettant de prévoir une retraite partielle complétant les revenus des travailleurs, ou 'retraités' à temps partiel (d'où l'expression de '4ème pilier'), au lieu d'une retraite complète.

Ce qui apparaît crucial dans les diverses approches dégagées dans notre étude comparative, c'est l'articulation entre les politiques gouvernementales et celles des entreprises. Il doit exister une politique globale d'objectifs et de moyens d'incitation pour encourager et faciliter l'action des entreprises. La législation publique et les mesures gouvernementales doivent toutes aller dans le même sens: flexibilisation de l'âge de la retraite, possibilité d'une retraite progressive, limitation de la retraite anticipée complète, limitation des obtentions de l'invalidité pour raisons économiques, politique active en faveur des chômeurs 'âgés' par le travail à temps partiel par exemple.

En ce qui concerne les politiques d'aménagement de la fin de la carrière dans les entreprises, quatre domaines nous semblent particulièrement importants. Premièrement, la formation continue. Pour que les travailleurs demeurent motivés et productifs, la formation continue ne doit pas se terminer vers 45 ou 50 ans, mais doit se poursuivre jusqu'en fin de carrière. Les pays dans lesquels la formation continue jusqu'en fin de carrière est favorisée et qui sont peu sujets à la discrimination basée sur l'âge sont bien sûr mieux équipés quand il s'agit de favoriser l'allongement de la vie professionnelle. Par exemple, en Suède les statistiques montrent qu'en 1994 36% des travailleurs âgés de 55 à 64 ans bénéficièrent d'une action de formation continue au cours des derniers six mois alors que ce chiffre est de 38% pour l'ensemble des travailleurs (12). En France, surtout dans les grandes entreprises, la même politique se développe. En 1992, les travailleurs âgés de 45 ans et plus représentaient 21% de ceux ayant bénéficié de formation continue et 24% de l'ensemble des employés (13).

Deuxième variable importante, la politique de rémunération. Il est aujourd'hui clair que les règles d'ancienneté qui rendent le travailleur en fin de carrière coûteux constituent un frein réel à toute forme d'allongement de la vie au travail. Dans plusieurs pays, dans certains secteurs de l'industrie ou des services (par exemple, en France dans les assurances), on observe une tendance croissante à l'abandon des échelles de l'ancienneté. D'une manière générale, dans les entreprises anglo-saxonnes on lie de plus en plus la rémunération à la productivité effective, et c'est cette approche qui devrait se généraliser avec des différences dues aux diversités culturelles.

Un autre facteur qui ne peut qu'être cité ici est celui des réglementations des fonds de pension, en particulier celles du 2ème pilier. Il est évident que le système des retraites professionnelles basé sur le dernier salaire - tel qu'on le trouve surtout aux Pays-Bas, en Angleterre et aux USA - devra être remplacé par un système basé sur une moyenne de toute la carrière ou des meilleures dix ou quinze années. On peut relever à cet effet que les législations récentes sur les retraites de sécurité sociale (1er pilier) prennent de plus en plus en compte dans leur calcul l'ensemble de la

carrière.

Enfin, on ne peut improviser le temps partiel en fin de carrière. La disponibilité de postes à temps partiel ou la volonté d'organiser les fonctions du travail avec une optique partage des postes de travail sont cruciales. Dans certaines entreprises que nous avons visitées, la retraite progressive est vue comme un moyen intéressant de promouvoir mieux le temps partiel qualifié. Les bénéficiaires du travail à temps partiel - par exemple, le temps partiel diminue le taux d'absentéisme et augmente la productivité du travailleur - commencent enfin à être mieux reconnus aujourd'hui.

Un mot de conclusion...

L'aménagement de la fin des carrières est une question dont l'importance va devenir croissante au cours des quinze prochaines années en Suisse comme dans tout le reste de l'Europe.

La retraite progressive semble être au croisement de deux questions aujourd'hui fondamentales:

- la nécessité de revoir les fins de carrière et d'aménager un allongement de la vie professionnelle pour des raisons de contraintes financières importantes dues aux perspectives démographiques, mais aussi pour des raisons de gestion des ressources humaines et des qualifications;
- la nécessité de développer des modes de travail à temps partiel bien protégé, non seulement comme transition entre l'emploi à temps plein et la retraite totale, mais aussi comme une voie privilégiée vers une répartition sociale plus juste et plus efficace de l'emploi dans notre société.

Notes

- (1) Gradual Retirement in the OECD Countries, Macro and Micro Issues and Policies, Delsen L. & Reday-Mulvey G. (eds), Aldershot, UK: Dartmouth Publishers (address: Gower House, Croft Rd, Aldershot, Hampshire, GU11 3HR, UK. Fax: +44 1252 331551), 1996.
- (2) Entre autres, Age and Attitude - Main Results from a Eurobarometer Survey, Commission of the European Communities, Brussels, 1993; The Changing Ages of Man, Xavier Gaullier, The Geneva Papers on Risk and Insurance, 17 (No 62, January 1992), pp. 3-25.
- (3) G. Reday-Mulvey, Facing Social Uncertainty: Towards a new social policy in the service economy, in Limits to Certainty, O.Giarini & W. Stahel, Kluwer, 1993.
- (4) E. Wadensjö (Sweden), W. Schmähl (Germany), A. Walker & P. Taylor (UK), N. Takayama and I. Shimowada (Japan), Y-P. Chen & H. Sheppard (USA).
- (5) Voir E. Wadensjö, Gradual Retirement in Sweden, in Gradual Retirement in the OECD Countries. Il existe plusieurs sorties de retraites partielles possibles (retraite progressive, invalidité partielle, retraite anticipée partielle); celle qui nous intéresse ici est la première qui a eu le plus de succès depuis 15 ans et a touché près de la moitié des personnes travaillant à temps partiel en fin de carrière.
- (6) E. Wadensjö, Gradual Retirement in Sweden, in Gradual Retirement in the OECD Countries.
- (7) Voir I. Shimowada, Gradual Retirement in Japan, Micro Policies and Issues, in Gradual Retirement in the OECD Countries. Il s'agit d'emplois en dehors du système de carrière, moins bien rémunérés et n'assurant pas la même protection sociale.
- (8) Voir I. Shimowada, Gradual Retirement in Japan, Micro Policies and Issues, in Gradual Retirement in the OECD Countries.
- (9) Voir Philip Taylor and Alan Walker, Gradual Retirement in the UK, in Gradual Retirement in the OECD Countries.
- (10) Environ un millier de personnes ont pu être engagées, suite aux mesures de pré-retraite progressive.
- (11) Older Workers and Gradual Retirement in Germany, G. Naegele, The Four Pillars, No 19, July 1996. Geneva: Association Internationale pour l'Etude de l'Economie de l'Assurance.

- (12) E. Wadensjö, Gradual Retirement in Sweden, in Gradual Retirement in the OECD Countries.
(13) G. Reday-Mulvey, Continuing training until end-of-career, The Geneva Papers on Risk and Insurance, October 1994, Geneva.

Brève bibliographie

- Bass, S.A., Caro, F.G., and Chen, Y-P. (Eds) (1994). *Achieving a productive aging society*, Westport or London: Auburn House.
- Delsen, L. and Reday-Mulvey, G. (Eds) (1996). *Gradual Retirement in the OECD Countries*, Aldeshot (UK): Dartmouth (Gower).
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (1997). *Combating Age Barriers in Employment*. Dublin: European Foundation.
- European Trade Union Institute (1995). *A time for working, A time for living*. Brussels: European Trade Union Institute.
- Gaullier, X. (1993). *Salariés âgés: Conditions de travail et transition vers la retraite*. Rapport sur la France pour le Bureau International du Travail. Paris: Laboratoire de Sociologie du changement des institutions (CNRS).
- Giarini, O. & Stahel W. (1993) *Limits to Certainty*, Dordrecht: Kluwer
- Giarini, O. and Liedtke P. (1997). *The Employment Dilemma - The Future of Work*, Report for the Club of Rome.
- Guillemard A-M. (1993). Travailleurs vieillissants et marché du travail, *Travail et Emploi*, no 57. Paris: Ministère du travail.
- Kohli, M., M. Rein, A. Guillemard and H. van Gunsteren (Eds.). (1991). *Time for Retirement. Comparative Studies of Early Exit from the Labor Force*. Cambridge: Cambridge University Press.
- International Association for the Study of Insurance Economics, The Four Pillars Research Bulletin, Nos 4-19 (1987-1996), Geneva.
- International Association for the Study of Insurance Economics, The Geneva Papers on Insurance, Studies on the Four Pillars (1994, 1996), Geneva.
- Marquié J-C., Paumès D. et Volkoff S. (Coordinateurs) (1996). *Le travail au fil de l'âge*. Toulouse: Octares.
- Nashold, F. and de Vroom, B.(Eds) (1993). *Regulating Employment and Welfare, Company and National Policies of Labour Force Participation at the End of Worklife in Industrial Countries*. Berlin: de Gruyter.
- Reday-Mulvey G. and Taylor Ph (eds). *Career Planning and Employment of Older Workers in the EU, a report for the European Commission (DGV)*, Brussels, sera publié en 1998.
- Schmähl, W. and J. Gatter (1994). Options for Extending the Working Period and Flexibilising the Transition to Retirement in the German Insurance Industry - the Current Situation and Assessment for the Future. *The Geneva Papers on Risk and Insurance*, Vol. 19 (73): 433-471.
- Shimowada, I. (1992). Aging and the Four Pillars in Japan. *The Geneva Papers on Risk and Insurance*, Vol. 17 (62): 40-80.
- Takayama, N. (1992). *The Greying of Japan: An Economic Perspective on Public Pensions*. Tokyo: Kinikuniya.
- Walker, A. (Ed.) (1994). *Older People in Europe - Social and Economic Policies: Recent Developments*. Brussels: Commission of the European Communities.

Forum 1998 über das Rentenalter

**Flexibilisierung des Rentenalters aus mikroökonomischer Sicht – Theoretische Überlegungen
und Ergebnisse von Untersuchungen anderer Länder**

Prof. Stefan Felder

OTTO-VON-GUERICKE-UNIVERSITÄT

MAGDEBURG

Institut für Sozialmedizin

Lehrstuhl für Gesundheitsökonomie

fon +49 391 532 8050

Leipziger Straße 44, D-39120 Magdeburg

fax +49 391 67 190250

email stefan.felder@medizin.uni-magdeburg.de



Flexibilisierung des Rentenalters aus mikroökonomischer Sicht - Theoretische Überlegungen und Ergebnisse von Untersuchungen in anderen Ländern (D, USA)

Stefan Felder

Die 10. AHV Revision hat eine Flexibilisierung des Rentenalters gebracht. Die 11. Revision, die nun in Angriff genommen wird, will das Rentenalter von Frauen und Männern angleichen und die Möglichkeiten des Rentenvorbezugs weiter ausbauen. In der Diskussion um die AHV wird fast ausnahmslos davon ausgegangen, dass mit dem gesetzlichen Rentenalter dem Staat ein Instrument zur Verfügung steht, mit dem er das Zahlenverhältnis zwischen Rentnern und Erwerbstätigen steuern kann. So wird argumentiert, die Einführung des vorzeitigen Rentenbezugs führe zwangsläufig zu einem Anstieg der Zahl vorzeitiger Pensionierungen. Gegen diese Sichtweise spricht jedoch ein einfaches Argument. Männer und Frauen können seit der 10. Revision der AHV zwar früher in Rente gehen, jedoch nicht ohne einen Abschlag auf ihrer Rente zu erleiden. Im Moment beträgt der Abschlag 6,8% pro Jahr vorzeitigen Bezugs. Falls dieser Abschlag versicherungsmathematisch korrekt berechnet ist, ändert sich an der Vermögensposition der Betroffenen nichts. Folglich können wir nicht unbedingt erwarten, dass die Flexibilisierung des Rentenalters etwas an der Entscheidung der Personen über den Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand ändert.

Das Argument sei an einem einfachen Beispiel erläutert:

Betrachten wir einen 60-jährigen Mann mit einer verbleibenden Lebenserwartung von 25 Jahren. Seine Rente, wenn er mit 65 Jahren in den Ruhestand tritt, betrage 20'000 Franken pro Jahr. Der Wert der zukünftigen Zahlungen der AHV ist, bei einem unterstellten Zinssatz von Null Prozent, 400'000 Franken (20 x 20'000 Fr.).

Nun bestehe die Möglichkeit, frühzeitig, nämlich schon mit 60, in den Ruhestand zu treten. Wie sieht die versicherungsmathematisch korrekt berechnete Rente aus?

Mit einem Rentenantritt bei 60 muss die Rente statt über 20 über 25 Jahre ausbezahlt werden. Wenn wir der Einfachheit halber von den Beiträgen zwischen 60 und 65, welche der AHV verloren gehen, absehen, muss die Rente um 20% reduziert werden. Statt 20'000 erhält der Mann 16'000 Franken im Jahr. Der Wert der über den Ruhestand insgesamt ausbezahlten Renten beträgt weiterhin 400'000 Franken (25x16'000 Fr.). Für den 60-jährigen Mann bringt die Option des vorzeitigen Rentenbezugs keine Änderung, da sein Vermögen davon nicht betroffen wird. Seine Konsummöglichkeiten werden nicht tangiert und folglich sollte sich auch an der Ruhestandsentscheidung nichts ändern.

Was sind die nun Gründe, weshalb gesetzliche Änderungen des Rentenalters sowie dessen Flexibilisierung dennoch einen Einfluss auf das tatsächliche Pensionierungsalter hat.

1. Der Abzug der Rente ist versicherungsmathematisch zu gering. In diesem Fall besteht natürlich ein Anreiz, sich früher pensionieren zu lassen, weil sich die Vermögenssituation verbessert. Nach Auskunft des BSV sind die im Rahmen der 10. AHV Revision eingeführte Abschlagsregelung als auch die Aufschläge für einen späteren Rentenbezug nach versicherungsmathematischen Prinzipien berechnet. Von daher geht - abgesehen von den Überlegungen unter Punkt 3 - die Flexibilisierung der Rente keinen Effekt auf die Vermögensposition der Frührentner. Es ist allerdings zu erwarten, dass die nächste Revision der AHV gezielte Verbesserungen für den Rentenvorbezug bringt. Damit dürfte die 11. AHV Revision in der Tat zu einem Anstieg frühzeitiger Pensionierungen führen.
2. Der zweite wichtige Grund, weshalb die Flexibilisierung des Ruhestandes die Entscheidungen beeinflusst, hängt mit Unvollkommenheiten des Kapitalmarktes zusammen. Heute ist es nicht möglich, Rentenansprüche zu belehnen. Denkbar wäre ja, dass der 60-jährige Mann seine Rentenansprüche an eine Bank überschreibt und sich 400'000 Franken überweisen lässt. Mit diesem Geld könnte er nicht nur seinen Lebensunterhalt nach 65, sondern auch zwischen 60 und 65 finanzieren. Die Unvollkommenheit des Kapitalmarktes trifft vor allem jene, die wenig oder gar keine Ersparnisse aufweisen. Finanzschwache Personen - im Vergleich zu Vermögenden - werden also eher ihr Verhalten mit Einführung der 11. AHV Revision ändern, sprich vorzeitig in Rente gehen.

3. Personen, die in einem schlechten Gesundheitszustand und dazu eher finanzschwach sind, werden von einem imperfekten Kapitalmarkt noch stärker betroffen sein. Das Bedürfnis, sich frühzeitig pensionieren zu lassen, ist bei gesundheitlich angeschlagenen Personen aus naheliegenden Gründen höher. Sie werden aber auch aus einem finanziellen Grund vorzeitig in Rente gehen wollen. Kranke Menschen haben eine geringere verbleibende Lebenserwartung. Deshalb ist ihr Anreiz grösser, früher in Pension zu gehen, wie wir mit einer geringen Abwandlung unseres Beispiels zeigen können. Nehmen wir an, der 60-jährige Mann habe bei einem schlechten Gesundheitszustand nicht mehr 25, sondern nur noch 10 Jahre zu leben. Der kapitalisierte Wert der AHV, falls er sich mit 65 pensionieren lässt, beträgt 100'000 Franken (5 x 20'000 Fr.) . Geht er jedoch bereits mit 60 in Pension, so bezieht er eine Rente von 16'000 Franken über 10 Jahre. Die AHV hat in diesem Fall einen Wert von 160'000 Franken. Der kranke 60-jährige Mann wird sich also der Tendenz nach auch aus finanziellen Überlegungen für eine vorzeitige Pensionierung entscheiden.

Es existiert eine noch immer im Wachstum begriffene empirische Literatur, die diese theoretischen Überlegungen stützen. Im folgenden seien die empirischen Ergebnisse von Studien für die USA, Deutschland und Österreich kurz zusammengefasst.

Die amerikanischen Studien beschäftigen sich mehrheitlich mit dem Zeitraum 1969-1973, eine Periode, in der die Altersvorsorge in den USA ausgebaut und flexibilisiert wurde. Die klassische Untersuchung von Hurd und Boskin (1984) stellt für das Alter 62 und 65 starke Ausschläge der Anzahl Ruhestandsentscheidungen fest. Der Ausschlag bei 65 erklärt sich aufgrund der Tatsache, dass für eine Mehrzahl der Arbeitenden das Pensionierungsalter 65 obligatorisch ist. Für jene, die weiter arbeiten könnten ist ein Zuzuwarten eher uninteressant, weil die Renten nicht hinreichend stark ansteigen. Den Ausschlag bei 62 geht auf die Option zurück, sich früher pensionieren zu lassen, welche die USA anfangs der 70er Jahre einfuhrte. Mit dem Ausbau der Leistungen zwischen 69 und 72 ging ein Anstieg der vorzeitigen Pensionierungen von 18 Prozent einher. Dieses Ergebnis zeigt zum einen, dass die Versicherten vom Ausbau der Sozialversicherungen überrascht wurden. Zum andern weist es darauf hin, dass sie auf die finanziellen Anreize der Sozialversicherung reagieren. Hurd und Boskin berechnen weiter, dass ein Anstieg des gesamten Wertes der zukünftigen Renten um 10'000\$ die Beschäftigungsquote der Männer zwischen 62 und 65 im Durchschnitt um 8 Prozent senkt.

Rust und Phelan (1997) bestätigen die Ergebnisse von Hurd und Boskin. Darüber hinaus zeigen sie, dass die Ruhestandsentscheidung mit dem Gesundheitszustand verknüpft ist. Die Pensionierungsrate bei den Kranken ist mit 62 doppelt so hoch wie mit 65. Bei den Gesunden ist es gerade umgekehrt: Doppelt so hohe Pensionierungsrate bei 65 im Vergleich zu 62. Weiter weisen Rust und Phelan einen signifikanten Einfluss der Krankenversicherung auf die Entscheidung aus, sich zu pensionieren. Personen, die keine private Krankenversicherung für die Zeit nach 65 haben und daher auf Medicare angewiesen sind, warten in der Regel mit der Pensionierung, bis sie das Alter (65) erreicht haben, bei dem sie Leistungen der Medicare beanspruchen können. Schliesslich zeigen Rust und Phelan, dass Individuen mit niedrigem Vermögen und Löhnen drei mal häufiger vorzeitig in Rente gehen als vermögende Personen.

Für Deutschland liegt eine interessante Studie vor, welche die Ruhestandsentscheidung der Jahrgänge 1926 bis 1933 untersucht (Siddiqui, 1997). In Deutschland ist eine Verrentung ab 60 möglich. Tatsächlich können Arbeitende schon mit 58 in Rente gehen und für zwei Jahre (ohne Angabe von Gründen) Arbeitslosenunterstützung beziehen. In Übereinstimmung mit amerikanischen Daten ergibt sich wiederum ein signifikanter Einfluss des Gesundheitszustandes auf den Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand. Je kränker eine Person, desto früher wird sie in Rente gehen. 1992 wurde in Deutschland ein Gesetz verabschiedet, das erst nach 2000 wirksam werden dürfte. Es sieht vor, dass für jeden Monat Vorbezug ein Rentenabschlag von 0.3% eingeführt wird (Bsp. Verrentung mit 63 statt mit 65: Abschlag 7.2%). Gemäss Simulationsrechnungen von Siddiqui würde diese Revision zu einem deutlichen Rückgang frühzeitiger Pensionierungen führen.

Die Entscheidung über den Zeitpunkt des Ruhestandes ist bei Paaren eine gemeinsame. Zweimüller u.a. (1996) haben das Pensionierungsverhalten von österreichischen Ehepaaren im Zusammenhang mit dem Ausgleich des gesetzlich vorgesehenen minimalen Rentenalters von Frauen und Männer studiert. Sie weisen ein asymmetrisches Verhalten der Geschlechter nach, in dem Sinne, dass nur Männer auf die vorzeitige Pensionierung ihrer Ehefrauen reagieren. Der Kreuzeffekt einer Anhebung des Rentenalters der Frauen auf den Ruhestandsentscheid der Männer ist beinahe halb so gross wie der direkte Effekt auf die Frauen selbst.

Was kann aus der Theorie und den empirischen Ergebnissen aus anderen Ländern für die 11. AHV-Revision in der Schweiz gelernt werden?

1. Bei einer Flexibilisierung des Ruhestandsalters ist die Entscheidung, sich früher pensionieren zu lassen, an die Höhe der Rente geknüpft. Bei einer Anpassung der Rente über die Inflation hinaus oder einer Verbesserung der Rente für einzelne Gruppen, ist mit einem Anstieg frühzeitiger Pensionierungen zu rechnen. Finanzschwache Personen dürften auch dann eine höhere Neigung zur vorzeitigen Rente zeigen, wenn der Rentenabschlag versicherungstechnisch korrekt berechnet ist.
2. Gesundheitlich angeschlagene Personen werden vergleichsweise oft die Option eines vorzeitigen Ruhestandes wählen. Grund dafür können nicht nur Präferenzen sondern auch Einkommensüberlegungen sein. Der vorzeitige Rentenbezug hat für eine kranke Person einen grösseren Wert als für eine gesunde Person mit einer höheren Lebenserwartung. Dieses selektive Verhalten von kranken Personen gilt es bei der Berechnung der Leistungen bzw. der Beiträge in der AHV-Rechnung zu berücksichtigen.
3. Die mit der 10. Revision eingeführte Anhebung des Rentenalters der Frauen wird, nach den Ergebnissen der zitierten österreichischen Studie, die Zahl vorzeitiger Pensionierungen der Männer senken. Im Hinblick auf die 11. AHV Revision, die einen Ausgleich der Rentenalter bringen soll, wäre es sehr interessant, die Reaktion der Männer auf das höhere Rentenalter der Frauen zu untersuchen.
4. Die Flexibilisierung des Ruhestandsalter bringt eine nicht zu unterschätzende Unsicherheit in die Finanzierung der AHV. Sie wird anfälliger sowohl auf Änderungen innerhalb der AHV als auch auf Änderungen ausserhalb, wie die Entwicklung der Wirtschaft insgesamt und des Arbeitsmarktes im besonderen.

Literatur:

Hurd, Michael D. and Michael J. Boskin
The Effects of Social Security on Retirement in the Early 1970s,
Quarterly Journal of Economics, 99, S. 767-790, 1984.

Leonesio, Michael V.
The Economics of Retirement: A Non-technical Guide, Social Security Bulletin, 59 (4),
Winter 1996.

Rust, John and Christopher Phelan
How Social Security and Medicare affect Behavior in a World of Incomplete Markets,
Econometrica, 65, S. 781-831, 1997.

Siddiqui, Sikandar
Early Retirement in West Germany, Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 117,
S. 391-415, 1997.

Zweimüller, J. R. Winter-Ebmer und J. Falkinger
Retirement of Spouses and Social Security Reform, European Economic Review, 40,
S. 449-472, 1996.

Forum 1998 über das Rentenalter

Veränderungen des AHV-Rentenalters:

Auswirkungen auf die Sozialversicherungen, den Staatshaushalt und die Wirtschaft

Stefan Spycher

Mit Einverständnis des Referenten hier der Nachdruck eines Artikels aus der Zeitschrift „CHSS 6/1997“ als Wiedergabe seines Beitrages

Veränderungen des AHV-Rentenalters: Auswirkungen auf die Sozialversicherungen, den Staatshaushalt und die Wirtschaft

Im Rahmen der 11. AHV-Revision wird u.a. die Regelung des Rücktrittsalters überprüft. Dabei wird sowohl eine Verschiebung des Norm-Rücktrittsalters wie auch eine Flexibilisierung des Rentenalters und die Einführung von Teilrentensystemen zur Diskussion gestellt. Je nach gewählter Lösung sind Rückwirkungen auf andere Sozialversicherungszweige (etwa die Arbeitslosenversicherung und die Invalidenversicherung) oder die Sozialhilfe zu erwarten. Das BSV hat in einer Studie die grundlegenden Wirkungsmechanismen analysieren lassen. Dieser Forschungsbericht, ausgeführt von Stefan Spycher vom Büro BASS, liegt nun vor.

HANS NUSSBAUM, DIPL. MATH., SEKTION MATHEMATIK
AHV IN DER ABTEILUNG MATHEMATIK UND STATISTIK
DES BSV

Im Dezember 1995 erteilte das BSV dem Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien (BASS) den Auftrag, die Frage zu untersuchen, wie sich die Senkung bzw. Erhöhung des AHV-Rentenalters um 1 Jahr auf die anderen Sozialversicherungszweige, auf den Staatshaushalt und auf die Wirtschaft auswirkt. In der nun vorliegenden Studie (s. Kasten) werden in einem ersten Teil verschiedene theoretische und empirische Grundlagen aufgearbeitet: Bestimmungsfaktoren des Altersrücktritts, Entwicklung der Erwerbsquoten zwischen 1970 und 1995, Erfahrungen mit dem vorzeitigen Alters-

rücktritt in anderen Ländern und Erfahrungen mit Vorruhestandsprogrammen mit Wiederbesetzungspflicht. Teil zwei der Studie dient der eigentlichen qualitativen und quantitativen Analyse der Wirkungen.

Zusammenfassung der Hauptergebnisse

Die wichtigsten Ergebnisse der Studie können in sieben Punkten zusammengefasst werden:

1. Der Übertritt in den Ruhestand kann heute nicht mehr als «institutionalisiert» im Sinne eines einheitlichen Rücktrittszeitpunktes betrachtet werden. Vielmehr hat sich der Rücktrittszeitpunkt für die meisten Männer und Frauen tendenziell differenziert, weil immer mehr Rücktritte vor dem Erreichen des AHV-Alters erfolgen. Diese Wege aus der Erwerbstätigkeit sind nicht mehr einheitlich. Sie können beispielsweise über den Weg «Erwerbslosigkeit – Sozialhilfe – AHV», über den Weg «Erwerbslosigkeit – Invalidität – AHV», über den Weg «Vorruhestandslösung berufliche Vorsorge – AHV» oder über andere Ka-

näle gehen. Somit rücken nebst den Auswirkungen des Altersrücktritts immer mehr auch die Bestimmungsgründe und die Wege aus der Erwerbstätigkeit ins Zentrum.

2. Für den Übergang in den Ruhestand sind sechs Faktoren, die sich auch gegenseitig beeinflussen, von besonderer Bedeutung:

- die personalen Ressourcen (Vermögen, Sozialversicherungsansprüche, Gesundheit, Humankapital, soziale Beziehungen und persönliche Präferenzen),
- der Stand und die Entwicklung der institutionellen Regeln (insbesondere in den Sozialversicherungen),
- die betriebliche Personal- und Alterspolitik,
- die Situation auf dem Arbeitsmarkt,
- das soziale Klima und
- das Ausmass und die Zugänglichkeit der Schattenwirtschaft.

3. Die Erwerbsquoten älterer Arbeitnehmer/innen stellen ein wichtiges Indiz im Hinblick auf die Festlegung von Altersgrenzen für die Ruhestandsrenten dar. Der Bericht zeigt auf, dass die Entwicklung der Erwerbsquoten in der Schweiz seit 1970 mit dem internationalen Trend übereinstimmt. Danach ist die Erwerbsquote bei den über 55jährigen Männern und noch verstärkt bei den über 60jährigen Männern gesunken, bei den Frauen dagegen uneinheitlich verlaufen: sie stieg bei den 55- bis 59jährigen, sank jedoch bei den über 60jährigen.

Die Schweiz wies 1990 in einem internationalen Vergleich die höchsten Erwerbsquoten für die 55- bis 64jährigen Männer auf (vgl. Abb. 1). Die Unterschiede sind beträchtlich. In Finnland betrug die Erwerbsquote der 55- bis 59jährigen beispielsweise 35 Prozentpunkte weniger als in der Schweiz. Bei den 65jährigen und älteren Männern gibt es demgegenüber mehrere Länder, die höhere Erwerbsquoten ausweisen (Portugal, USA, Norwegen, Schweden, Japan und Irland).

Abbildung 2 zeigt die Veränderungen der Erwerbsquoten seit 1970. Bei den 55- bis 59jährigen und bei den 60- bis 64jährigen weist die Schweiz den geringsten Rückgang der Erwerbsquote auf (Ausnahme: in Japan nahm die Erwerbsquote bei den 55- bis 59jährigen sogar leicht zu). Bei den über 65jährigen liegt demgegenüber der Rückgang der

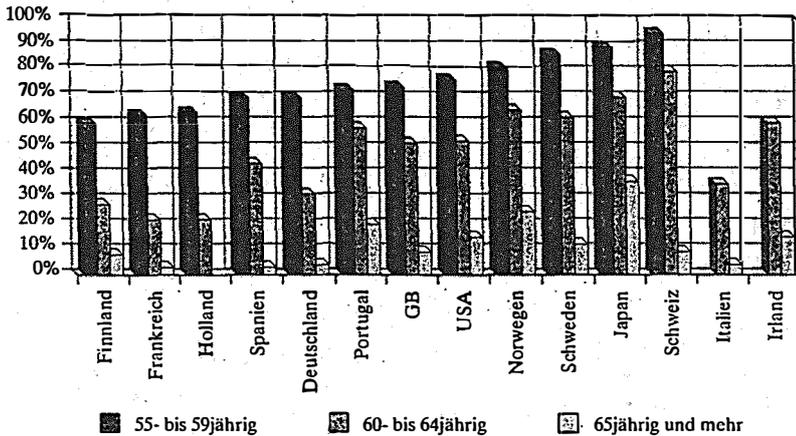
Der Forschungsbericht

Auswirkungen von Regelungen des AHV-Rentenalters auf die Sozialversicherungen, den Staatshaushalt und die Wirtschaft

wird publiziert in der Reihe Beiträge zur Sozialen Sicherheit

Er ist erhältlich unter der Bestellnummer 318.010.5/97 (nur in deutscher Sprache) bei der Eidgenössischen Drucksachen- und Materialzentrale, 3000 Bern (Fax 031/992 00 23)

Die Erwerbsquote älterer Männer 1990; internationaler Vergleich



Quelle: OECD (1995) und Volkszählung 1990; für Italien und Irland fehlen für die 55- bis 59jährigen Männer die Angaben.

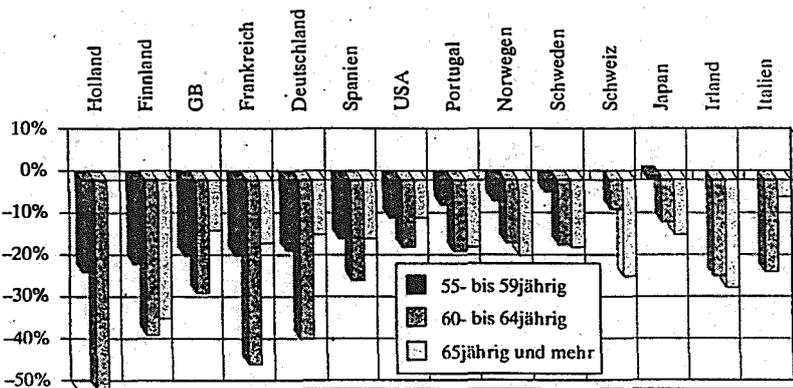
Erwerbsquote in der Schweiz nach Finnland und Irland an dritter Stelle. Insgesamt sind die absolut gesehen grössten Rückgänge, gemessen in Prozentpunkten, bei den 60- bis 64jährigen Männern auszumachen (in Holland 50 Prozentpunkte!). Gerade dieses Alterssegment wird durch die Flexibilisierungsmodelle der Altersversicherung angesprochen.

Der vergleichsweise geringe Rückgang der Erwerbsquoten bei den 55- bis 64jährigen Schweizern dürfte stark mit institutionellen Faktoren zu erklären sein. Nur Norwegen kennt ähnlich restriktive institutionelle Bedingungen für den vorzeitigen Ruhestand. Viele Länder

kennen demgegenüber bei der Invaliden-, Alters- oder Arbeitslosenversicherung Möglichkeiten des vorzeitigen Alters(teil)rücktritts. In Schweden dürften sowohl die hohen Erwerbsquoten wie auch ihr geringer Rückgang mit der Verbindung zwischen vorzeitigem Rücktritt (Teilrentensystem) und aktiver Arbeitsmarktpolitik zu begründensein.

Bezüglich der Erwerbsquoten älterer Frauen liegt die Schweiz bei allen Altersgruppen im Jahre 1990 im Mittelfeld der untersuchten Länder. Insbesondere die nordischen Staaten, die USA, Japan und England weisen höhere Erwerbsquoten auf. Der Anteil der über 65jährigen Frauen, die noch einer bezahlten Er-

Die Veränderung der Erwerbsquoten älterer Männer zwischen 1970 und 1990; internationaler Vergleich



Quelle: OECD (1995) und Volkszählung.

V O R S O R G

werbsarbeit nachgehen, übersteigt in keinem Land 10%. Die Entwicklung seit 1970 ist verglichen mit den Männern uneinheitlicher: Die Erwerbsquote der 55- bis 59jährigen Frauen nahm in allen Ländern, mit Ausnahme von Spanien, Frankreich und Deutschland, zu. Die Zunahme lag in der Schweiz bei 9 Prozentpunkten. Nur Schweden und Norwegen wiesen höhere Zuwachsraten auf. Die Erwerbsquoten aller 60jährigen und älteren Frauen nahmen seit 1970 in allen Ländern ab (Ausnahme: Altersgruppe 60 bis 64jährige in den USA). Die Reduktion in der Schweiz ist dabei vergleichbar mit anderen Ländern.

4. a) Eine historische Betrachtung der Entwicklung des Übergangs in den Ruhestand in Deutschland, Frankreich, England und den USA zeigt, dass in diesen Ländern die staatliche Altersvorsorge die Kontrolle über den Rücktrittszeitpunkt verloren hat. Das fixierte Regelrücktrittsalter hat nur noch für eine Minderheit der Arbeitnehmer/innen eine Bedeutung. Der Übergang in den Ruhestand ist nicht mehr genormt. Allerdings wurde er auch nicht vollständig individualisiert, da man nicht davon ausgehen kann, dass die Arbeitnehmer/innen die volle Kontrolle über den Zeitpunkt des Altersrücktritts haben.

b) Für die schweizerische Diskussion gilt es, folgende zwei Aspekte festzuhalten:

- Unabhängig von der genauen Art der institutionellen Ausgestaltung kann davon ausgegangen werden, dass die Möglichkeiten des vorzeitigen Rücktritts intensiv genutzt werden.
- Der Trend hin zum immer früheren Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt kann durch institutionelle Ausgestaltungen der staatlichen Altersvorsorge kaum entscheidend beeinflusst werden. Die Erfahrungen der untersuchten Länder zeigen, dass entweder andere Sozialversicherungszweige oder dann private Zusatzversicherungen für den Ausstieg benutzt werden. Letzteres selbst dann, wenn – wie in den USA – gleichzeitig ein gesetzliches Diskriminierungsverbot von älteren Arbeitnehmer/innen, welches dies vor altersselektiven Personalpolitiken der Unternehmungen schützen sollte, existiert.

5. a) Die Erfahrungen mit Vorruhestandsprogrammen mit Wiederbe-

setzungspflicht in Deutschland, Belgien, England und Frankreich zeigen, dass der Programmserfolg hinsichtlich der Reduktion der Erwerbslosigkeit stark von den genauen Bestimmungen der Wiederbesetzungspflicht und von der Finanzierungsart abhängt. Derartige Programme verbinden die (teilweise) staatliche Finanzierung des Vorruhestandes mit der Pflicht für die Unternehmungen, die ausscheidenden Arbeitnehmenden mit Erwerbslosen zu ersetzen.

b) Die genannten Programme wurden als aktive Arbeitsmarktmassnahmen im Rahmen der Arbeitslosenversicherung konzipiert. Welche Schlüsse lassen Erfahrungen aus solchen Programmen für die Frage einer Rentenaltersenkung bzw. einer Rentenalterflexibilisierung im Rahmen der AHV zu? Die Möglichkeit des vorzeitigen Ruhestandes wird bei ausschliesslich staatlich finanzierten Programmen (wie dies beispielsweise bei einer Flexibilisierungslösung innerhalb der AHV der Fall wäre) intensiv genutzt, wenn gleichzeitig die Arbeitsmarktlage aufgrund konjunktureller und struktureller Probleme angespannt ist. Dies trifft selbst dann zu, wenn Wiederbesetzungsaufgaben bestehen. Vorbezugsquoten zwischen 40 und 60% sind normal. Die Wiederbesetzungsquoten schwanken zwischen 50 und 90% je nach Ausgestaltung des Programms; in der Folge ergibt sich ein beträchtlicher Beschäftigungseffekt.

c) Wichtig scheinen weiter in einer Übertragung der Wirkungen des Vorruhestandsgesetzes in Deutschland auf die Schweiz folgende Feststellungen:

- Der Beschäftigungseffekt dürfte klar positiv sein.
- Der Beschäftigungseffekt fällt je nach Branche unterschiedlich aus, da jede Branche eine unterschiedliche Alterszusammensetzung und strukturelle Ausgangslage aufweist.
- Die Wiederbesetzungsquote liegt bei ca. 50%, wenn der Staat – wie dies bei der soeben eingeführten Möglichkeit des Vorruhestandes in der Schweiz der Fall ist – lediglich eine Teilfinanzierung übernimmt.
- Die Wiederbesetzungen erfolgen, sofern den Unternehmen dieser Spielraum eingeräumt wird, nicht alle aus der registrierten Erwerbslosigkeit. Vielmehr dürfte auch ein beträchtlicher Teil aus der «stillen

Reserve» stammen. Der entsprechende Anteil wurde in Deutschland auf 33% geschätzt.

6. a) Eine qualitative Analyse der Veränderung des Rentenalters um 1 Jahr zeigt, dass einerseits vielfältige Wechselbeziehungen zwischen den verschiedenen Sozialversicherungszweigen bestehen und andererseits die Sozialversicherungen in ein engmaschiges Netz von Beziehungen zum Staatshaushalt, zum Arbeitsmarkt, zu den Güter- und Dienstleistungsmärkten und zum Kapitalmarkt eingebunden sind. Es wurde deutlich, dass die Sozialversicherungs- und Staatshaushalte bei einer Senkung des Rentenalters insgesamt mit einer deutlichen Anspannung (mehr Ausgaben, weniger Einnahmen) rechnen müssen.

b) Eine Rentenaltersenkung hat für den Arbeitsmarkt folgende Effekte:

- **Arbeitsangebot:** Die vorverschobenen Altersrücktritte führen direkt zu einer Verringerung des Arbeitsangebotes. Die zur Finanzierung der vorzeitigen Altersrücktritte notwendige Erhöhung der Einnahmen ist tendenziell mit einem Rückgang des Arbeitsangebotes verbunden, da die zusätzlich notwendigen Sozialversicherungsabgaben den Anreiz zur Erwerbsarbeit vermindern. Selbstverständlich ist dies von der Finanzierungsart abhängig.

- **Arbeitsnachfrage:** Die Arbeitsnachfrage beeinflusst die Ausgaben der Sozialversicherungen, soweit sie mit der Erwerbslosigkeit zu tun haben. Dies deshalb, weil die zurückgetretenen älteren Arbeitnehmer/innen teilweise mit Erwerbslosen ersetzt werden (Rückwirkungen auf die Ausgaben der ALV und der Sozialhilfe). Die notwendigerweise zu erhöhenden Einnahmen ihrerseits beeinflussen die Arbeitsnachfrage negativ, da sie die Unternehmer dazu motivieren, Arbeit vermehrt durch Kapital zu ersetzen.

c) Für die Güter- und Dienstleistungsmärkte zeigt sich eine leichte Tendenz zu einer Reduktion der Nachfrage und zu einer Erhöhung der Preise. Dies dürfte sich in einer entsprechenden Reduktion des Angebotes auswirken. Auf dem Kapitalmarkt dürfte ein eher rückläufiges Kapitalangebot zusammen mit einer in etwa konstanten Kapitalnachfrage tendenziell zu leicht steigenden Realzinsen mit entsprechenden Auswirkungen auf das private Spa-

ren, die privaten Schulden, die Staatsschulden, die Fremdkapitalfinanzierung der Unternehmen und die Erträge der Unternehmensvermögen führen.

d) Eine Rentenaltererhöhung führt zu denselben Effekten, allerdings mit umgekehrten Vorzeichen und unterschiedlicher Gewichtung der einzelnen Wechselbeziehungen.

7. Die quantitative Berechnung der Auswirkungen einer Rentenalterveränderung um 1 Jahr, bei der die Studie von einem (hypothetischen) Rentenalter für Frauen und Männer von 65 Jahren ausgeht, ergibt folgende Hauptresultate:

Wirkungen auf die Sozialversicherungen

Rentenaltersenkung (Tab. 3)

Die Mehrkosten der Rentenaltersenkung betragen per saldo 778 Mio. Franken. In der AHV alleine entstehen Mehrkosten von 1104 Mio. Franken. Gemessen an den AHV-Ausgaben für Renten 1995 (24,4 Mia. Fr.) machen die Nettomehrkosten 3,19% und die Bruttomehrkosten in der AHV alleine 4,53% aus.

Das Ausmass der Gesamtwirkungen wird von drei Faktoren entscheidend geprägt: (1) den Mehrkosten in der AHV (+ 1104 Mio. Fr.), (2) den Kosteneinsparungen in der Arbeitslosenversicherung (-182 Mio. Fr.) und (3) den Kosteneinsparungen in der IV (-136 Mio. Fr.). In allen anderen Sozialversicherungszweigen werden zusammen 30% der Mehrausgaben der AHV eingespart.

Die Mehrkosten bei den Ergänzungsleistungen – vor allem verursacht durch die neu anspruchsberechtigten alleinlebenden Frauen – betragen 7,7 Mio. Franken und liegen damit unterhalb der Kosteneinsparungen in der Sozialhilfe (-12,4 Mio. Fr.).

Die Beitragsausfälle (92 Mio. Fr. über alle Sozialversicherungszweige hinweg) machen lediglich 12% der insgesamt entstehenden Mehrkosten aus.

Die Berechnungen basieren auf einer Wiederbesetzungsquote von 50%. Variiert man diese Annahme zwischen 0% (keine Neueinstellungen) und 100% (alle älteren Arbeitnehmenden werden ersetzt), so verändern sich die Mehrkosten von 778 Mio. Franken auf 954 Mio. Franken bzw. 602 Mio. Franken. Die Schwankungsbreite beträgt 23%

Auswirkungen einer Rentenaltersenkung um 1 Jahr auf die Sozialversicherungen (in Mio. Fr.)

3

	Erhöhung von Leistungen	Rückgang von Beiträgen			Total
		Arbeitnehmende	Arbeitgeber	Total	
1 AHV	1050,3	26,9	26,9	53,9	1104,2
2 Invalidenversicherung	-144,8	4,5	4,5	9,0	-135,8
3 Ergänzungsleistungen	7,7			0,0	7,7
4 Hilflosenentschädigung	0,0			0,0	0,0
5 Berufliche Vorsorge	A			B	
6 Arbeitslosenversicherung	-206,9	12,6	12,6	25,2	-181,7
7 Krankentaggelder	-4,5			0,0	-4,5
8 Krankenpflege (C)	1,7			0,0	1,7
9 Berufsunfälle	-2,8			0,0	-2,8
10 Nichtberufsunfälle	-1,7			0,0	-1,7
11 Erwerbsersatzordnung	0,0	1,8	1,8	3,5	3,5
12 Familienzulagen	-1,2		0,7	0,7	-0,5
13 Sozialhilfe	-12,4			0,0	-12,4
Total	685,4	45,8	46,5	92,3	777,7

Legende

Positives Vorzeichen «Leistungen»: Durch die Rentenaltersenkung müssen in diesem Bereich mehr Leistungen ausbezahlt werden (= Mehrkosten durch mehr Ausgaben).

Positives Vorzeichen «Beiträge»: Durch die Rentenaltersenkung müssen in diesem Bereich Beitragseinbussen verzeichnet werden (= Mehrkosten durch weniger Einnahmen).

A: Bei analoger Anpassung des BVG: mehr Rentenleistungen.

B: Bei analoger Anpassung des BVG: weniger Einnahmen durch Beiträge aufgrund des insgesamt negativen Nettobeschäftigungseffektes.

C: Per Definition entsprechen die Mehrkosten den Kostenreduktionen der Nicht-Berufsunfallversicherung.

Auswirkungen einer Rentenaltererhöhung um 1 Jahr auf die Sozialversicherungen (in Mio. Fr.)

4

	Leistungen	Beiträge			Total
		Arbeitnehmende	Arbeitgeber	Total	
1 AHV	-1040,5	-37,4	-37,4	-74,8	-1115,2
2 Invalidenversicherung	142,1	-6,2	-6,2	-12,5	129,6
3 Ergänzungsleistungen	-7,7			0,0	-7,7
4 Hilflosenentschädigung	0,0			0,0	0,0
5 Berufliche Vorsorge	A			B	
6 Arbeitslosenversicherung	324,4	-8,5	-8,5	-16,9	307,4
7 Krankentaggelder	1,8			0,0	1,8
8 Krankenpflege (C)	-1,1			0,0	-1,1
9 Berufsunfälle	1,0			0,0	1,0
10 Nichtberufsunfälle	1,1			0,0	1,1
11 Erwerbsersatzordnung	0,0	-1,3	-1,3	-2,7	-2,7
12 Familienzulagen	0,2		-0,1	-0,1	0,1
13 Sozialhilfe	12,3			0,0	12,3
Total	-566,5	-53,4	-53,5	-106,9	-673,4

Legende

Negatives Vorzeichen «Leistungen»: Durch die Rentenaltererhöhung werden in diesem Bereich weniger Leistungen ausbezahlt (= Kostenreduktion durch weniger Ausgaben).

Negatives Vorzeichen «Beiträge»: Durch die Rentenaltererhöhung werden in diesem Bereich Beitragsmehrerträge verzeichnet (= Kostenreduktion durch mehr Einnahmen).

A: Bei analoger Anpassung des BVG: weniger Rentenleistungen.

B: Bei analoger Anpassung des BVG: mehr Einnahmen durch Beiträge aufgrund des insgesamt positiven Nettobeschäftigungseffektes.

C: Per Definition entsprechen die Einsparungen den Mehrkosten der Nicht-Berufsunfallversicherung.

und ist somit verhältnismässig gering.

Rentenaltererhöhung (Tab. 4)

Bei einer Rentenaltererhöhung um 1 Jahr von 65/65 (Männer/Frauen) auf 66/66 sind die Kosteneinsparungen (673 Mio. Fr.) etwas geringer als die Mehrkosten bei einer Rentenaltersenkung (778 Mio. Fr.). Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass die Wiederbesetzungsquote bei der Rentenaltersenkung höher ist als der Weiterbeschäftigungsgrad bei der Rentenaltererhöhung. Die Kosteneinsparungen in der AHV alleine betragen 1115 Mio. Franken. Die in allen anderen Sozialversicherungen anfallenden Mehrkosten machen 40% dieser Einsparungen aus.

Die vergleichsweise geringeren Einsparungen gegenüber den Mehrkosten bei der Rentenaltersenkung sind hauptsächlich durch die erhöhten Ausgaben der Arbeitslosenversicherung verursacht.

Die Berechnungen basieren auf der Annahme, dass nur 20% der Arbeitnehmenden, die vor 65 noch erwerbstätig gewesen sind und sich mit 65 vom Arbeitsmarkt zurückgezogen hätten, bis 66 weiterarbeiten können. Variiert man diese Annahme zwischen 0% (keine zusätzlichen Arbeitsplätze) und 100% (alle können weiterarbeiten), so verändern sich die Kosteneinsparungen von 673 Mio. Franken auf 599 Mio. Franken bzw. 970 Mio. Franken.

Wirkungen auf den Arbeitsmarkt

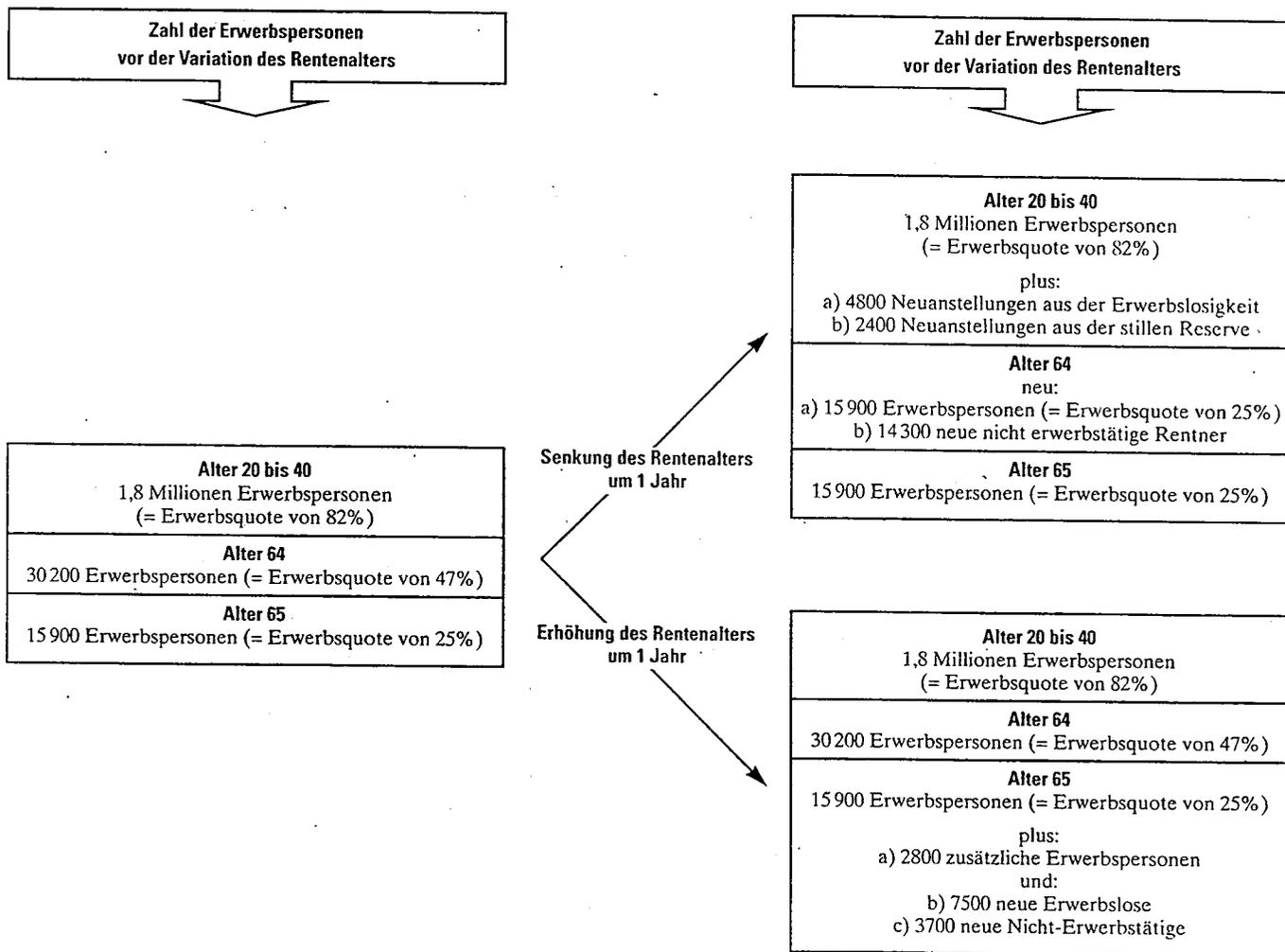
Die Situation bei einer Rentenaltersenkung unterscheidet sich grundsätzlich von derjenigen bei einer Rentenaltererhöhung.

Bei der *Rentenaltersenkung* wird in Anlehnung an Erfahrungen mit Vorruhestandsprogrammen mit Wiederbesetzungspflicht – insbesondere in Deutschland – von einer Wiederbesetzungsquote von 50% ausgegangen. Diese Quote ist im internationalen Vergleich eher tief. Andererseits entspricht das deutsche Programm am ehesten den für die Schweiz anzunehmenden Verhältnissen. Weiter wird angenommen, dass die Ersatzpersonen zu zwei Dritteln aus dem Reservoir der Erwerbslosen und zu einem Drittel aus demjenigen der stillen Reserve kommen.

Für die Annahmen über den Beschäftigungseffekt bei einer *Rentenaltererhöhung* finden sich keine em-

Auswirkungen einer Variation des Rentenalters auf die Erwerbspersonen in ausgewählten Altersgruppen

5



pirisch abgestützten Angaben, da erst in wenigen Ländern Erhöhungen beschlossen wurden und diese oft in kleinen Schritten über mehrere Jahre hinweg vorgenommen werden. Die Studie stützt sich daher auf Plausibilitätsannahmen. Diese berücksichtigen, dass bereits heute 25% der Männer und 24% der Frauen nach der Pensionierung weiterarbeiten – allerdings meist reduziert. Die Studie geht davon aus, dass nach einer Rentenaltererhöhung nur ein Fünftel derjenigen, die zusätzlich erwerbstätig sein möchten, dies auch können.

Wirkungen auf den Staatshaushalt
 Bei den Auswirkungen auf den Staatshaushalt werden nur die Veränderungen auf der Einnahmenseite, welche durch die Veränderungen

Auswirkungen auf den Staatshaushalt (in Mio. Fr.)

6

	Nach Geschlecht			Nach Staatsebene		
	Männer	Frauen	Total	Bund	Kanton	Total
Rentenaltersenkung um 1 Jahr						
1 Ausfall Altersrücktritte	-25	-6	-32	-5	-27	-32
2 Lohnreduktion Weiterarbeitende	-31	-15	-46	-7	-39	-46
3 Mehreinnahmen Erwerbslose	5	2	7	1	6	7
4 Mehreinnahmen Stille Reserve	11	4	15	2	12	15
Total Steuerausfall	-40	-16	-55	-9	-47	-55
Rentenaltererhöhung um 1 Jahr						
5 Erhöhung Jahreslohn	30	15	45	7	38	45
6 Zusätzliche Erwerbstätige	5	1	6	1	5	6
7 Erwerbslose	-4	-1	-4	-1	-4	-4
8 Nicht-Erwerbstätige	-13	-3	-16	-3	-14	-16
Total Steuermehrtrag	19	12	31	5	26	31

Legende:

Vorzeichen negativ = Mindereinnahmen.

- 1 Reduktion Arbeitsangebot im Alter.
- 2 «Senkung des Lohnes» für Weiterarbeitende.
- 3 Ersatzeinstellungen Erwerbslose.
- 4 Ersatzeinstellungen aus der stillen Reserve.
- 5 «Erhöhung des Einkommens» der bereits heute Weiterarbeitenden
- 6 Arbeiten anstelle der Pensionierung zusätzlich weiter.
- 7 Beziehen Arbeitslosengelder anstelle der AHV-Renten.
- 8 Ziehen sich in die Nichterwerbstätigkeit zurück.

des Arbeitsangebotes bzw. der Arbeitsnachfrage ausgelöst werden, betrachtet. Dabei wird in Analogie zu den Beitragsberechnungen bei der AHV/IV/ALV/EO von vier Elementen ausgegangen. Dies bedeutet beispielsweise bei einer Senkung des Rentenalters:

1. Steuerausfälle aufgrund der Arbeitsniederlegungen von Neurentnern,
2. Steuerausfälle aufgrund der «Senkung des Lohnes» für weiterarbeitende Neurentner/innen (ihr durchschnittliches Einkommen ist wegen des geringeren Beschäftigungsgrades tiefer),
3. Steuermehreinnahmen aufgrund von Ersatzeinstellungen von Erwerbslosen,
4. Steuermehreinnahmen aufgrund von Ersatzeinstellungen von Personen aus der stillen Reserve.

Tabelle 6 zeigt, dass die Auswirkungen im Vergleich zu den Veränderungen im Sozialversicherungshaushalt bescheiden sind. Bei einer Rentenaltersenkung um 1 Jahr machen beispielsweise die Steuerausfälle nur knapp 50% der Beitragsausfälle bei den Sozialversicherungen aus.

Grenzen der Studie

Bei den Berechnungen konnten die Auswirkungen auf die berufliche Vorsorge nicht berücksichtigt werden, da noch nicht definiert ist, wie dieser Versicherungszweig an eine Rentenalteränderung angepasst würde.

Für konkrete Revisionsvorschläge bei der 11. AHV-Revision müssen verfeinerte Berechnungen angestellt werden, welche vor allem den zeitlichen Verlauf wiedergeben.

Die Berechnungen im Bericht wurden für das Jahr 1995 angestellt. Für die kommenden Jahre vergrössern sich die Zahlen, da grössere Jahrgänge das Rentenalter erreichen. ■

Forum 1998 sur l'âge de la retraite

**Modification de l'âge de la retraite A VS:
conséquences sur les assurances sociales, le budget de l'Etat et l'économie**

Stefan Spycher

En accord avec le conférencier, voici la reproduction d'un article tiré de la revue „CHSS 6/1997“ reflétant sa contribution

Rapport de recherche 5/97

Modification de l'âge de la retraite AVS : conséquences sur les assurances sociales, le budget de l'Etat et l'économie

La 11^e révision AVS traite notamment de la réglementation de l'âge de la retraite. Le débat porte à la fois sur une modification de l'âge légal de la retraite, sur l'assouplissement de ce seuil et sur l'introduction de systèmes de rentes partielles. Selon la solution retenue, il y a lieu de s'attendre à des conséquences sur d'autres branches des assurances sociales (assurance-chômage et assurance-invalidité entre autres) et sur l'aide sociale. L'OFAS a confié au bureau BASS le mandat d'étudier les conséquences des principaux mécanismes de cette modification. Un rapport élaboré par Stephan Spycher est maintenant disponible.

Hans NUSSBAUM, mathématicien, section Mathématique AVS, division Mathématique et statistique, OFAS

En décembre 1995, l'OFAS a mandaté le bureau BASS (bureau d'études de politique sociale et du travail) pour analyser les conséquences qu'aurait un abaissement ou une élévation d'une année de l'âge de la retraite AVS sur les autres branches de l'assurance sociale, le budget de l'Etat et l'économie en général. L'étude effectuée (voir encadré) se compose de deux parties. La première traite de différents éléments théoriques et pratiques, notamment les facteurs intervenant dans la fixa-

tion de l'âge de la retraite, l'évolution du taux d'activité parmi la population entre 1970 et 1995, les expériences faites à l'étranger en matière de retraite anticipée, les programmes de retraite anticipée avec obligation de repourvoir les postes libérés. La seconde est plus particulièrement axée sur l'analyse qualitative et quantitative des effets engendrés.

Résumé des principales conclusions de l'étude

1. Le passage à la retraite ne peut plus être considéré comme une étape institutionnalisée, valable pour l'ensemble de la population. On observe en effet que l'âge de la retraite a évolué pour la plupart des hommes et des femmes ces dernières années, un nombre toujours croissant de personnes quittant le marché du travail avant l'âge réglementaire AVS. La manière d'abandonner une activité professionnelle a changé elle aussi. Au nombre des solutions fréquemment rencontrées: chômage – aide sociale – AVS; chômage – invalidité – AVS; retraite anticipée par le biais de la prévoyance profession-

nelle – AVS ou autres solutions. Outre les incidences d'un départ à la retraite pour raison d'âge, les motifs conduisant à une cessation de l'activité professionnelle ainsi que les moyens d'y parvenir revêtent une importance toujours plus grande.

2. Six facteurs, en interaction, interviennent pour une large part dans la décision de faire valoir un droit à la retraite. Il s'agit:

- des ressources personnelles (fortune, prétentions à l'égard d'assurances sociales, état de santé, capital humain, relations sociales et souhaits personnels),
- de la situation et de l'évolution des normes institutionnelles (en particulier dans le domaine des assurances sociales),
- de la politique d'entreprise en matière de personnel et de retraite,
- de la situation sur le marché de l'emploi,
- du climat social,
- de l'importance de l'économie cachée et de la facilité d'accéder à ce marché.

3. Les taux d'activité parmi la population active d'un certain âge constituent un indice important en regard de la fixation de limites d'âge ouvrant la voie à des rentes de retraite. Le rapport révèle que depuis 1970, l'évolution des taux d'activité enregistrés en Suisse correspond à la tendance internationale. On observe en particulier que ce taux fléchit chez les hommes de plus de 55 ans, le phénomène s'accroissant davantage encore dans la catégorie des plus de 60 ans, tandis que celui des femmes traduit une hausse entre 55 et 59 ans puis un fléchissement à partir de 60 ans.

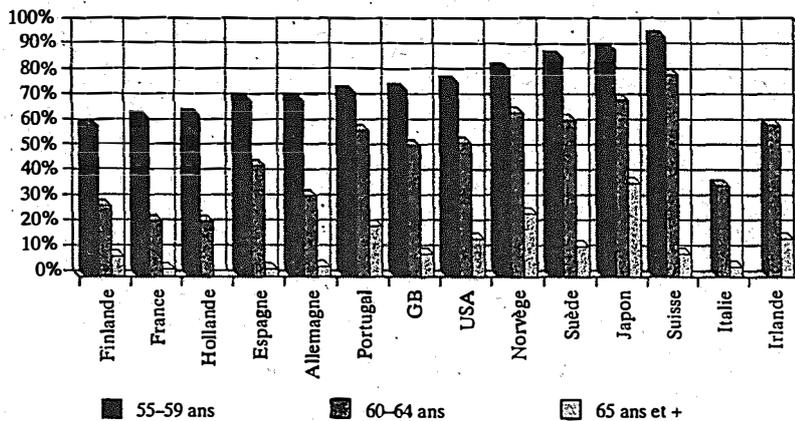
Comparé aux données correspondantes d'autres pays, la Suisse connaît, en 1990, le taux d'activité le plus élevé pour les hommes âgés de 55 à 64 ans (illustr. 1). Les écarts sont d'ailleurs considérables. En Finlande, par exemple, le taux d'activité de la tranche d'âge 55-59 ans est inférieur de 35 % à celui de la Suisse. En revanche, on observe que plusieurs autres pays enregistrent des taux supérieurs pour les hommes âgés de 65 ans et plus (P, USA, N, S, J et IRL).

L'illustration 2 montre l'évolution des taux d'activité depuis 1970. La Suisse connaît la plus faible baisse du taux d'activité pour les 55 à 59 ans et les 60 à 64 ans. (Exception: au Japon, le taux d'activité a légèrement augmenté dans la tranche d'âge 55-59 ans). En ce qui concerne

Le rapport de recherche
Auswirkungen von Regelungen des
AHV-Rentenalters auf die Sozial-
versicherungen, den Staatshaushalt
und die Wirtschaft
Effets des réglementations de l'âge de
la retraite AVS sur les assurances
sociales, le budget de l'Etat et l'éco-
nomie. (Trad. de la rédaction)
est publié dans la série d'articles
consacrés à la sécurité sociale.

Il est disponible (en allemand unique-
ment) auprès de l'Office central fédé-
ral des imprimés et du matériel, 3000
Berne (fax N° 031/992 00 23), sous le
numéro de commande 318.010.5/97

Taux d'activité des hommes âgés de 55 ans et plus en 1990; comparaison internationale



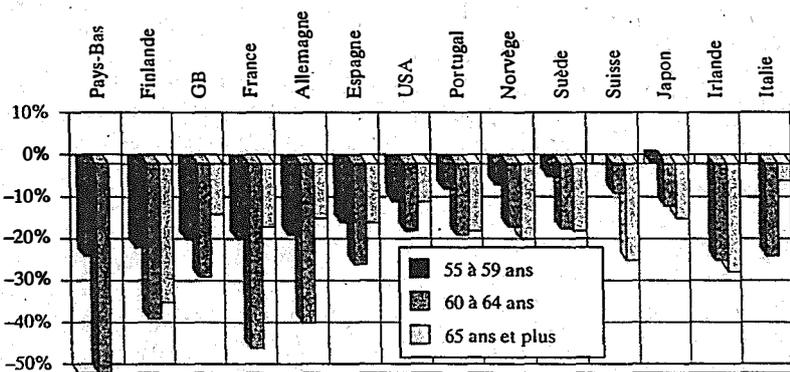
Source: OCDE (1995) et recensement de la population (1990). Italie et Irlande: données non disponibles pour la catégorie 55-59 ans.

le recul du taux d'activité chez les plus de 65 ans, la Suisse occupe le troisième rang, derrière la Finlande et l'Irlande. En termes absolus, les baisses les plus importantes, exprimées en %, sont observées chez les hommes de 60 à 64 ans (NL: 50 %). C'est précisément cette catégorie d'âge qui est la plus concernée par les modèles d'assouplissement de l'assurance-vieillesse. Le fléchissement négligeable du taux d'activité des Suisses âgés de 55 à 64 ans est vraisemblablement dû en grande partie à des facteurs institutionnels. Seule la Norvège peut rivaliser avec la Suisse sur le terrain des freins institutionnels en matière de retraite anticipée! On observe par ailleurs que nombre de pays aménagent des possibilités de retraite anticipée (partielle ou totale) dans le domaine de l'AI, de l'AVS ou de l'AC. En Suède, le taux d'activité élevé et son

faible fléchissement s'expliquent certainement par le lien qui existe entre retraite anticipée (système de rentes partielles) et politique active dans le domaine de l'emploi.

En ce qui concerne les taux d'activité chez les femmes d'un certain âge, on constate qu'en 1990, la Suisse se situe dans la moyenne des pays pris en considération. Les taux les plus élevés sont enregistrés par les pays du nord, les USA, le Japon et la Grande-Bretagne. Dans aucun pays, la proportion des femmes qui exercent une activité lucrative au-delà de 65 ans ne dépasse la barre des 10 %. Depuis 1970, les taux d'activité évoluent différemment pour les hommes et pour les femmes. Chez les femmes âgées de 55 à 59 ans, ils s'inscrivent à la hausse dans tous les pays, sauf en Espagne, en France et en Allemagne. En Suisse, la hausse atteint 9 %. Seules la Suède

Evolution du taux d'activité des hommes âgés de 55 ans et plus entre 1970 et 1990; comparaison internationale



Source: OCDE (1995) et recensement de la population.

PREVOYANCE

de et la Norvège indiquent des taux plus élevés. Quant aux taux d'activité des femmes âgées de 60 ans et plus, ils diminuent dans tous les pays depuis 1970 (à l'exception des américaines âgées de 60 à 64 ans). La baisse constatée en Suisse est comparable à celle observée dans d'autres pays.

4. (a) Une appréciation sous l'angle historique de l'âge de la retraite en Allemagne, en France, en Grande-Bretagne et aux USA révèle que dans ces pays, la cessation de l'activité professionnelle échappe au contrôle de la prévoyance vieillesse publique, l'âge légal du départ à la retraite ne s'appliquant plus qu'à une minorité des travailleurs et des travailleuses. Si la pratique en la matière a profondément évolué, on ne peut toutefois pas dire que les solutions individuelles tendent à devenir la règle. Il serait en effet erroné de penser que tous les travailleurs contrôlent entièrement le moment auquel ils quitteront le marché du travail.

(b) Dans le cas particulier de la Suisse, nous retiendrons les éléments suivants:

- Les travailleurs font souvent usage de la possibilité de prendre une retraite anticipée, indépendamment des dispositifs institutionnels existants.
- La tendance à quitter le marché du travail à un âge toujours plus précoce n'est pas influencée de manière décisive par des instruments de la prévoyance vieillesse publique. Dans les pays considérés, on remarque que la cessation de l'activité professionnelle passe généralement soit par d'autres branches des assurances sociales, soit par des assurances complémentaires privées. Cette seconde formule est fréquemment utilisée même si, comme c'est le cas aux USA, la discrimination à l'égard des travailleurs d'un certain âge est formellement interdite. La loi américaine ne dit-elle pas que cette catégorie de travailleurs ne saurait faire les frais d'une politique sélective de la part des employeurs?

5. (a) L'expérience portant sur les programmes de retraite anticipée assortis de l'obligation de repourvoir les postes libérés (D, B, GB et F) révèle que l'impact de cette mesure sur la baisse du taux de chômage dépend essentiellement de la manière dont est traitée l'obligation de repourvoir les postes de travail et du mode de financement. En vertu de ces programmes, les pouvoirs pu-

blics financent (partiellement) les rentes de retraite, à condition que les entreprises s'engagent à faire appel à des chômeurs pour repourvoir les postes devenus vacants.

(b) Les programmes de retraite anticipée dont il est ici question constituent des mesures prises dans le cadre de l'AC en vue de dynamiser activement le marché de l'emploi. **Quelles conclusions peut-on en tirer dans l'optique d'un abaissement ou d'une élévation de l'âge de la retraite AVS ?** On observe que l'option de retraite anticipée proposée par des programmes exclusivement financés par les pouvoirs publics est fréquemment utilisée (il en irait de même si le système AVS était assoupli) lorsque le marché de l'emploi est en proie à de graves problèmes conjoncturels et structurels. Cette constatation vaut par analogie lorsqu'il existe une obligation légale de repourvoir les postes devenus vacants. Des taux de retraite anticipée de l'ordre de 40 à 60 % sont des taux courants. Quant aux taux de réattribution des postes, ils oscillent, selon les programmes, entre 50 et 90 % et ont donc un impact certain sur une décrispation du marché de l'emploi.

(c) **Une transposition des effets de la loi allemande sur la retraite anticipée à la réalité suisse permet de dégager plusieurs éléments importants, dont :**

- les mesures préconisées contribuent à dynamiser considérablement le marché de l'emploi ;
- les répercussions sur l'emploi varient selon les secteurs d'activité du fait, notamment, des structures d'âge et des impératifs structurels propres à chaque secteur ;
- les taux de réattribution des postes atteignent environ 50 % lorsque l'Etat s'engage uniquement pour un financement partiel – comme c'est le cas dans le cadre du système de retraite anticipée qui vient d'être introduit en Suisse ;
- pour autant que les entreprises disposent de la marge de manœuvre correspondante, les places devenues vacantes ne sont pas exclusivement repourvues par des personnes officiellement au chômage. On estime qu'une grande partie des personnes embauchées proviendrait du potentiel de réserve de main-d'œuvre. En Allemagne, cette part a été estimée à 33 %.

6. (a) **L'analyse qualitative des conséquences liées à une modification d'une année de l'âge de la retraite** révèle qu'il existe à la fois une inter-

dépendance étroite entre les différentes branches des assurances sociales et des liens très serrés entre les assurances sociales, d'une part et le budget de l'Etat, les marchés de l'emploi, des biens et des services et des capitaux d'autre part. L'étude a par ailleurs permis d'établir qu'un abaissement de l'âge de la retraite pèserait lourdement sur les budgets des assurances sociales et de l'Etat (augmentation des dépenses, baisse des recettes).

(b) **Un abaissement de l'âge de la retraite a les conséquences suivantes sur le marché de l'emploi :**

- **Offre de travail :** les retraites anticipées conduisent directement à une réduction de l'offre de travail. La nécessité d'augmenter les recettes en vue d'assurer le financement des retraites anticipées est généralement liée à une diminution de l'offre de travail, les charges supplémentaires au titre des assurances sociales diminuant l'intérêt pour une éventuelle activité lucrative. Ce phénomène est bien sûr fonction du mode de financement.

- **Demande de travail :** la demande de travail a une incidence sur les charges des assurances sociales résultant des prestations de chômage en ce sens qu'une partie des personnes qui font valoir leur droit à la retraite est remplacée par des chômeurs (conséquences sur les charges de l'AC et des prestations de l'aide sociale). Quant à la nécessité d'augmenter les recettes, elle se répercute défavorablement sur la demande de travail puisqu'elle incite toujours davantage les employeurs à remplacer le travail par du capital.

(c) En ce qui concerne les **marchés des biens et des services**, on observe un léger fléchissement de la demande accompagné d'une augmentation des prix. A terme, cette tendance risque d'avoir pour conséquence une réduction correspondante de l'offre. Pour ce qui est du marché des capitaux, une offre légèrement à la baisse et une demande demeurant plus ou moins stable devraient conduire à une petite augmentation du rendement réel, avec des répercussions correspondantes sur l'épargne privée, l'endettement privé, la dette publique, le financement des entreprises par le biais de capitaux tiers et sur les produits de la fortune des entreprises.

(d) **Une élévation de l'âge de la retraite** entraîne les mêmes con-

séquences, toutefois avec des effets inverses et un impact variable sur les interactions mentionnées ci-dessus.

7. Une évaluation quantitative des conséquences d'une modification d'une année de l'âge de la retraite – fondée sur un âge (hypothétique) de retraite de 65 ans pour les hommes et les femmes – permet de tirer les conclusions suivantes :

Conséquences sur les assurances sociales

Abaissement de l'âge de la retraite (tab. 3)

Les frais supplémentaires liés à un abaissement de l'âge de la retraite atteignent grosso modo 778 mio. frs. La charge supplémentaire incombant exclusivement à l'AVS est de l'ordre de 1104 mio. frs. Si on compare ce chiffre avec les versements effectués par l'AVS au titre des rentes en 1995 (24,4 mia. frs), on observe que les coûts supplémentaires nets atteignent 3,19 % et les coûts supplémentaires bruts 4,53 %.

Les conséquences d'un abaissement de l'âge de la retraite sur les assurances sociales résultent principalement de trois facteurs, à savoir : les coûts supplémentaires incombant à l'AVS (+1104 mio.), les économies au titre de l'AC (-182 mio.), enfin, les économies réalisées dans le domaine de l'AI (-136 mio.). Les autres branches des assurances sociales réalisent, ensemble, une économie de l'ordre de 30 % du montant des charges supplémentaires incombant à l'AVS.

Les frais supplémentaires liés au versement de prestations complémentaires – principalement occasionnés par les droits récemment accordés aux femmes élevant seules leurs enfants – atteignent 7,7 mio. frs et n'excèdent donc pas le montant des économies réalisées au titre de l'aide sociale (-12,4 mio.). La baisse des recettes provenant des cotisations (92 mio. pour l'ensemble des branches des assurances sociales) ne correspond qu'à 12 % des frais supplémentaires occasionnés. Ces estimations se fondent sur un taux de réattribution des postes de 50 %. A supposer que ce taux varie de 0 % (aucun poste n'est repourvu) à 100 % (tous les postes devenus vacants sont repourvus), les frais supplémentaires initialement estimés à 778 mio. frs passent respectivement à 954 et 602 mio. frs. Avec une marge de 23 %, les fluctuations peuvent être considérées comme relativement négligeables.

Conséquences, sur les assurances sociales, d'un abaissement d'une année de l'âge de la retraite (en mio. frs) 3

	Augmentation de prestations	Baisse des cotisations			Total
		Employés	Employeurs	Total	
1 Assurance-vieillesse	1050,3	26,9	26,9	53,9	1104,2
2 Assurance-invalidité	-144,8	4,5	4,5	9,0	-135,8
3 Prestations complémentaires	7,7			0,0	7,7
4 Indemnité pour impotent	0,0			0,0	0,0
5 Prévoyance professionnelle	A			B	
6 Assurance-chômage	-206,9	12,6	12,6	25,2	-181,7
7 Indemnités journalières pour maladie	-4,5			0,0	-4,5
8 Soins médicaux (C)	1,7			0,0	1,7
9 Accidents professionnels	-2,8			0,0	-2,8
10 Accidents non professionnels	-1,7			0,0	-1,7
11 Perte de gain	0,0	1,8	1,8	3,5	3,5
12 Allocations familiales	-1,2		0,7	0,7	-0,5
13 Aide sociale	-12,4			0,0	-12,4
Total	685,4	45,8	46,5	92,3	777,7

Légende

«Prestations», total positif: l'abaissement de l'âge de la retraite signifie ici que davantage de prestations doivent être versées (= coûts supplémentaires, car augmentation des dépenses).

«Cotisations», total positif: l'abaissement de l'âge de la retraite engendre une baisse des recettes provenant des cotisations (= coûts supplémentaires, car baisse des recettes).

A: En cas d'adaptation correspondante de la LPP: davantage de prestations au titre de rentes.

B: En cas d'adaptation correspondante de la LPP: baisse des recettes provenant des cotisations en raison de l'effet global négatif sur le taux net d'activité.

C: Les coûts supplémentaires correspondent à la réduction des coûts de l'assurance-accidents non professionnels.

Conséquences, sur les assurances sociales, d'une élévation d'une année de l'âge de la retraite (en mio. frs) 4

	Prestations	Cotisations			Total
		Employés	Employeurs	Total	
1 Assurance-vieillesse	-1040,5	-37,4	-37,4	-74,8	-1115,2
2 Assurance-invalidité	142,1	-6,2	-6,2	-12,5	129,6
3 Prestations complémentaires	-7,7			0,0	-7,7
4 Indemnité pour impotent	0,0			0,0	0,0
5 Prévoyance professionnelle	A			B	
6 Assurance-chômage	324,4	-8,5	-8,5	-16,9	307,4
7 Indemnités journalières pour maladie	1,8			0,0	1,8
8 Soins médicaux (C)	-1,1			0,0	-1,1
9 Accidents professionnels	1,0			0,0	1,0
10 Accidents non professionnels	1,1			0,0	1,1
11 Perte de gain	0,0	-1,3	-1,3	-2,7	-2,7
12 Allocations familiales	0,2		-0,1	-0,1	0,1
13 Aide sociale	12,3			0,0	12,3
Total	-566,5	-53,4	-53,5	-106,9	-673,4

Légende

«Prestations», signe -: l'élévation de l'âge de la retraite signifie ici que moins de prestations doivent être versées (= diminution des coûts, car diminution des frais).

«Cotisations», signe -: l'élévation de l'âge de la retraite engendre ici des recettes supplémentaires (= réduction des coûts, car augmentation des recettes).

A: En cas d'adaptation correspondante de la LPP: moins de prestations au titre de rentes.

B: En cas d'adaptation correspondante de la LPP: augmentation des recettes au titre des cotisations en raison de l'effet global positif sur le taux net d'activité.

C: Les économies correspondent aux coûts supplémentaires de l'assurance-accidents non professionnels.

Elévation de l'âge de la retraite (tab. 4)

En cas d'élévation d'une année de l'âge de la retraite, celle-ci passant de 65 à 66 ans pour les deux sexes, les réductions de coûts (673 mio.) sont, proportionnellement, légèrement inférieures aux augmentations observées dans l'hypothèse d'un abaissement de l'âge de la retraite (778 mio.). Cela s'explique principalement par le fait qu'en cas d'abaissement de l'âge de la retraite, le taux de réoccupation est supérieur à celui des personnes qui poursuivraient une activité professionnelle en cas d'élévation de l'âge de la retraite. Les économies réalisées exclusivement au titre de l'AVS atteignent 1115 mio. frs. Les coûts supplémentaires incombant à l'ensemble des autres branches des assurances sociales atteignent 40 % du montant des économies réalisées par l'AVS.

Les faibles économies réalisées en regard des coûts supplémentaires liés à un abaissement de l'âge de la retraite sont essentiellement dues à l'augmentation des charges incombant à l'AC.

Ces estimations se fondent sur l'hypothèse que 20 % seulement des personnes qui exercent une activité professionnelle jusqu'à l'âge de 65 ans, et qui se retireraient donc du marché du travail, resteront actifs jusqu'à 66 ans. A supposer que ce taux varie de 0 % (pas de poste de travail supplémentaire) à 100 % (toutes les personnes continuent à travailler), les économies de coûts, initialement estimées à 673 mio. frs, passeront respectivement de 599 à 970 mio. frs.

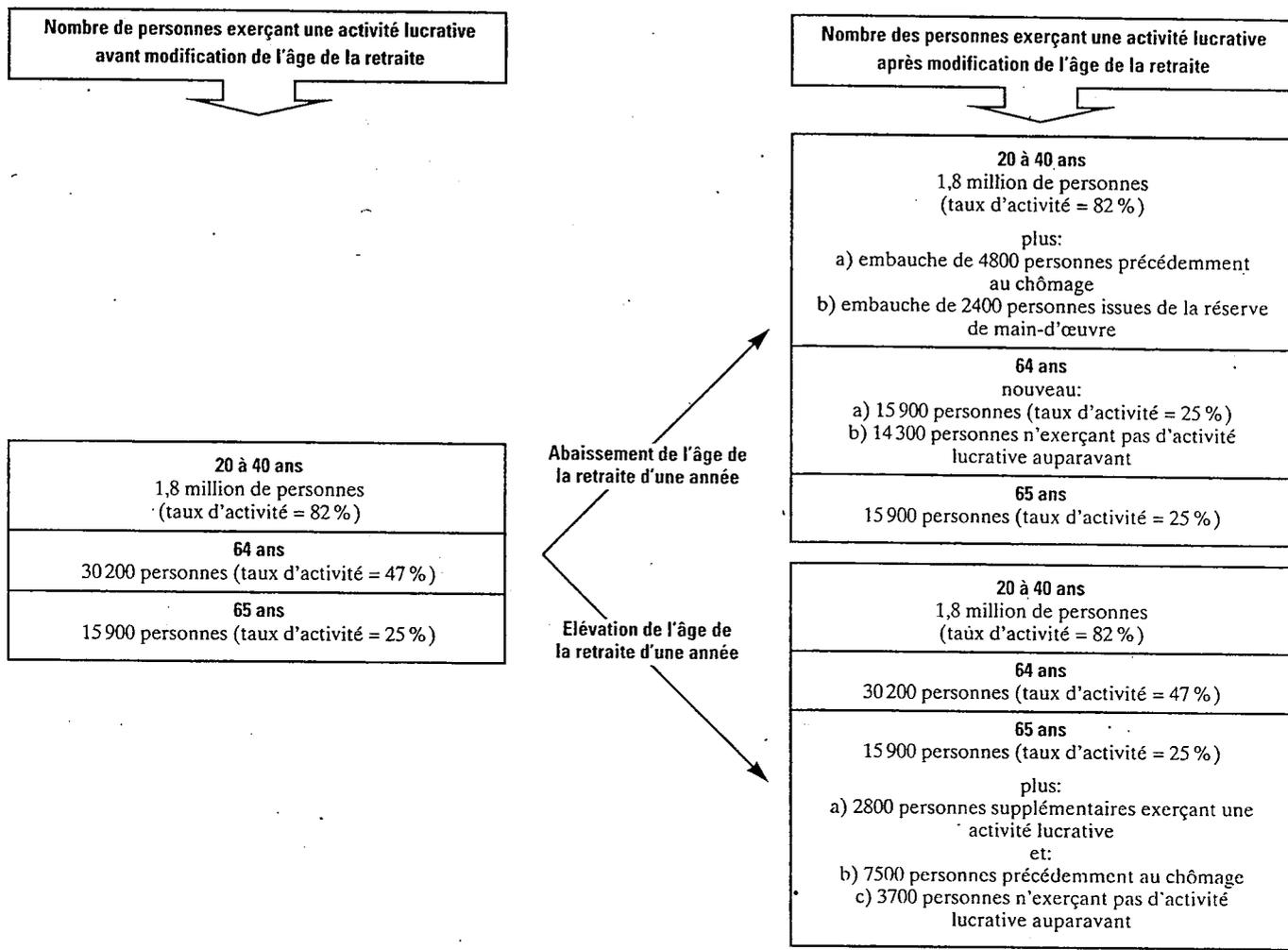
Conséquences sur le marché de l'emploi

Les conséquences sur le marché de l'emploi sont foncièrement différentes selon que l'on envisage une élévation ou un abaissement de l'âge de la retraite.

En cas d'abaissement, on part de l'hypothèse d'un taux de réattribution des postes vacants de l'ordre de 50 %, par analogie à différentes expériences faites, notamment en Allemagne, dans le cadre de programmes de retraite anticipée assortis de l'obligation de repourvoir les postes libérés. Si ce taux est relativement bas comparé à la moyenne internationale, il n'en demeure pas moins que le programme allemand est celui qui se rapproche le plus des données potentielles suisses. On suppose, en

Répercussions d'une modification de l'âge de la retraite sur le nombre de personnes exerçant une activité lucrative dans différentes catégories d'âge

5



Conséquences sur le budget de l'Etat (en mio. frs)

6

	Selon le sexe			Au niveau de l'Etat		
	Hommes	Femmes	Total	Confédération	Cantons	Total
Abaissement de l'âge de la retraite d'une année						
1 Baisse des recettes résultant de départs à la retraite	-25	-6	-32	-5	-27	-32
2 Baisse des salaires des personnes continuant à travailler	-31	-15	-46	-7	-39	-46
3 Recettes provenant de personnes précédemment au chômage	5	2	7	1	6	7
4 Recettes provenant de personnes issues de la réserve de main-d'œuvre	11	4	15	2	12	15
Total de la baisse des recettes fiscales	-40	-16	-55	-9	-47	-55
Augmentation de l'âge de la retraite d'une année						
5 Augmentation du salaire annuel	30	15	45	7	38	45
6 Recettes provenant des nouveaux venus sur le marché du travail	5	1	6	1	5	6
7 Personnes au chômage	-4	-1	-4	-1	-4	-4
8 Personnes n'exerçant pas d'activité lucrative	-13	-3	-16	-3	-14	-16
Total de l'augmentation des recettes fiscales	19	12	31	5	26	31

Légende

- Signe «-»: baisse des recettes
- 1 Diminution de l'offre de travail s'adressant à des personnes plus âgées
 - 2 «Baisse de salaire» pour les personnes continuant à exercer une activité lucrative
 - 3 Embauche de personnes au chômage
 - 4 Embauche de personnes issues de la réserve de main-d'œuvre
 - 5 «Augmentation du revenu» des personnes qui actuellement déjà continuent à travailler
 - 6 Poursuite de l'activité lucrative plutôt que départ à la retraite
 - 7 Perception d'indemnités de chômage plutôt que de rentes AVS
 - 8 Personnes renonçant à exercer une activité lucrative

outre, que les personnes appelées à pourvoir les postes devenus vacants sont, pour deux tiers, des personnes au chômage, tandis que le tiers restant est issu de la réserve potentielle de main-d'œuvre.

Les conséquences d'une élévation de l'âge de la retraite sur le marché de l'emploi sont mal connues, car rares sont les pays qui ont été amenés à introduire une telle mesure. Quand tel a été le cas, le processus a été mis en place petit à petit, sur plusieurs années. La présente étude se fonde donc sur des hypothèses et prend en compte qu'actuellement déjà 25% des hommes et 24% des femmes continuent à exercer une activité lucrative après avoir atteint l'âge légal de la retraite, même si ce n'est qu'à temps partiel. L'étude part du principe qu'en cas d'élévation de l'âge de la retraite, un cinquième seulement des personnes qui souhaiteraient continuer à travailler pourraient effectivement le faire.

Conséquences sur le budget de l'Etat

Nous considérons ici uniquement l'évolution des recettes résultant de modifications de l'offre et de la demande sur le marché de l'emploi. Par analogie à ce qui se pratique en matière de calcul des cotisations AVS/AI/AC/APG, nous ne retiendrons que quatre éléments.

Un abaissement de l'âge de la retraite induira notamment :

1. une baisse des recettes fiscales à la suite de l'arrêt de l'activité professionnelle des nouveaux rentiers;
2. une baisse des recettes fiscales résultant directement de la «baisse de salaire» subie par les nouveaux rentiers qui continuent à exercer une activité lucrative (leur revenu moyen s'inscrit généralement à la baisse étant donné que leur degré d'activité baisse également);
3. une augmentation des recettes fiscales à la suite de l'engagement de personnes au chômage;
4. une augmentation des recettes fiscales à la suite de l'engagement de personnes issues de la réserve de main-d'œuvre.

Le tableau 6 montre que, contrairement à ce qui se produit dans les assurances sociales, un abaissement de l'âge de la retraite n'a que peu de conséquences sur le budget de l'Etat. Pour un abaissement d'une année de l'âge de la retraite, la baisse des recettes fiscales atteint en effet à peine 50% de la baisse des cotisations enregistrées par les assurances sociales.

Limites du présent rapport

Les conséquences d'une modification de l'âge de la retraite sur la prévoyance professionnelle n'ont pas été prises en considération ici, étant donné que nous ignorons encore quels aménagements seraient alors opérés dans ce secteur d'assurance.

Des propositions concrètes de modifications de la 11^e révision de l'AVS supposent des calculs plus pointus prenant surtout en considération le facteur temps.

Les estimations faites dans le présent rapport concernent l'année 1995. Les chiffres indiqués augmenteront dans les années à venir, étant donné que la population des personnes âgées devient toujours plus nombreuse.

(V. o. allemande)

E
C
N
A
Y
O
V
E
R
P

Forum 1998 über das Rentenalter

Übergänge in die nachberufliche Phase – Neue Entwicklungen und Perspektiven

Prof. François Höpflinger

François Höpflinger

Übergänge in die nachberufliche Phase - Neue Entwicklungen und Perspektiven

Ausgangspunkt

In den letzten Jahren ergaben sich rund um den Übergang in die nachberufliche Phasen zwei gegensätzliche Tendenzen, welche angesichts der sich anbahnenden demographischen Alterung zueinander immer stärker in Widerspruch geraten: Einerseits sank in manchen europäischen Ländern die Erwerbsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen stark ab, und die letzten Jahre brachten eine zusätzliche Marginalisierung älterer Arbeitskräfte. Andererseits kam es in den letzten Jahrzehnten zu einer deutlichen sozio-kulturellen 'Verjüngung' von Frauen und Männern im Alter zwischen 50 bis 70 Jahren. Verhaltensweisen und Einstellungen, welche früher nur bei jüngeren Erwachsenen zu beobachten waren, werden heute zunehmend von älteren Menschen übernommen. Damit haben sich die sozialen und beruflichen Kompetenzen älterer Menschen gerade zu einem Zeitpunkt wesentlich erhöht, da im Berufsleben und auf dem Arbeitsmarkt schon Menschen ab 50 als 'alt' angesehen werden. Die sich anbahnende demographische Alterung der Erwerbsbevölkerung führt allerdings dazu, dass bisherige Trends zur Vorverlegung der Pensionierung immer problematischer werden.

Demographischen Alterung der Erwerbsbevölkerung und denkbare Folgen

Während das Verhältnis zwischen jüngerer (20-39jährige) und älterer Erwerbsbevölkerung (40-64jährige) gegenwärtig in etwa ausgeglichen ist, ergibt sich in den nächsten Jahren zunehmend eine Verschiebung in Richtung einer merkbaren demographischen Alterung der erwerbsfähigen Bevölkerung. Bis zum Jahre 2010 dürften auf 100 40-65jährige Frauen und Männer noch 77 20-39jährige entfallen. Auch danach bleibt die Erwerbsbevölkerung zumindest demographisch betrachtet mehrheitlich in den 'Händen älterer Arbeitskräfte'.

Diese Alterung der Erwerbsbevölkerung kann wirtschafts- und sozialpolitisch unterschiedliche Reaktionen auslösen: Erstens ist denkbar, dass erneut der Wunsch nach jungen ausländischen Arbeitskräfte laut wird. Zweitens ist denkbar, dass sich die Konkurrenz um junge Arbeitskräfte verschärft, wobei finanzstarke Wachstumsbranchen und -firmen dazu tendieren, ihre Belegschaft durch wirtschaftliche Anreize (gute Einstiegsgehälter, rasche Karrieremöglichkeiten) gezielt zu 'verjüngen'. Eine solche altersmässige Konkurrenz insbesondere bezüglich gut ausgebildeter Personen könnte die Polarisierung zwischen Branchen verschärfen und eine verstärkte branchenspezifische und technologische Segregation von Altersgruppen induzieren.

Eine alternative Entwicklungsmöglichkeit besteht darin, dass die Wertschätzung älterer ArbeitnehmerInnen wieder ansteigt, namentlich in Dienstleistungsberufen, wo gerade eine Kombination von erlernter Innovationsfähigkeit und beruflicher Erfahrungen die höchsten Leistungen verspricht. Sofern dies der Fall ist, müsste die berufliche und fachliche Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen eine verstärkte Förderung erfahren. Gleichzeitig könnte die demographische Entwicklung Anpassungen des Arbeitsmarktes in Richtung einer vermehrten Förderung von Umschulungen und beruflichem Wechsel in späteren Lebensjahren erzwingen.

In jedem Fall wird sich der Strukturwandel der Wirtschaft in Zukunft weniger stark über einen Generationenwechsel (=Eintritt junger Erwachsener ins Berufsleben) vollziehen können. Vielmehr wird der wirtschaftliche Wandel vermehrt von den Erwerbstätigen mittleren und höheren Alters getragen werden müssen.

Die demographische Zukunft des Arbeitsmarktes erzwingt zumindest längerfristig drei grundlegende Veränderungen, welche quer zu den konjunkturell bedingten Arbeitsmarkttrends von heute stehen:

Erstens kann sich die zukünftige Wirtschaft eine Benachteiligung und Diskriminierung älterer ArbeitnehmerInnen nicht mehr leisten. Zweitens muss die schulisch-berufliche Fort- und Weiterbildung auch über 40jähriger Arbeitskräfte gefördert werden. Drittens erscheint die aktuelle Forcierung von Frühpensionierungen langfristig nicht haltbar. Längerfristig ist selbst eine Erhöhung des Rentenalters nicht undenkbar, weil dadurch das Verhältnis zwischen erwerbsfähiger Bevölkerung und RentnerInnen verbessert wird. Allerdings ist zu beachten, dass jede Erhöhung des Rentenalters die 'demographische Alterung der Erwerbsbevölkerung' zusätzlich verstärkt. Arbeitsmarkt- und sozialpolitisch macht eine Erhöhung des Rentenalters nur Sinn, wenn garantiert werden kann, dass die zusätzlichen älteren Arbeitskräfte weiterhin beschäftigt bleiben. Eine Erhöhung des Rentenalters sollte in jedem Fall durch Massnahmen zur Förderung von Fortbildung und zum Abbau altersmässiger Diskriminierungen begleitet werden.

Zur Entwicklung der Erwerbstätigkeit in höheren Altersgruppen

Noch 1950 waren zwei Drittel der 65-69jährigen Männer weiterhin erwerbstätig. Die Institutionalisierung einer nachberuflichen Phase im Leben einer Mehrzahl älterer Menschen erfolgte erst in den Jahren der wirtschaftlichen Hochkonjunktur. Vor allem seit den 1960er Jahren sank die Erwerbsquote der über 65jährigen Bevölkerung markant ab, auch wenn die Schweiz - zusammen mit Japan - bis heute zu den hochentwickeltesten Ländern mit vergleichsweise hohen Erwerbsquoten älterer Menschen gehört. Heute ist eine Weiterführung einer (offiziellen) Erwerbstätigkeit nach Eintritt ins AHV-Alter die Ausnahme. Neben dem Ausbau der Altersvorsorge und der Institutionalisierung eines klar definierten Rentenalters haben auch wirtschaftliche Strukturveränderungen zum Rückgang der Erwerbsbeteiligung älterer Menschen beigetragen. Dazu gehören etwa der Rückgang der Zahl von landwirtschaftlich Tätigen und selbständigen Gewerbetreibenden, da Landwirte und Selbständigerwerbende auch nach Erreichen des AHV-Alters häufig weiter erwerbstätig bleiben.

In den letzten Jahrzehnten ergab sich - zusätzlich zur Reduktion der Erwerbstätigkeit von Personen im Rentenalter - in vielen europäischen Ländern ein verstärkter Trend zu Frühpensionierungen. Damit sanken die Erwerbsquoten namentlich 60-64jähriger und teilweise auch 55-59jähriger Männer deutlich ab. Die steigende Arbeitslosigkeit seit den 80er Jahren hat den Trend zum vorzeitigen Austritt aus dem Erwerbsleben in vielen europäischen Ländern zusätzlich angeheizt. Am ausgeprägtesten war der Trend zu Frühpensionierungen bisher in den Niederlanden, in Deutschland und Frankreich. Die geringsten Veränderungen erfuhren - zumindest bis Mitte der 90er Jahre - Japan, Schweden und die Schweiz, wogegen Grossbritannien und die USA in bezug auf frühzeitigen Berufsaufgabe eine mittlere Position einnehmen. Durch diese Entwicklung sank das durchschnittliche Alter namentlich von Männern beim faktischen Austritt aus dem Erwerbsleben, was - in Kombination mit verlängerter Ausbildung - zu einer weiteren Verkürzung der Lebensarbeitszeit beitrug. Gleichzeitig wurden formelles Rentenalter und

tatsächlicher Austritt aus dem Erwerbsleben immer weniger deckungsgleich. Neben freiwilligen und sozial abgedeckten Frühpensionierungen kam es in manchen europäischen Ländern vermehrt zu Zwangspensionierungen sowie einer verstärkten Invalidisierung spezifischer Gruppen von Arbeitskräfte.

In den europäischen Ländern entstanden deshalb im Verlauf der letzten Jahrzehnten verschiedene sozialpolitische Arrangements, die einen Berufsausstieg vor Erreichen des regulären Rentenalters ermöglichen bzw. finanziell erleichtern. Prinzipiell lassen sich fünf Arten von Instrumenten zur Förderung von Frühpensionierungen unterscheiden:

1. Erwerbsunfähigkeitsrenten: In Schweden, Italien, Niederlanden oder Deutschland wurden und werden Erwerbsunfähigkeitsrenten - die strikt genommen nur medizinisch indiziert sind - teilweise unter Berücksichtigung arbeitsmarkt- oder beschäftigungspolitischer Gegebenheiten bewilligt. Auch in der Schweiz zeigt sich in den letzten Jahren eine verstärkte Tendenz zur 'Invalidisierung' spezifischer Gruppen älterer ArbeitnehmerInnen (mit der Konsequenz einer massiven Ausgabensteigerung bei den Invalidenrenten).
2. Vorgezogene Altersruhegelder: Für spezifische Gruppen gelten in verschiedenen Ländern spezielle Regelungen, die einen vorzeitigen Rentenbezug erlauben. Viele Länder - darunter auch die Schweiz - sehen die Möglichkeit eines vorzeitigen Rentenbezugs vor, der allerdings durch entsprechende Kürzung der Renten erkaufte werden muss.
3. Gesetzliche Vorruhestandsregelungen: Solche Regelungen wurden in den letzten Jahrzehnten primär aus arbeitsmarktpolitischen Gründen (Reduktion der Arbeitslosigkeit) eingeführt, wobei es sich häufig um zeitlich limitierte gesetzliche Regelungen handelt. Der vorzeitige Berufsaustritt wird häufig zunächst vom Betrieb finanziert, sie erhalten ihrerseits einen Teil der zusätzlichen Kosten aus öffentlichen Mitteln zurückerstattet, sofern z.B. die durch Frühpensionierung freiwerdenden Stellen wiederbesetzt werden.
4. "Quasi-Renten". Dabei handelt es sich um eine rentenpolitisch instrumentalisierte Form der Arbeitslosenversicherung (wie sie etwa in Deutschland, Frankreich oder Belgien zu beobachten ist).
5. Betriebliche Renten- bzw. Übergangsleistungen: Solche betrieblichen Renten oder rentenähnliche Zusatzleistungen für vorzeitig ausscheidende MitarbeiterInnen sind oft an bestimmte Altersgrenzen bzw. eine spezifische Dauer der Betriebszugehörigkeit gebunden. Häufig ist eine Kombination von betrieblichen und öffentlichen Leistungen, etwa um betriebliche oder industrielle Umstrukturierungen zu beschleunigen. Die Umstrukturierungen und Fusionen innerhalb der Wirtschaft haben auch in der Schweiz vermehrt zu solchen Regelungen geführt.

Dabei waren die rechtlich-finanziellen Arrangements der letzten zwei Jahrzehnte primär arbeitsmarktpolitisch und nicht sozialpolitisch geprägt. Der Grundgedanke bei steigender und anhaltender Massenarbeitslosigkeit bestand und besteht darin, ältere Beschäftigte zum Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu motivieren, zugunsten junger Arbeitskräfte, die in wirtschaftlicher und sozialer Hinsicht auf Erwerbchancen angewiesen seien. Allerdings konnten - abgesehen von Einzelfällen und Sondersituationen - faktisch keine nachhaltigen Beschäftigungswirkungen einer forcierten Politik der Frühpensionierung festgestellt werden. Die Forcierung vorzeitiger Pensionierung hat insgesamt betrachtet das Problem von Jugendarbeitslosigkeit kaum gelöst, sondern zusätzlich zur Benachteiligung älterer ArbeitnehmerInnen beigetragen.

In der Schweiz erfolgte der Trend zu vorzeitigen Pensionierungen aufgrund einer jahrzehntenlangen Vollbeschäftigung - wie erwähnt - erst relativ spät, und bis heute weist die Schweiz weist im internationalen Vergleich weiterhin eine überdurchschnittlich hohe Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer auf. Dazu trägt auch bei, dass die staatliche und berufliche Altersvorsorge immer noch relativ strikt an feste Altersgrenzen gebunden ist. Verstärkte sozialpolitische Überlegungen und Initiativen zur Erleichterung von frühzeitigen Pensionierungen lassen sich erst ab den 90er Jahren festhalten, als die Beschäftigungskrise auch die Schweiz erfasste.

Die Erwerbsquoten der 60-64jährigen Männer sanken zwischen 1960 bis 1990 nur wenig, von 89% (1960) auf 83% (1980), um 1990 80% zu erreichen. Allerdings zeigten sich schon 1990 klare regionale und soziale Unterschiede: Einerseits war schon 1990 der Anteil frühpensionierter Männer in der Westschweiz und im Tessin markant höher als in der deutschsprachigen Schweiz. Andererseits waren in allen Sprachregionen Männer ohne oder mit geringer Ausbildung schon 1990 deutlich häufiger 'frühpensioniert' als Männer mit qualifizierter Ausbildung. Die regionalen Unterschiede haben sich in der Beschäftigungskrise der 90er Jahre weiter verstärkt, und auch heute sind Arbeitskräfte ohne berufliche Ausbildung (und hier insbesondere ausländische Arbeitskräfte) besonders stark von Frühpensionierungen betroffen (aufgrund schlechter Beschäftigungschancen im höheren Erwachsenenalter, einer Wegrationalisierung namentlich unqualifizierter Arbeitsplätze sowie wegen hohen körperlicher Belastungen und einem hohen Unfallrisiko in manchen 'Arbeiterberufen').

Die Daten der Schweiz. Arbeitskräfteerhebung lassen klar erkennen, dass sich die Erwerbstätigkeit namentlich von Männern im Alter von über 55 Jahren in den letzten Jahren reduziert hat. So hat sich der Anteil nicht-erwerbstätiger 55-59jähriger Männer zwischen 1991 und 1997 verdoppelt. Auch bei den 60-64jährigen Männern sind abnehmende Erwerbsquoten feststellbar, und 1997 war mehr als jeder vierte Mann dieser Altersgruppe nicht mehr in den Arbeitsmarkt integriert. Allmählich wird auch die Schweiz vom europaweiten Trend zu Frühpensionierungen erfasst, allerdings paradoxerweise zu einem Zeitpunkt, da sich die demographische Alterung der Erwerbsbevölkerung beschleunigt.

Aufgrund des Trends zu vermehrter Frauenerwerbstätigkeit verlief die Entwicklung bei den Frauen bisher gegenläufig zur Entwicklung bei den Männern. So wurden die Erwerbsquoten von Frauen durch die wirtschaftliche Krise nicht sichtbar reduziert. Trotz steigender Arbeitslosigkeit lässt sich kein genereller 'Rückzug' von Frauen aus dem Arbeitsleben feststellen, wie dies in früheren Krisen (1974/76) zu beobachten war. Im Zeitvergleich 1991-1997 hat sich die Erwerbsquote von Frauen mittleren Alters sogar eher erhöht, und dies gilt insbesondere für Frauen im Alter zwischen 55-59 Jahren. Waren 1991 erst 56% der 55-59jährigen Frauen erwerbstätig, waren es 1996 und 1997 rund 66%. Diese Zunahme reflektiert primär einen 'Kohorteneffekt', als allmählich Frauen mit starker beruflicher Orientierung diese Altersgruppe bestimmen. Der Trend zu vermehrter Frauenerwerbstätigkeit wurde jedenfalls durch die Beschäftigungskrise der 90er Jahre nicht rückgängig gemacht.

Entwicklung der Erwerbstätigkeit 55-64jähriger Männer und 55-61jähriger Frauen 1991-1997

		Erwerbstätigenquoten:						
		Männer:						
Altersgruppe:		1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
40-54 J.		97.6	97.0	96.7	95.9	96.7	95.8	94.3
55-64 J.		85.2	83.0	81.3	78.5	79.1	79.1	79.3
65+ J.		20.0	17.7	17.8	18.5	15.6	15.0	14.4
		Frauen						
Altersgruppe:		1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
40-54 J.		73.9	74.2	74.3	74.7	73.4	75.2	74.2
55-61 J.		53.0	55.2	56.8	56.9	57.8	59.6	59.2
62+ J.		13.1	12.1	10.5	10.7	8.8	9.1	8.0

Quelle: Schweiz. Arbeitskräfteerhebungen (SAKE) 1991-1997 (Zu beachten: Definition von Erwerbstätigkeit ist bei der SAKE breiter gefasst als bei der Volkszählung)

Aspekte der Pensionierung aus Sicht schweizerischer Unternehmungen

Als Teil des NFP32-Projektes 'Altenpolitik schweizerischer Unternehmungen' wurden 200 Personalverantwortliche von Unternehmungen mit mehr als 100 MitarbeiterInnen aus der deutschsprachigen Schweiz mittels einer schriftlichen Befragung erfasst. Von 200 im September 1993 angeschriebenen Unternehmungen wurden 191 korrekt ausgefüllte Fragebögen zurückgesandt. Ausgefüllt wurden die Fragebogen hauptsächlich von Personen der obersten oder zweitobersten Kaderstufe (Personalchefs, Personalleiter oder Mitglieder der Geschäftsleitung) ¹.

In den befragten Unternehmungen sind durchschnittlich 23.4% der Belegschaft im Alter von 50 bis 65 Jahren, 38.5% sind zwischen 35-49 Jahre alt und 38.1% 15-34jährig. Sichtbar wird, dass die Grossbetriebe ihre MitarbeiterInnen im Durchschnitt häufiger bereits vor dem Erreichen des AHV-Alters pensionieren als kleinere Betrieben. Zudem halten Unternehmungen des sekundären Sektors stärker an der gesetzlich festgelegten Pensionierungsgrenze fest als Unternehmungen des tertiären Sektors. Abgesehen von diesen Nuancen liegt das durchschnittliche Pensionierungsalter noch nahe an den gesetzlichen Vorgaben: Männer lassen sich im Durchschnitt mit 64 Jahren, Frauen mit 61.5 Jahren pensionieren. 40% der Personalverantwortlichen erwarten im übrigen inskünftig eine Senkung des Pensionierungsalters, lediglich 3% sind der Meinung, dass es inskünftig höher sein werde.

Das konkrete Angebot an personalpolitischen Massnahmen zu Aspekten der Pensionierung und die Inanspruchnahme dieser Angebote durch die MitarbeiterInnen sind in der folgenden Tabelle aufgeführt.

¹ Quelle: Brosziewski, A.; Farago, P.; Gross, P.; Hunold, C.; Zorzi, O. (1997) Altenpolitik schweizerischer Unternehmungen und ihr Beitrag zum Uebergang vom Erwerbs- zum Rentnerleben und zur sozialen Integration betagter Erwerbstätiger, St.Gallen: Abschlussbericht, Mai 1997 (NF-Projekt 4032-33699).

Personalpolitische Massnahmen zu Fragen der Pensionierung und ihre Benützung in grösseren Unternehmungen 1993

	Angebot	Inanspruchnahme
Vorzeitige Pensionierung	84%	27%
Teilzeitarbeit für ältere ArbeitnehmerInnen	69%	12%
Gespräche mit Personalchef	67%	61%
Weiterarbeit nach Pensionsalter	55%	16%
Kurse/Seminare/Schulung zu Pensionierung	39%	67%
Individuelles Beratungsangebot	30%	47%
Orientierungsveranstaltungen	28%	72%
Altersadäquate Arbeitsbedingungen	16%	25%

Angebot: Wird von ..% der befragten Unternehmungen angeboten

Inanspruchnahme: Wird in den Unternehmungen, die es anbieten, von ..% der ArbeitnehmerInnen in Anspruch genommen.

Quelle: Befragung von 191 grösseren Unternehmungen der deutschsprachigen Schweiz 1993, vgl. A. Brosziewski; P. Farago; P. Gross; C. Hunold; O. Zorzi (1997) Altenpolitik schweizerischer Unternehmungen und ihr Beitrag zum Uebergang vom Erwerbs- zum Rentnerleben und zur sozialen Integration betagter Erwerbstätiger, St.Gallen: Abschlussbericht, Mai 1997 (NF-Projekt 4032-33699).

Angebot und Inanspruchnahme klaffen offensichtlich häufig auseinander: Die verbreitetsten Angebote (vorzeitige Pensionierung und Teilzeitarbeit) werden nur in geringem Masse benützt, wogegen die eher wenig angebotenen Massnahmen stärker genutzt werden. Die aufgeführten personalpolitischen Massnahmen werden Männern im durchschnittlichen Alter von 61.5 Jahren und Frauen durchschnittlich im Alter von 59.5 Jahren angeboten (d.h. 3-4 Jahre vor AHV-Alter). Diejenigen Unternehmungen, die keine personalpolitische Massnahmen zur Vorbereitung und Begleitung der Pensionierung anbieten, geben als Begründung vorwiegend das Fehlen einer genügenden Nachfrage an. Zur Frage der Flexibilisierung der Pensionierung zeigt sich in den befragten grösseren schweizerischen Unternehmungen folgendes Bild:

- a) 84% der befragten Unternehmen bieten grundsätzlich die Möglichkeit einer vorzeitigen Pensionierung an. Vor allem Grossunternehmen und Betriebe aus dem Dienstleistungssektor sind unter den Anbietern. Im Durchschnitt wird diese Möglichkeit rund fünf Jahre vor dem üblichen Pensionierungsalter angeboten. Der Grund, wieso relativ wenig MitarbeiterInnen davon Gebrauch machen, hängt primär mit den damit verbundenen finanziellen Einbussen zusammen. So kürzt gut ein Drittel der Unternehmungen die spätere Altersrente um bis zu 0.3% für jeden vollen Monat vorzeitiger Pensionierung. Ein weiteres Drittel zieht 0.3% bis 0.6% pro Monat ab, und das letzte Drittel kürzt die Rente um mehr als 0.6% pro Monat vorzeitiger Pensionierung.
- b) Auch die Möglichkeit von Teilzeitarbeit und eines allmählichen Rückzugs wird vergleichsweise häufig angeboten, jedoch nur relativ selten benützt. Im Mittel bieten die Unternehmungen eine Reduktion der Arbeitszeit auf 47% zu einem Zeitpunkt von durchschnittlich 4.4 Jahren vor der regulären Pensionierung an. Über die Hälfte der

Unternehmungen gaben jedoch an, diesbezüglich keine allgemeine Regelungen zu besitzen, und tatsächlich wird meistens eine individuelle Lösung ausgehandelt.

- c) Rund 55% der befragten Unternehmungen boten 1993 eine Weiterarbeit (in reduziertem Masse) über das Pensionierungsalter an, wobei im Mittel die Weiterarbeit bis 4.2 Jahre nach der regulären Pensionierung möglich ist. Die letzten Jahre dürften allerdings diesbezüglich die Zurückhaltung gegenüber einer solchen Lösung weiter gestärkt haben. Es ist aber auch denkbar, dass ein Wiederanstieg der Konjunktur erneut dazu führt, speziell hochkompetente Beschäftigte nach dem AHV-Alter weiter zu engagieren (z.B. in Form von Beratungsverträgen usw.).

Bevorzugte Pensionierungsformen aus der Sicht von MitarbeiterInnen

Im Rahmen des NFP 32-Projektes 'Altenpolitik schweizerischer Unternehmungen' wurde zwischen Juli und Oktober 1995 eine schriftliche Befragung bei Mitarbeitern von 34 Unternehmen durchgeführt, einerseits bei Mitarbeitern, die sich 2 bis 4 Jahre vor der Pensionierung befanden und andererseits bei ehemaligen Mitarbeitern ungefähr 2 bis 4 Jahre nach ihrer Pensionierung. Angeschrieben wurden 4'158 Personen (1'555 Vorpensionäre und 2'603 Ehemalige). Die Rücklaufquote betrug bei den Vorpensionären 41.6% und 46.3% bei den RentnerInnen .

Bei den kurz vor der Pensionierung stehenden Befragten findet die traditionelle Pensionierung mit 62 bzw. 65 Jahren immer noch die Zustimmung einer knappen Mehrheit (51%). Knapp ein Drittel (32%) schätzt eine vorzeitige Pensionierung positiv ein. Vor allem Angestellte, die über 36 Jahre im gleichen Betrieb arbeiten (45%), zwischen 5'000 und 8'000 Franken verdienen (40%) sowie Männer (36%) wünschen eine frühzeitige Pensionierung. Gutverdienende, Kaderleute und Hochausgebildete bevorzugen dagegen verstärkt einen allmählichen Rückzug aus dem Erwerbsleben. Nur 2% der Vorpensionäre möchten nach Erreichen des AHV-Alters voll weiterarbeiten. Mehr Unterstützung (22%) findet die Idee einer reduzierten Weiterarbeit.

Die gewünschten Pensionierungsformen werden durch das betriebliche Angebot mitbestimmt: Während in Unternehmungen, die nur ein reduziertes oder kein Angebot an Ruhestandsinformationen anbieten, die traditionelle Pensionierung von 54% der Belegschaft 'gewünscht' wird, sind es in aktiven Betrieben signifikant weniger (45%).

Zwischen präferierten Pensionierungsformen und tatsächlicher Pensionierungsform sind Diskrepanzen allerdings nicht selten. Faktisch erfuhr nur knapp ein Drittel (32%) der 1995 befragten Pensionären eine 'normale Pensionierung'. Je 29% wurden entweder auf eigenen Wunsch oder auf Wunsch der Firma vorzeitig pensioniert. Aufgrund einer Unternehmensentscheidung vorzeitig pensioniert wurden schwergewichtig Befragte mit niedriger beruflicher Stellung und Bildung. Diese Personen äussern sich in bezug auf die Bewertung ihrer Pensionierung zurückhaltender. Während 82% derjenigen, die sich auf eignen Wunsch vorzeitig pensionieren liessen, ihre Pensionierung rückblickend als sehr gut bewerten, sind es nur 53% der zwangsweise Frühpensionierten.

Ausblick

Die gegenwärtige Entwicklung zur Senkung des faktischen Pensionierungsalters ist langfristig sowohl unter demographischen Gesichtspunkten als auch angesichts der sozio-kulturellen Verjüngung älterer Menschen nicht tragbar. Gleichzeitig wird immer deutlicher, dass auch die heutige Drei-Teilung des Lebenslaufs (Ausbildung, Erwerbstätigkeit, Ruhestand) immer weniger in unsere komplexe Dienstleistungsgesellschaft passt. Schon heute ist eine ständige berufliche Weiterbildung in vielen Berufen

unabdingbar, und auch für ein erfolgreiches Altern erweist sich lebenslanges Lernen als zentrale Voraussetzung. Neue Karrieremodelle - etwa Wechsel des Berufes in mittleren Lebensjahren - werden häufiger. Gerade auch Frauen wechseln heute in oft komplexer Weise zwischen beruflichen und familialen Tätigkeiten. Die Aufnahme neuer Tätigkeiten in späteren Lebensjahren, bis hin zur Umwandlung von Hobbys zu einer Haupttätigkeit nach der Pensionierung, werden häufiger. Die Individualisierung der Lebensformen und Interessen verschiedener Menschen drängen zu neuen 'Zeitmodellen des Lebenslaufs'. Ein wichtiger Aspekt dieser neuen Modelle sind sicherlich flexible Formen der Pensionierung. Dazu gehören etwa Formen einer gleitenden Pensionierung (allmähliche Reduktion von Voll- zu Teilzeitarbeit). Wichtig ist auch, dass der Zeitpunkt einer Pensionierung individueller gestaltbar wird, und zwar in beide Richtungen (bessere Möglichkeiten zur vorzeitigen Pensionierung, Recht auch nach 65 Jahren erwerbstätig zu sein). Denkbar sind auch Formen einer 'temporären Pensionierung' oder einer 'Pensionierung in Raten', beispielsweise Rentenbezug im Alter von 50-55 Jahren, um sich neu zu orientieren und weiterzubilden, und dafür Weiterarbeit - vielleicht in einem neuen Tätigkeitsfeld - im Alter von 55-70 Jahren. In Diskussion steht heute auch die Einführung eines sogenannten 'Sozialdienstes', d.h. etwa in der Form, dass Leute sich ohne finanziellen Einbussen vorzeitig pensionieren lassen können, dafür jedoch entsprechende soziale Dienste leisten (etwa Pflege bedürftiger Betagter, Einsatz ihres Wissens bei Gemeinwesenprojekten usw.). In der nachfolgenden Tabelle sind einige der denkbaren neuen Pensionierungsmodelle aufgelistet.

Denkbare neue Modelle der Pensionierung

Pensionierung gemäss Dauer der Erwerbstätigkeit:

Nicht fixes Alter, sondern Dauer der Erwerbstätigkeit bestimmt Rentenalter. Wer früh ins Erwerbsleben eintritt, erhält seine Rente früher als wer spät - etwa aufgrund eines langen Studiums - mit dem Erwerbsleben beginnt. Familienarbeit (Erziehung kleiner Kinder, Pflege betagter Eltern) könnte als 'Erwerbszeit' angerechnet werden.

Formen gleitender Pensionierung:

Allmählicher Wechsel von Voll- und Teilzeitarbeit. Eine besondere Form gleitender Pensionierung wäre 'Job-Sharing' (ein junger und älterer Arbeitnehmer teilen sich die Arbeit, wobei die Arbeitszeit des jungen Arbeitnehmers allmählich ansteigt, diejenige des älteren Arbeitnehmers allmählich sinkt).

Erfordert: Einführung eines Systems von Teilrenten.

Formen einer vorzeitigen Pensionierung:

Möglichkeit einer frühzeitigen Pensionierung auch ohne gesundheitliche Gründe. Dies kann einschliessen: Wunsch nach vorzeitigem Ruhestand, aber auch Wunsch zu einer neuen Karriere.

Erfordert: Klare Regelung der Rentenabzüge und der finanziellen Absicherung (wobei auch eine private Absicherung (Sparvermögen) denkbar ist).

Pensionierung auf Raten:

Möglichkeit, sich im mittleren Lebensalter beruflich 'freisetzen' zu lassen (ein oder zwei Jahre) und dafür spätere Pensionierung (z.B. um sich der Familie zu widmen, sich beruflich neu zu orientieren usw.)

Erfordert: Regelung der Weiterbeschäftigung nach AHV-Alter, Absicherung des Risikos 'vorzeitigen Absterbens'.

Vorzeitige Pensionierung gekoppelt mit Sozialdienst:

Möglichkeit, sich ohne Abzüge frühzeitig pensionieren zu lassen, dafür Pflicht, sich in diesen Jahren sozialen Aufgaben zu widmen.

Erfordert: Klare Regelung eines solchen Sozialdienstes.

Forum 1998 sur l'âge de la retraite

Nouveaux âges de la vie et âge de la retraite

Prof. Hermann-Michel Hagemann

Nouveaux âges de la vie et âge de la retraite

Prof. Hermann-Michel Hagmann
 Université de Genève et Centre médico-social régional, Sierre

Note liminaire

Cet article résume d'une manière synthétique les principaux éléments d'un exposé présenté à l'occasion du Forum sur l'âge de la retraite (Berne, avril 1998). Pour des développements complémentaires, le lecteur pourra se référer à certains de nos travaux 1), ainsi qu'aux prochaines publications du Programme National de Recherche « Vieillesse » (PNR 32).

1. Constats

Si d'une façon générale les faits sont relativement bien établis, notre société n'a pas encore bien intégré les changements fondamentaux liés au vieillissement démographique. Encore trop souvent, ce phénomène essentiel est sous-estimé, en particulier dans l'impact qu'il provoque en termes de changements profonds de l'organisation sociétale. En effet, l'augmentation considérable de la longévité observée ces dernières décennies, et qui semble bien se prolonger, va modifier en profondeur le parcours de vie des individus, ceci dans une mesure encore largement insoupçonnée aujourd'hui.

Le tableau ci-après illustre le passage d'un modèle dominant de société à deux générations à celui d'un modèle à trois, puis surtout à quatre générations.

Tableau		4 âges		4 générations				
		Espérances de vie						
		E	1900		1994/95		2025	
			H	F	H	F	H	F
Hier	Modèle dominant à 2 générations	0	45	48	75,3	81,7	82	88
		60	12	13	20	24	25	30
Aujourd'hui et demain	Modèle dominant à 3 puis 4 générations	Surv.	(43-48%)		(87-93%)		(90-95%)	

L'allongement de la durée de vie ajoute de nouveaux âges : par exemple, celui que nous repérons sous le terme d'autonomie. Parvenue à l'âge de la « retraite », la cohorte des « jeunes vieux » découvre une nouvelle et longue plage de temps, ceci dans une proportion inconnue hier : moins de la moitié des individus atteignait l'« âge de transition » de 60 ans ; aujourd'hui, la probabilité de survie à 60 ans est de 87 % pour les hommes et de 93 % pour les femmes ! Quant à l'âge de la dépendance, il est hypothétique : selon l'évolution récente de l'espérance de vie sans handicap majeur, il concernera une proportion décroissante de personnes.

1) Hagmann H.-M., « Faut-il avoir peur pour l'AVS ? Plaidoyer pour une politique nouvelle des âges », in Standpunkte zwischen Theorie und Praxis, Haupt, Berne, 1995.
 Hagmann H.-M. et Fragnière J.-P., « Maintien à domicile : le temps de l'affirmation », Réalités sociales, Lausanne, 1997.

Ces nouveaux âges, plus ou moins segmentés, amènent logiquement à la coexistence nouvelle de plusieurs générations : par exemple, selon nos estimations, plus d'une femme suisse sur trois, à l'âge de 50 ans, appartient à une famille à quatre générations et près de deux sur trois à l'âge de 75 ans ! On voit bien comment les nouveaux âges de la vie vont influencer la problématique de l'âge de la retraite.

A ce constat de base, s'ajoutent les observations suivantes :

- selon nos enquêtes, l'état de santé de la population âgée, voire très âgée, s'améliore ;
- en dépit de ces progrès, de nombreuses inégalités demeurent, parfois se réduisent, parfois s'aggravent.
- l'écart entre l'âge légal de la retraite et l'âge réel plus précoce de prise de la retraite s'accroît paradoxalement.

Voilà pourquoi l'avenir de l'AVS s'inscrit au cœur des débats sociétaux de demain :

- Harmonisation entre le raccourcissement de la durée de vie professionnelle et l'allongement de la vie adulte en bonne santé.
- Gestion de l'émergence d'un nouvel âge au milieu de la vie adulte (50-55/70-75 ans), face à la tendance vers la concentration du travail rémunéré entre 25 et 55-60 ans.
- Arbitrage entre la logique financière des systèmes de retraite (tendance à la prolongation de la durée de vie professionnelle du cotisant) et la logique de rentabilité des entreprises (tendance au raccourcissement des parcours professionnels).
- Décloisonnement de la répartition des temps de formation/travail/loisirs dans le cycle de vie.
- Recherche d'une société de plein emploi ou/et de pleine activité pour tous les âges ; créer du sens, au-delà de la seule économie marchande et développer les activités d'utilité sociale.

2. Principes d'action

De ces constats, trois principes d'action peuvent être retenus.

2.1. Assouplissement de l'âge de la retraite

Face au nouveau parcours de vie, il convient d'assouplir les conditions de transition entre les phases d'activité et d'inactivité.

2.2. Réduction des inégalités

Sans dramatiser, ni mythifier le passé, l'exigence d'équité appelle une grande vigilance pour poursuivre la lutte contre les inégalités et mieux maîtriser les nouveaux risques sociaux.

- 2.3. Le contrat intergénérationnel doit être réaffirmé : modifier les règles du jeu, tandis que certains ont déjà joué leurs meilleures cartes, n'est guère équitable. Si la sécurité sociale, en plus de la couverture solidaire des principaux risques de l'existence, répond à une aspiration à la sécurité dans son sens de plus large, il faut refuser tout alarmisme afin de maintenir la cohésion sociale et assurer la « sécurité des espérances ».

C'est pourquoi, il apparaît nécessaire de clarifier le débat et de proposer un nouveau contrat de solidarité entre les générations : quelle que soit l'évolution démographique, la société devrait s'engager à respecter les clauses du contrat, à long terme, à garantir les prestations promises de longue date et déjà « payées » à d'autres selon le système de répartition.

3. Quelques pistes

En dépit du risque de la brièveté, nous présentons ci-après quelques pistes de réflexion concernant l'âge de la retraite.

3.1. Age « normal » / Age pivot

Faut-il maintenir un âge « normal », sinon modal, de la retraite ? En termes de norme et de valeur symbolique, un âge pivot continuera très vraisemblablement à servir de marqueur sociétal dans l'organisation du cycle de vie.

Selon diverses définitions des seuils de la vieillesse, le démographe pourrait évoquer le concept d'âge correspondant ou d'âge équivalent selon l'évolution de l'espérance de vie. L'augmentation considérable de cette dernière pourrait nous conduire à un relèvement massif de l'âge « normal » de la retraite. En regard, des contraintes actuelles du marché de l'emploi, il paraît toutefois logique de le maintenir des prochaines années autour de l'axe des 64/65 ans.

3.2. Retraite flexible

Cette flexibilité doit être entendue soit comme retraite anticipée, soit comme retraite ajournée, par exemple entre 60 et 70 ans.

Or, ce qui frappe dans le débat actuel, est que beaucoup d'acteurs sociaux confondent flexibilité et anticipation. La demande d'anticipation, sans réduction des prestations, n'est pourtant guère réaliste. Il convient toutefois d'en tenir compte, par souci d'équité, pour certaines catégories de personnes ou de générations dont les années de cotisations, les conditions de revenus ou le degré de pénibilité des activités professionnelles appellent la mise en place de correctifs en faveur d'une retraite anticipée sans réduction. Des modèles peuvent être imaginés, par exemple dans le sens d'une réelle valorisation de l'activité professionnelle vécue entre 15 et 20 ans.

3.3. La retraite progressive ou travailler moins, plus longtemps

La retraite progressive représente certainement une solution d'avenir. Elle pourrait par exemple être articulée autour de l'axe 62/68 ans. La demande sociale est forte. Elle mérite d'être encouragée également auprès des entreprises par des incitations financières, notamment en lien avec le 2ème pilier. *Travailler moins, plus longtemps* aurait l'avantage de tenir compte des progrès de la longévité, d'assurer une plus grande flexibilité du cycle de vie et de mieux concilier les rythmes de vie professionnels, personnels et familiaux.

3.4. Relier les politiques entre elles (emploi, formation continue, jeunes/familles, santé, AVS...)

Nos sociétés contemporaines, en Suisse et ailleurs, n'ont pas encore bien intégré la nécessité de relier les politiques entre elles. D'une façon générale, devant la complexité des phénomènes en présence, les problèmes sont réglés en soi d'une manière cloisonnée. Or, à l'évidence, les interdépendances sont nombreuses. En voici ci-après quelques illustrations sous forme de cinq suggestions.

- *Le bonus intergénération*

Dans les années 1980, nous avons lancé, avec d'autres, l'idée d'un bonus éducatif pour l'AVS. Pourquoi ne pas imaginer aujourd'hui un bonus intergénération qui valorise les tâches d'entraide familiale, en élargissant la bonification actuelle pour des tâches d'assistance (BTA) dont la définition est bien trop restrictive et ne correspond plus aux nouvelles formes de vie familiale.

- *Un exemple de flexibilité dans le parcours de vie...*

... exemple extrait d'une publication de 1983 déjà...

« Chaque individu aurait dans sa vie professionnelle un « capital de vie active de 3 ans » dont il disposerait librement. Il prendrait à choix des congés par tranches (maximum : 1 an ?) pour des besoins personnels (vacances, année sabbatique au tiers-monde, auto-formation, besoin familial, etc.) entre 30 et 60 ans.

A l'âge de la retraite, il devrait restituer à la collectivité ce « capital de vie active de 3 ans » entre 65 et 75 ans, sous forme d'activités à temps partiel. Ces activités seraient définies de façon à satisfaire aux besoins d'intégration sociale de la personne âgée : par exemple, le troisième âge pour le quatrième âge (mais ne pas se cantonner dans cette seule activité, car il faut encourager les relations intergénérationnelles), garde d'enfants (cf. l'expérience hollandaise des grands-mères de remplacement), services divers dans les crèches, écoles, hôpitaux, administrations publiques, actions communautaires, etc.

Cette solution aurait le double avantage suivant :

- a) développement de la mobilité de l'individu au cours de sa vie : apprentissage de nouveaux rôles dans une période de santé et d'intégration ; il s'agit là d'une action de prévention primaire (on ne se contente plus de curatif, ou de correctifs à portée limitée) ;

b) si dans notre société l'individu subit une perte de statut lorsqu'il quitte la vie active, avec son « capital de vie active de 3 ans », le retraité conservera une valeur économique et sociale ; de plus, par les activités à temps partiel qui lui seront attribuées (ou qu'il s'attribuera...), il développe ses relations sociales, se sent utile, maintient son degré d'intégration et évite de tomber dans une dépendance trop forte (Hagmann, 1976/1983) ».

- *Coordonner le financement de l'AVS, la fiscalité et le 2ème pilier.*

Par exemple, un éventuel impôt sur l'énergie pourrait être modulé sous forme d'incitation financière pour encourager les entreprises dans le développement de la retraite progressive.

- *Monétariser certaines activités d'utilité sociale*

Devant l'ampleur du vieillissement démographique, les besoins socio-sanitaires sont considérables. De nombreuses activités d'utilité sociale et de proximité pourraient être mieux reconnues et intégrées dans le circuit économique, de façon à encourager la création d'emplois, diminuer le travail au noir et renforcer les relations intergénérationnelles, à la fois dans le cadre intra- et extra-familial.

- *Partage du travail, assurance-chômage et retraite flexible*

Si certaines initiatives sont déjà prises dans cette direction, elles devraient être fortement encouragées, en particulier dans la classe d'âge 55/65 ans. Les entreprises devraient endosser ici un rôle plus novateur soutenu par de nouveaux dispositifs de l'assurance-chômage.

En note conclusive, pour le long terme, il faudra éviter de tomber dans le piège d'une population décroissante (notamment politique familiale et politique migratoire à harmoniser) et conduire une politique nouvelle des âges intégrée dans une politique, globale et coordonnée, de population.

Forum 1998 über das Rentenalter

Psychologische Auswirkungen des Zeitpunktes der Pensionierung

Prof. Hans-Dieter Schneider

Psychologische Auswirkungen des Zeitpunktes der Pensionierung

Prof. Dr. phil. Hans-Dieter Schneider
Angewandte Psychologie
Universität Freiburg/CH
Route Faucigny 2
1700 Freiburg

1. Einführung

Die Pensionierung wird in der Öffentlichkeit vor allem unter ökonomischen Aspekten betrachtet: (a) mit dem Eintritt in den Ruhestand erbringen die betroffenen Personen in der Regel keine Leistungen mehr für die offizielle Volkswirtschaft - wobei oft übersehen wird, dass Personen im Ruhestand durch nichtbezahlte Tätigkeiten die Volkswirtschaft in eindrucksvollem Umfang entlasten, ebenso wie sie als Konsumenten von beträchtlicher Bedeutung sind; (b) mit dem Eintritt in den Ruhestand beziehen die Personen die AHV-Leistungen, auf die sie gesetzlichen Anspruch haben; (c) mit dem Eintritt in den Ruhestand stellen die Betroffenen ihre Arbeitsplätze zur Verfügung, was zur Entlastung des Arbeitsmarkts führen kann. Zusätzlich wird damit gerechnet, dass Rentner hohe Gesundheitskosten verursachen und damit einen Kostenfaktor für die Krankenversicherung und für öffentliche Kassen darstellen.

Schätzungen, wieviele Arbeitsplätze durch einen allgemein früheren Pensionierungstermin für Arbeitslose bereitgestellt werden könnten, oder wieviele AHV-Leistungen durch eine spätere Pensionierung der Frauen oder durch ein Hinausschieben des allgemeinen Pensionierungstermins eingespart werden könnten, werden immer wieder angestellt.

Bei diesen Überlegungen wird meistens übersehen, dass der fixe Pensionierungstermin als eine seit Jahrzehnten gültige gesellschaftliche Konstante die Lebensplanung der direkt Betroffenen und vieler weiterer Personen beeinflusst: Ehepartner, Kinder, Nachfolger in Berufspositionen, Benutzer von Wohnungen und weiteren Gütern. Die Pensionierung kann daher nicht nur als ein wirtschaftliches, sondern sie muss gleichzeitig als ein wichtiges psychologisches Phänomen gesehen werden. Würde diese zweite Seite zu wenig beachtet, können nicht nur Unzufriedenheit, Enttäuschungen und Leid, sondern auch unerwartete Kosten durch Somatisierung negativer Erlebnisse die Folge sein.

Ich möchte die Frage der psychologischen Bedingungen und Auswirkungen des Zeitpunktes der Pensionierung auf der Grundlage von Forschungsergebnissen angehen.

2. Ergebnisse empirischer Untersuchungen zur Flexibilisierung des Ruhestandsalters

Der Zeitpunkt der Pensionierung ist ein sensibles Thema, denn beim Vergleich verschiedener Länderr variiert er zwischen 55 und 70 Jahren. Ausserdem hat sich in den letzten 30

Jahren in vielen Ländern ein Wandel vollzogen, indem der offizielle Pensionierungstermin aus Gründen der Arbeitslosigkeitsbekämpfung um fünf und mehr Jahren vorverlagert wurde. Es muss daher immer überprüft werden, ob Ergebnisse von Studien aus anderen Ländern und zu anderen Zeiten auf die gegenwärtige Situation in der Schweiz übertragen werden können.

2.1. Untersuchungen zur Frühpensionierung

Als Beispiel einer Studie zur Frühpensionierung sei MORSE & GRAY (1980) angeführt. Diese Autoren untersuchten 1978 1550 Automobilarbeiter, die einer Frühpensionierung zugestimmt hatten. Als wichtige Faktoren, die diesen Schritt erleichterten, beschreiben sie eine als ausreichend betrachtete finanzielle Versorgung, gesundheitliche Probleme und die Einsicht, dass kein weiterer beruflicher Aufstieg mehr zu erwarten ist. Dazu kommt relativ selten der Wunsch, durch die Frühpensionierung einer unangenehmen Arbeit oder einem unbeliebten Vorgesetzten zu entgehen.

Wenn 19 Prozent im Frühruhestand angaben, zu früh zurückgetreten zu sein, dann sind die Gründe für dieses Urteil wiederum finanzielle Probleme, aber auch der Mangel an Herausforderungen und an Kontakten - kaum jedoch der Mangel an Aufgaben. Auch Gesundheitsprobleme, die mit dem Ruhestand verbunden scheinen, werden genannt.

Recht wenige wollten ihre Arbeitsstelle aufgeben, um an anderer Stelle weiterzuarbeiten. Dagegen übernahmen die "meisten" (S. 53) Rentner ehrenamtliche Tätigkeiten, die sie vollbefriedigen. Auch Hobbys, Unterhaltsarbeiten in Haus und Garten und Reisen werden genannt, und Freizeitaktivitäten steigen an.

Die Befunde anderer im Rahmen der Vorbereitung auf dieses Referat gelesenen Studien über Bedingungen der Zustimmung zum vorzeitigen Ruhestand werden kürzer in einer Tabelle vorgestellt (Tabelle 1a und b).

Obwohl nicht alle relevanten Arbeiten erfasst werden konnten, wird doch deutlich, dass **jüngere Personen eine vorzeitige Pensionierung positiver bewerten**. Dabei konnten EKERDT et al. (1980) im Längsschnitt nachweisen, dass diese positive Bewertung sich vermindert, je mehr sich die Betroffenen ihrem eigenen Ruhestand nähern. Es kann also nicht mit einem Kohorteneffekt der Art gerechnet werden, dass die heute jüngeren Personen früher in den Ruhestand gehen möchten.

Zweitens spielen **finanzielle Überlegungen** eine Rolle: wer über genügend Geld für das Leben im Vorruhestand verfügt, und wer auch keine hohen laufenden Ausgaben hat, stimmt einem frühen Ruhestandsbeginn eher zu.

Auch wenn **weitere positive Aspekte erwartet werden** (guter Gesundheitszustand, positives Altersbild, positive Bewertung der Freizeit, Übereinstimmung mit und Unterstützung durch Partner), wird die frühzeitige Pensionierung gewünscht.

Dies ist die eine Seite. Neben diesen **Pull-Faktoren**, die eine Annäherung an die Pensionierung erreichen wollen, gibt es auch **Push-Faktoren**, welche die Berufstätigen aus ihrem Arbeitsbereich hinausdrängen. Das ist der Fall, wenn diese Personen eine **unbefriedigende, anstrengende Arbeit** leisten müssen, wenn das Arbeitstempo zu hoch ist, wenn

Tabelle 1a: Bedingungen für eine positive Bewertung der vorzeitigen Pensionierung

Autoren	Jahr	Stichprobe	Bedingungen für die positive Bewertung
Empirische Arbeiten			
BARFIELD & MORGAN	1978	Automobilarbeiter repräsentativ	Alter (je jünger, desto positivere Haltung) Rückzahlung von Hypotheken Alter der Kinder Einkommen Erwartetes Gesamteinkommen Arbeitstempo
EKERDT, BOSSE & MOGEY	1980	Arbeiter, nicht repräsentativ, Längsschnitt	Alter (je jünger desto positiver)
BLAU, OSER & STEPHENS	1982	Repräsentativbefragung	Wer mit dem Ruhestand zufrieden ist: ist zufriedener mit Einkommen beurteilte die Pensionierung positiver hat weniger berufstätige Freunde hat Gesundheitsprobleme ist psychisch gesund
HAYNES, MC-MICHEAL & TYROLER	1978	Arbeiter in zwei Reifenfabriken	Vorzeitig Pensionierte haben: höhere Schulbildung geringere Berufsausbildung schlechtere Gesundheit
KIMMEL, PRICE & WALKER	1978	Ehemalige Mitarbeiter von sieben Firmen	Hohe berufliche Stellung Einkommen Subjektive Gesundheit Unterstützung durch die Familie Positive Gefühle vor dem Ruhestand
NIEDERFRANKE	1989	Männer im Vorruhestand	<u>Situation wird als belastend erlebt:</u> Beruf als Quelle des Selbstwertgefühls Berufsziele nicht erreicht Pensionierung wird als erzwungen erlebt Fremdbestimmung in der Familie geringe Unterstützung durch Familie belastende Partnerbeziehung keine ausserberuflichen Interessen geringe Möglichkeit zur Veränderung der Lage geringe Motivation zur Veränderung der Lage negative Erwartungen für das hohe Alter negatives Altersbild <u>Situation wird positiv erlebt:</u> zwischenmenschliche Probleme im Beruf Verminderung der Leistungsfähigkeit negative Veränderungen des Berufes in Zukunft positive Bewertung der Berufsaufgabe breite ausserberufliche Interessen enge Beziehung zum Lebenspartner Gefühl, gebraucht und gemocht zu werden Lebensraum wird als gestaltbar erlebt positive Bewertung der Zukunft Zustimmung zum vergangenen Leben

Tabelle 1b: Bedingungen für eine positive Bewertung der vorzeitigen Pensionierung		
Autoren	Jahr	Bedingungen für die positive Bewertung
Überblicksreferate		
ATCHLEY	1979	Wunsch, pensioniert zu werden Druck der Gesellschaft zur Pensionierung Informiertheit über Frühpensionierung Einstellungen zum Ruhestand Einstellungen wichtiger Anderer zum Ruhestand Stärke der Arbeitsethik Mit der Arbeit verbundene Belohnungen (Geld, Zufriedenheit usw.) Anforderungen der Arbeit Persönlichkeit
KASL	1980	Vorzeitige Pensionierung wird gewünscht von Personen in: niederer Berufsstellung einfachen und/oder körperlich anstrengenden Tätigkeiten schlechtem Gesundheitszustand Selbsteinschätzung als arm ausreichender finanzieller Versorgung Ruhestandspläne geringer Arbeitszufriedenheit positiver Bewertung des Ruhestandes Berufsziele erreicht

die Zukunftsaussichten im Beruf schlecht sind, wenn der Körper den Anforderungen nicht mehr gewachsen ist, wenn man sich einer niederen Gesellschaftsschicht zurechnen muss.

Ich komme auf diese zwei entgegengesetzten Bedingungen für eine positive Haltung zur Frühpensionierung zurück.

2.2. Ergebnisse der Studie "Übergänge in den Ruhestand"

2.2.1 Weiterarbeit im Ruhestand

In der Nationalfonds-Studie "Übergänge in den Ruhestand" wurden im Frühjahr 1994 Personen in der Deutschschweiz befragt, für die im Herbst 1994 der Ruhestand begann. Dieselben Personen konnten im Frühjahr 1995 und 1996, also sechs und 18 Monate nach der Pensionierung, wieder kontaktiert werden.

Die Frühpensionierung stand nicht im Zentrum dieser Studie. Stattdessen wurden die Zielpersonen sechs Monate vor ihrer Pensionierung gefragt: "Haben Sie eigentlich vor, nach Ihrer Pensionierung weiter erwerbstätig zu sein, d.h. gegen Bezahlung zu arbeiten?"

Damals wollten 39 Prozent sicher nicht weiterarbeiten. 18 Prozent waren noch nicht entschieden, und **42 Prozent wollten gerne in irgendeiner Art weiterhin erwerbstätig sein** (Tab. 2). Dieses Ergebnis kann als Indiz dafür gesehen werden, dass der Ruhestand für beinahe die Hälfte der Befragten nicht einfach hingenommen oder begrüsst wird, so dass fast die Hälfte einer früheren Pensionierung nicht aufgeschlossen gegenüberstehen würden, sondern dass sie sich lieber später aus dem Beruf lösen wollen.

Tabelle 2: "Haben Sie eigentlich vor, nach Ihrer Pensionierung weiter erwerbstätig zu sein, d.h. gegen Bezahlung zu arbeiten?" (Befragung sechs Monate vor der Pensionierung)

	N = 329	
	%	
Ja, für denselben Arbeitgeber	20)
Ja, für einen anderen Arbeitgeber	5) 42
Ja, selbständig erwerbstätig	17)
Vielleicht	18	
Nein, sicher nicht	39	
Weiss nicht	1	

Diese Vermutung wird gestützt durch Antworten sechs Monate nach der Pensionierung. Zu diesem Zeitpunkt geben **32 Prozent der Befragten an, noch erwerbstätig zu sein** (Tabelle 3). Von den zu diesem Zeitpunkt nicht mehr Berufstätigen antworten auf die Frage: "Würden Sie eigentlich noch gerne weiter erwerbstätig sein, d.h. gegen Bezahlung arbeiten?" 27 Prozent in einer Weise, die vermuten lässt, dass eine Frühpensionierung nicht gewünscht wird (Tab. 4). Immerhin will die Mehrheit dieser Gruppe sicher nicht mehr weiterarbeiten.

Tabelle 3: "Sind Sie noch regelmässig und gegen Bezahlung berufstätig?" (Befragung sechs Monate nach der Pensionierung)

	N = 329	
	%	
Ja	32	
Nein	68	

Tabelle 4: "Würden Sie eigentlich noch gerne weiter erwerbstätig sein, d.h. gegen Bezahlung arbeiten?" (Befragung sechs Monate nach der Pensionierung)

Nur Personen, die nicht mehr erwerbstätig sind		N = 225	
		%	
Ja, für denselben Arbeitgeber	6)	
Ja, für einen anderen Arbeitgeber	5)	14
Ja, selbständig erwerbstätig	3)	
Vielleicht	13		
Nein, sicher nicht	60		
Weiss nicht	13		

Ein Jahr später, also 18 Monate nach der Pensionierung, sind noch **29 Prozent erwerbstätig**. Der Anteil erscheint hoch, vor allem, wenn man an die Arbeitsmarktlage denkt, die eigentlich fordert, Arbeitsplätze für Arbeitslose zur Verfügung zu stellen.

Der überraschend hohe Anteil von auch im AHV-Alter noch Berufstätigen wird relativiert, wenn man die Arbeitszeit betrachtet. Nur jede fünfte Person hat eine Vollzeitstelle inne, was auf alle Befragten bezogen nur fünf bis sieben Prozent bedeutet (Tab. 5).

Tabelle 5: "Zu wieviel Prozent arbeiten Sie?"		
Nur Personen, die noch erwerbstätig sind	6 Monate	18 Monate nach der Pensionierung
	N = 104 %	N = 95 %
Bis 49 Prozent	46	54
50 Prozent	13	17
51 bis 99 Prozent	19	10
100 Prozent	21	19
Keine Antwort	1	-

Die Daten haben bisher gezeigt, dass immerhin **fast ein Drittel der Personen, die das AHV-Alter erreicht haben, zumindest einige Jahre weiterarbeitet**. Allerdings **reduzieren viele den Arbeitsumfang**, denn 18 Monate nach der "Pensionierung" sind 71 Prozent nur 50 Prozent oder weniger berufstätig. Die fast 30 Prozent, die einen Arbeitsumfang von 50 Prozent oder mehr beibehalten, sollten jedoch **bei sozialpolitischen Überlegungen nicht übersehen werden**.

2.2.2 Wer arbeitet weiter?

Für mehrere Bedingungen wurde überprüft, ob sie mit dem Wunsch, auch nach der Pensionierung weiterzuarbeiten, zusammenhängen:

- ob solche Personen weiterarbeiten, die viel Freude am Beruf hatten und sich deshalb nicht von ihrem mit so vielen positiven Erfahrungen verbundenen Lebensbereich trennen wollen;
- umgekehrt wird gefragt, ob die Personen gerne in den Ruhestand gehen, die durch die Berufsarbeit gesundheitlich oder durch Überforderung belastet sind;
- ob weiterarbeitet, wer aus wirtschaftlichen Gründen dazu gezwungen ist;
- ob weiterarbeitet, wer im Beruf noch nicht die gesteckten Ziele erreicht hat, so dass diese Personen hoffen, sie könnten etwas noch zu einem guten Abschluss bringen;
- ob weiterarbeitet, wer sich nur wenig mit dem Ruhestand beschäftigt hatte, so dass er noch keine Lösungen der damit verbundenen Probleme gefunden hat;
- ob weiterarbeitet, wer neben der Berufsarbeit wenig Optionen hat, also wer z.B. wenig Interesse an der Freizeit hat;
- ob weiterarbeitet, wer überhaupt schlecht mit Problemen zurande kommt, wer also über wenig Kompetenzen für den Umgang mit Änderungen verfügt;

- ob weiterarbeitet, wer den Ruhestand als Symbol des Älterwerdens erlebt und diesem Älterwerden ausweichen möchte.

Als Indikatoren der Motivation zur Weiterarbeit dienen:

- Antworten auf die Frage nach Weiterarbeit sechs Monate vor der Pensionierung
- Antworten auf die Frage nach Weiterarbeit sechs Monate nach der Pensionierung
- tatsächliche Weiterarbeit sechs Monate nach der Pensionierung
- tatsächliche Weiterarbeit 18 Monate nach der Pensionierung.

Die Hypothese, dass solche Personen weiterarbeiten wollen, die viel Freude an ihrem Beruf hatten, wurde überprüft an den Variablen:

- wie wichtig man die Arbeit beurteilt (Skala von 0 bis 10)
- ob man die Arbeit als Ressource oder als Belastung ansieht (Skala von 0 bis 10), und
- Arbeitszufriedenheit nach WEYER, HODAPP & NEUHÄUSER (1980; s. SCHNEIDER, 1996).

Die statistische Überprüfung der Unterschiede (Tabelle 6) zeigt, dass von den 24 Differenzen nur fünf signifikant sind. Dabei ergeben sich gesicherte Differenzen zwischen den Personen, die sechs Monate vor der Pensionierung weiterarbeiten wollen und denen, die es "vielleicht" möchten oder die es nicht wissen. Unterschiede zwischen denen, die weiterarbeiten wollen und denen, die sicher nicht weiterarbeiten wollen, erweisen sich nicht als gesichert!

Tabelle 6: Signifikanz der Unterschiede zwischen Personen, die im Ruhestand weiterarbeiten oder nicht und ihrer Freude an der Berufsarbeit (Mann Whitney U-Test)

	Wunsch nach Weiterarbeit sechs Monate vor der Pensionierung			Wunsch nach Weiterarbeit sechs Monate nach der Pensionierung			Weiterarbeit sechs Monate nach d. Pens.		Weiterarbeit 18 Monate nach d. Pens.	
	Ja	Vielleicht	Nein	Ja	Vielleicht	Nein	Ja	Nein	Ja	Nein
Wichtigkeit der Arbeit	8,99 ¹ *	8,62	8,71	8,78	8,85	8,73	8,89	8,77	8,90	8,77
Arbeit als Stütze	8,53 *	7,92	8,23	7,56	8,18	8,11	8,81 ***	8,04	8,71 **	8,11
Arbeitszufriedenheit	5,31 *	5,00	5,30	5,13	5,02	5,35	5,28	5,23	5,38	5,19

* = p<.05
 ** = p<.01
 *** = p<.001

¹ Es sind die Mittelwerte auf den jeweiligen Skalen angegeben

Damit scheint die Gruppe der Unentschiedenen eine klarere Antiposition zu den Arbeitswilligen auf der Bewertung der Arbeit als Stütze und Belastung einzunehmen als die entschlossenen Arbeitsfernen. Derselbe Unterschied ergibt sich sechs Monate nach der Pensionierung nicht mehr. Zu diesem Zeitpunkt wurde die Frage allerdings nur an die Personen gerichtet,

die nicht mehr arbeiteten, so dass hier die Extremgruppe der hoch Arbeitsmotivierten nicht einbezogen ist.

Wenn wir zum zweiten und zum dritten Erhebungszeitpunkt die Arbeitenden mit den Nichtarbeitenden vergleichen, stossen wir für die Beurteilung der Arbeit als Ressource auf signifikante Unterschiede.

Die Analyse liefert also gewisse Hinweise darauf, dass die Weiterarbeit mit einer höheren Bewertung der Arbeit (vor allem als Stütze) verbunden ist. Allerdings erreichten nur einige der erwarteten Beziehungen wirklich das statistische Signifikanzniveau, so dass **die Ausgangshypothese zwar nicht als widerlegt, aber auch nicht als überzeugend bestätigt** anzusehen ist. Zu denken gibt der Befund, dass die Unentschiedenen eine negativere (ambivalente?) Haltung gegenüber der Arbeit äussern als die Personen, die sicher nicht weiterarbeiten wollen.

In ähnlicher Weise wurden die restlichen Hypothesen überprüft.

Als bestätigt kann angesehen werden:

(1) Wer unter der Arbeit leidet, gibt seine Erwerbstätigkeit lieber auf.

(2) Wer mit seinen Finanzen zufrieden ist, ist eher zur Pensionierung bereit. Auch die **erwarteten Veränderungen der Finanzen** sind hier wichtig. Wer sechs Monate vor der Pensionierung noch nicht entschieden ist, ob er weiterarbeiten möchte, rechnet mit mehr Verschlechterungen, als wer den Entschluss zur Weiterarbeit **und** zur Nichtweiterarbeit gefasst hat. Sechs Monate nach der Pensionierung rechnet mit mehr Verschlechterung der finanziellen Lage, wer weiterarbeiten will, als wer vielleicht und sicher nicht weiterarbeiten will. Die Weiterarbeitenden sehen also Probleme im finanziellen Bereich voraus und streben die Fortführung der Erwerbstätigkeit als Lösung an. **Damit kann eine subjektiv gesehen ungünstige finanzielle Lage ein Motor zur Weiterarbeit auch im AHV-Alter sein.**

(3) Es arbeitet weiter, wer sich nur wenig mit dem Ruhestand beschäftigt hatte. Die Wirkungsrichtung dürfte nun nicht so laufen, dass ein schwaches Informationsverhalten wegen der Uninformiertheit über den Ruhestand zur Weiterarbeit drängt; vielmehr ist anzunehmen, dass **wer weiterarbeiten will, sich weniger informiert, weil der eigentliche Ruhestand noch in grösserer Ferne liegt.** Damit ist die geringe Information ein rationales Verhalten im Gesamtkontext.

(4) Es arbeitet weiter, wem die Freizeit sechs Monate vor der Pensionierung weniger wichtig ist. Auch Personen, die sechs und 18 Monate nach der Pensionierung nicht arbeiten, beurteilen die Freizeit als weniger wichtig. Vor der Pensionierung sind die Befragten, die nicht vorhaben, weiterzuarbeiten, **mit ihrer Freizeit zufriedener**, als wer vielleicht weiterarbeiten will.

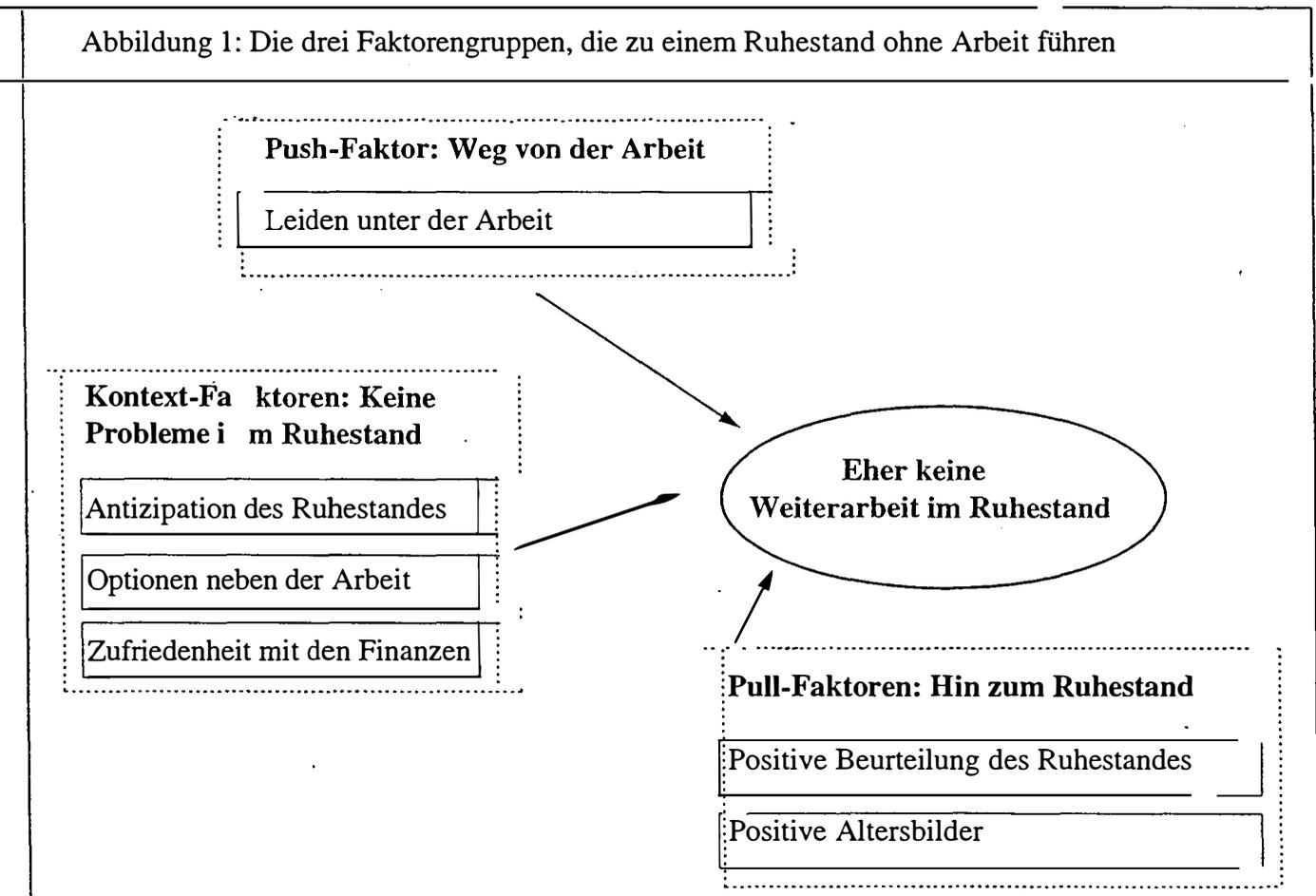
(5) Es arbeitet weiter, wer vom Arbeitgeber weniger in seinen Aktivitäten im Ruhestand gefördert wird (Veranstaltungen für Pensionierte, Sport- und Freizeitanlagen, Einkaufserleichterungen usw.). Damit kann die Optionen-Hypothese als bestätigt angesehen

hen werden: wer für seinen Ruhestand genügend Handlungsfelder sieht, gibt die Erwerbstätigkeit eher auf.

(6) Es arbeitet weiter, wer den Ruhestand weniger positiv sieht. Hier spielt wohl auch das Ansehen der älteren Menschen herein, denn wer eineinhalb Jahre nach der Pensionierung arbeitet, berichtet von einem besseren Ansehen der Alten, als wer nicht arbeitet. Damit bestätigt sich die Hypothese, dass die Weiterarbeit auch ein Versuch sein kann, einem negativen Altersbild zu entkommen.

Mit dieser Analyse erscheint die Weiterarbeit im Ruhestand als ein komplex motiviertes Phänomen. Diejenigen Personen arbeiten im AHV-Alter eher nicht weiter, die der als unangenehm erlebten Arbeit entfliehen wollen (ein **Push-Faktor**), die den Ruhestand positiv bewerten und die ein positives Altersbild haben (**Pull-Faktoren**), und die weder im finanziellen noch in den im Ruhestand verfügbaren Handlungsfeldern Probleme sehen (**Kontext-Faktoren**; s. Abbildung 1).

Abbildung 1: Die drei Faktorengruppen, die zu einem Ruhestand ohne Arbeit führen



Eine schrittweise lineare Regressionsanalyse mit den 17 überprüften Variablen (positive oder negative Bewertung der Pensionierung, Arbeit als Stütze oder Belastung, betriebliche Angebote für den Ruhestand, Arbeitsbelastung, Kumulation der körperlichen Beschwerden, Beteiligung an der Hausarbeit, Bild des eigenen Alters mit 75 Jahren, Wichtigkeit von 22 Aktivitäten, Anteil der erreichten Berufsziele, Wichtigkeit der Freizeit, Haushaltseinkommen, Ansehen älterer Mitarbeiter im Betrieb, Verbesserung oder Verschlechterung der finanziellen Lage im Ruhestand, Arbeitszufriedenheit, Handlungsspielraum im Beruf, subjektive Gesundheit heute, subjektive Gesundheit vor 5 Jahren) erbrachte vor allem fünf

Einflussvariablen auf die Weiterarbeit sechs und 18 Monate nach der Pensionierung (Tabelle 7).

Tabelle 7: Ergebnisse der Regressionsanalyse: Beta-Werte der signifikanten Einflussfaktoren

	Nicht-Erwerbstätigkeit nach sechs, nach 18 Monaten		Kein Wunsch nach Weiterarbeit vor, nach der Pensionierung	
Positive Bewertung der Pensionierung	.27***	.32***	.31***	.25**
Arbeit als Belastung	.25***			
Betriebliche Angebote für den Ruhestand	.25***	.17*	.25***	
Arbeitsbelastung	.18**	.25***		
Kumulation d. körperl. Beschwerden	-.16*			-.17*
Beruflicher Handlungsspielraum	.17*			
Erwartete Verschlechterung der Finanzen			.14*	.24**
Wichtigkeit der Freizeitaktivitäten				-.22*

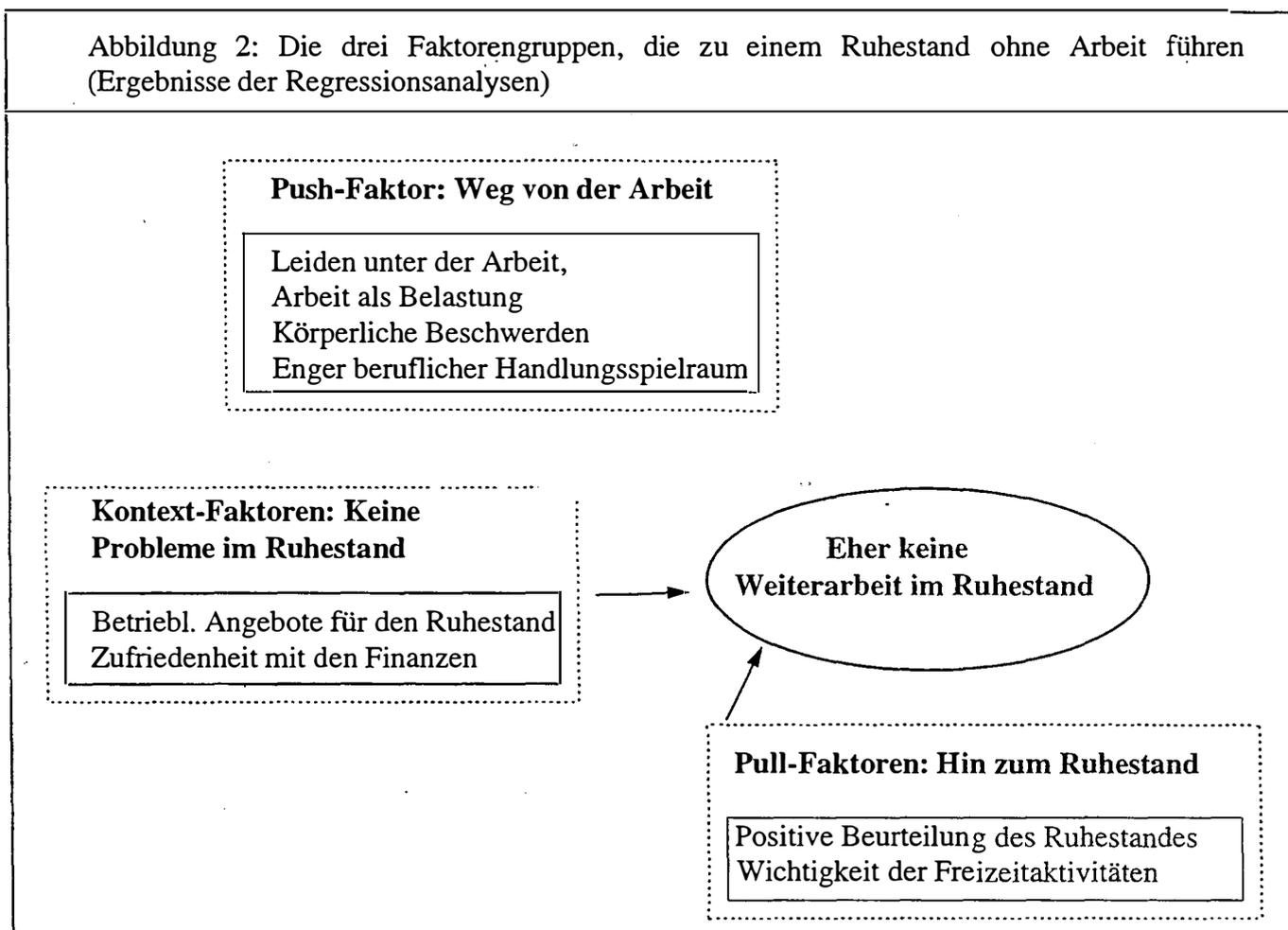
Die Regressionsanalyse gelangt zu etwas anderen Ergebnissen als die Betrachtung der Summe aller Einzelanalysen: **Der Pull-Faktor "Positive Bewertung des Ruhestandes" erweist sich als wichtigste Einflussvariable** - und zwar für alle vier Indikatoren der Tendenz zum Ruhestand und damit wohl auch zur Frühpensionierung. Dazu tritt als weiterer Pullfaktor die Wichtigkeit der Freizeitaktivitäten. Die **Push-Faktoren "Arbeitsbelastung", "Arbeit als Belastung", "körperliche Beschwerden" und "enger beruflicher Handlungsspielraum"** haben auch ihre Bedeutung. Dazu kommen die **Kontextfaktoren der betrieblichen Angebote für den Ruhestand und der finanziellen Ressourcen**. Damit differenziert sich die Art der Push-, Pull- und Kontextfaktoren leicht. Beizubehalten ist jedoch die Unterscheidung der Push-, Pull- und Kontextfaktoren, die je nach ihrer Ausgestaltung eher die Orientierung auf den Ruhestand hin erleichtern.

Wenn eine positive Haltung zu einem früheren Ruhestandstermin gewünscht würde, ist auf Grund dieser Ergebnisse eine **allgemein positive Bewertung des Ruhestandes** in der Gesellschaft, eine **breite Palette von Angeboten** (und wohl auch von Rollen) durch die Betriebe, aber auch durch die Gesamtgesellschaft zu empfehlen. Drittens ist die **Freizeit positiver zu bewerten als die Arbeit**, ein Wertewandel, dessen Ausmass in der einschlägigen Forschung um postmaterielle Werte, um Hedonismus und um Selbstentfaltungswerte (INGLEHART, 1989, KLAGES, 1984) zumindest in den jüngeren Kohorten immer wieder belegt worden ist. Schliesslich sind auch **ausreichende materielle Voraussetzungen** nötig, wenn die Erwerbstätigkeit gerne aufgegeben werden soll.

Damit genügt es nicht, am Rad der Finanzen etwas zu drehen, wenn man eine allgemeine Bereitschaft zur Frühpensionierung fördern möchte. Genauso wenig genügen finanzielle Anreize, um ein längeres Arbeiten zu fördern. Vielmehr sind Veränderungen der Lebensorientierung der Bevölkerung in die eine oder andere Richtung nötig, was die Beachtung vieler Dimensionen des Lebens im Alter voraussetzt. Einige der wichtigen

Dimensionen sind durch die bisherige Forschung bekannt, Die Bedeutsamkeit von Anderen sollte noch überprüft werden.

Abbildung 2: Die drei Faktorengruppen, die zu einem Ruhestand ohne Arbeit führen (Ergebnisse der Regressionsanalysen)



Bei all den Überlegungen, die auf die Tendenz zur Frühpensionierung ausgerichtet sind, dürfen die Personen nicht vergessen werden, die trotz allem weiterarbeiten möchten. Die Personen vor dem Ruhestand sind keine homogene Gruppe, sondern zahlreiche Subgruppen mit unterschiedlicher Motivstruktur.

3. Die Bewertung des Pensionierungstermins aus der Sicht einzelne psychologischer Theorien

3.1. Konsequenzen der Normalpensionierung

Die Normalpensionierung - wann auch immer sie in einem Staat erfolgt - hat den grossen Vorteil der Vorausssehbarkeit und der Gerechtigkeit. Zumindest jeder gesunde Bürger eines Landes weiss, dass zu einem bestimmten Zeitpunkt der Austritt aus dem Erwerbsleben auf ihn zukommt. Vorbereitungshandlungen sind möglich. Der Termin wird als allgemeingültige Norm wahrgenommen, der man genau so nachkommen muss wie die Norm des Militärdienstes oder des Steuerzahlens.

Wenn so klare Normen gelten, kann man auch relativ leicht lernen, wie man besser oder schlechter mit der Pensionierung zurechtkommt.

Die Norm wird aufgeweicht und nicht mehr als allgemeingültig erlebt, wenn Ausnahmen vorkommen, die dem Gerechtigkeitsempfinden widersprechen. Wenn Piloten mit 55 Jahren in den Ruhestand treten, dann kann das einsichtig mit der Notwendigkeit begründet werden, möglichst jede Gefährdung der Fluggäste auszuschalten. Können dagegen die Angehörigen einer bestimmten Schicht nur aufgrund ihrer Machtstellung früher oder später in den Ruhestand gehen, wird die Tendenz wachsen, auch selbst von solchen Abweichungen zu profitieren.

3.2. Konsequenzen der Frühpensionierung

Wird die Frühpensionierung zu einem selbstgewählten Zeitpunkt möglich, wird jedem Betroffenen die **Qual der Wahl** auferlegt, d.h. jede Person muss entscheiden, ob und wenn ja, wann er/sie vorzeitig den Ruhestand beginnen will. Solche Entscheidungssituationen stellen eine Belastung dar.

Andererseits bietet die Wahlmöglichkeit jeder Person Gestaltungsmöglichkeiten. Sie erlebt, wie sie Einfluss auf den Ablauf ihres Lebens gewinnt. Dadurch kann sie interne Kontrollüberzeugungen (ROTTER, 1966, 1975) oder Selbstwirksamkeitserwartungen (BANDURA, 1977, 1995) entwickeln, Kognitionen, die mit Aktivität und Zufriedenheit verbunden sind.

Wenn sich nur privilegierte Personen eine Frühpensionierung leisten können, weckt eine solche Regelung Neid. Es wird daher wichtig sein, die wirtschaftlichen Bedingungen des vorzeitigen Ruhestandes zu homogenisieren.

Von den 128 Frühpensionierten unserer Studie, die dreimal (sechs Monate vor, sechs Monate nach und 18 Monate nach der Pensionierung) befragt werden konnten, sagen vor der Pensionierung 59 Prozent, sechs Monate nach der Pensionierung sogar 77 Prozent: "Durch die Frühpensionierung habe ich viel gewonnen." Wer die Entscheidung erfolgreich durchgestanden hat, kann also seinem Leben weiterhin viel Positives abgewinnen.

3.3. Konsequenzen der Spätpensionierung

Von den 329 Personen, die zu allen drei Befragungszeitpunkten antworteten, tendiert etwa ein Drittel dazu, weiter erwerbstätig zu sein. Die Gelegenheit zu einer Spätpensionierung entspricht also einem gewissen Bedürfnis.

Trotzdem, auch die Spätpensionierung fordert eine Entscheidung, wann man aus dem Arbeitsleben ausscheiden will, so dass auch hier mit einem Belastungseffekt zu rechnen ist.

3.4. Konsequenzen aus der Flexibilität nach oben und nach unten

LEHR (z.B. 1988) setzt sich vehement für eine Flexibilität nach oben und nach unten ein. Grundsätzlich ist wiederum die durch die Wahlmöglichkeiten bedingte Unsicherheit zu erwarten. Wer z.B. innerhalb des Zeitraums 63 bis 67 Jahren unter wirtschaftlich vertretbaren Bedingungen in den Ruhestand treten kann, hat keine Hilfe des Gesetzgebers, sondern muss selbst entscheiden, wann er innerhalb dieser Zeitspanne mit der Arbeit aufhören will.

Umgekehrt können diese Personen ihr Leben beeinflussen, so dass ihre internen Kontrollüberzeugungen gestärkt werden dürften.

Jede Freiheit zur individuellen Festlegung des Pensionierungstermins eröffnet also positive Perspektiven und gleichzeitig negative Belastungen. Eine Vorbereitung auf die Wahl, eine Unterstützung bei der Entscheidung, z.B. durch Vertrautwerden mit decision sheets, durch Abwägen der Nutzen und der Kosten jeder Option, wäre eine begleitende Unterstützung, die unbedingt bereitzustellen wäre.

Der Übergang in den Ruhestand ist ein komplexes, von vielen individuellen und gesellschaftlichen Einflussfaktoren bestimmtes Ereignis. Im Interesse der betroffenen Personen wäre es wichtig, dass Sozialpolitiker/innen keine einfache Lösung suchen, sondern eine Lösung, die den Unterschieden zwischen den Menschen gerecht wird.

Literatur

ATCHLEY, R.C. (1979) Issues in retirement research. The Gerontologist 19, 44 - 54

BÄCKER, G., NAEGELE, G. (1989) Wann und wie das Arbeitsleben beenden? Köln: Bund

BARFIELD, R.E., MORGAN, J.N. (1978) Trends in planned early retirement. The Gerontologist 18, 13 - 18

BLAU, Z.S., OSER, G.T., STEPHENS, R.C. (1982) Patterns of adaptation in retirement. In: KOLKER, A., AHMED, P.I. (Eds.) Aging. New York: Elsevier, 119 - 137

EKERDT, D.J., BOSSE, R., MOGEY, J.M. (1980) Concurrent change in planned and preferred age for retirement. Journal of Gerontology 35, 232 - 240

HAYNES, S.G., MCMICHEAL, A.J., TYROLER, H.A. (1978) Survival after early and normal retirement. Journal of Gerontology 33, 269 - 278

KASL, S.V. (1980) The impact of retirement. In: COOPER, C.L., PAYNE, R. (Eds.) Current concerns in occupational status. New York: Wiley, 137 - 185

KIMMEL, D.C., PRICE, K.F., WALKER, J.W. (1978) Retirement choice and retirement satisfaction. Journal of Gerontology 33, 575 - 585

LEHR, U. (1987) Der Übergang in die nachberufliche Phase. In: KRUSE, A., LEHR, U., OSWALD, F., ROTT, C. (Hrsg.) Gerontologie. München: Bayerischer Monatsspiegel, 197 - 209

MORSE, D.W., GRAY, S.H. (1980) Early retirement - boon or bane? Montclair: Allenheld, Osmun & Co

NIEDERFRANKE, A. (1989) Bewältigung der vorzeitigen Berufsaufgabe bei Männern. Zeitschrift für Gerontologie 22, 143 - 150

Forum 1998 sur l'âge de la retraite

L'âge de la retraite du point de vue patronal

Michel Barde

Forum sur l'âge de la retraite

Jeudi 2 avril 1998 à Berne

**Michel Barde, secrétaire général
Fédération des syndicats patronaux**

Bien avant que l'évolution démographique ne déploie ses effets dans toute leur ampleur, l'AVS laisse apparaître un défaut grandissant. Elle est, en quelque sorte, entrée dans le cycle des chiffres rouges de manière prématurée si l'on se réfère aux estimations formulées, il y a encore peu de temps, par des experts qui, dans leur très grande majorité, escomptaient une reprise économique plus rapide et surtout plus sensible. Dans le même ordre d'idée, il faut relever d'emblée que certains paramètres retenus en prévision de la 11^e révision nous paraissent relativement optimistes, notamment en matière de taux de chômage et de progression réelle des salaires. Savez-vous que depuis 1992 l'évolution de l'indice suisse des prix à la consommation a été plus prononcée que celle des cotisations versées à l'AVS par les assurés et les employeurs ? Tout en souhaitant vivement me tromper, je crois que la situation que nous connaissons depuis plusieurs années doit nous inciter à une certaine prudence. (annexe N° 1)

Vous me permettrez sans doute, avant d'entrer dans le vif du sujet, quelques remarques préalables.

- a) L'approche globale qui a été celle du groupe de travail interdépartemental IDA FISO 1 et 2 est judicieuse. Trop souvent par le passé l'on a en effet négligé de prendre en compte, tant au stade des études qu'à celui des décisions, l'interdépendance qui existe entre les différentes branches de la sécurité sociale.
- b) A mon avis, des œuvres sociales telles que l'AVS, l'AI et l'assurance chômage se doivent de présenter, au moins sur une période donnée, des comptes équilibrés. Le financement de rentes et d'indemnités par l'emprunt ou la liquidation de réserves exigées par la loi doit absolument être proscrit.
- c) Comme chacun le sait, la recherche de cette situation durable d'équilibre (qui devrait notamment être au cœur de la 11^e révision de l'AVS) nécessite des ressources supplémentaires. Elle exige aussi, à mes yeux, la réduction, voire la suppression, d'avantages discutables ainsi que le renvoi à des jours meilleurs d'améliorations peut-être souhaitables mais très rarement indispensables.

- d) Les prélèvements sur les salaires ayant atteint les limites du supportable, il existe fort heureusement aujourd'hui un large consensus pour dégager, au moyen de la TVA, les ressources supplémentaires qui seront nécessaires. Il faut toutefois être conscient que demain la délicate question de la quotité – combien de points de TVA – ne manquera pas de se poser. Elle se posera avec d'autant plus d'acuité que les recettes fiscales totales par habitant sont d'ores et déjà très élevées dans notre pays. (annexe N° 2)

* * * * *

Fixé uniformément à 65 ans à l'origine de l'AVS, l'âge de la retraite fait l'objet d'un vaste débat comme le démontrent les quatre initiatives populaires déposées depuis 1995. Vous me permettrez sans doute quelques considérations liminaires à ce sujet qui pour être des évidences n'en sont pas moins fréquemment occultées dans le débat public.

- a) Dans un système en répartition, le rapport cotisants/rentiers joue un rôle essentiel. Le seul moyen d'améliorer cette proportion, qui ne cesse de se péjorer en Suisse, consiste en l'élévation de l'âge de la retraite.
- b) L'espérance moyenne de vie croît de décennie en décennie alors que l'entrée dans la vie active se fait généralement plus tardivement que par le passé. Ne parle-t-on pas, pour l'an 2010, d'une espérance de vie moyenne à 65 ans de 17,80 années pour les hommes et de 23,02 années pour les femmes ? (annexe N° 3)
- c) Plus que l'âge de la retraite, c'est la fixation d'un âge égal pour les hommes et pour les femmes qui fait problème dans notre pays malgré les progrès considérables réalisés par la 10^e révision en matière d'égalité de traitement.

Certains faisant de l'élévation de l'âge de la retraite de la femme un véritable casus belli, j'avais imaginé, pour éviter ce qu'il faut bien appeler une guerre de religion, un système qui aurait pu exclure toute référence explicite à un âge de retraite défini. En substance, l'obtention d'une rente complète de vieillesse aurait été fonction, indépendamment du sexe, d'un nombre x d'années de cotisations. Dans ce régime, n'auraient pas été pris en compte les montants forfaitaires versés aux caisses de compensation pendant la durée des études. Cette idée, qui n'enchantait guère les praticiens de l'AVS, pénalisait par ailleurs, de manière excessive, nombre d'indépendants, tels les

médecins, qui ne peuvent exercer leur profession qu'au terme de longues années d'études et de formation. En vigueur dans des pays tels que la France où les indépendants ne sont pas soumis au régime général, cette conception, séduisante à première vue, est malheureusement inadaptée à notre système.

En conservant l'idée, juste et légitime, selon laquelle ceux qui sont entrés plus tôt dans la vie active doivent être favorisés d'une manière ou d'une autre au moment de la retraite, la FRSP présente aujourd'hui une proposition dont les caractéristiques essentielles sont les suivantes :

- L'âge normal de la retraite est fixé à 65 ans pour les femmes comme pour les hommes.
- Le système actuel d'échelle de rentes est conservé.
- Une anticipation de la retraite de 3 ans au maximum est possible moyennant une réduction de la rente calculée selon les règles actuarielles.
- Cette réduction est limitée à x% par année d'anticipation pour les assurés ayant cotisé avant 21 ans à l'AVS sur la base d'une activité lucrative régulière (y compris l'apprentissage). La limitation de la réduction est fonction du nombre de mois de cotisations avant 21 ans.

Cette proposition qu'il faudra bien sûr affiner et chiffrer répond à l'exigence de l'égalité entre hommes et femmes tout en rendant justice à ceux qui sont entrés plus tôt dans la vie professionnelle.

* * * * *

Pour terminer, je souhaiterais brièvement évoquer les points suivants :

- En considération de la très forte solidarité qui existe dans l'AVS, le rapport de 1 à 2 entre rente maximale et minimale ne doit pas être diminué.
- Si l'on peut admettre l'abandon du taux réduit consenti aux indépendants pour leurs cotisations personnelles, l'échelle dégressive doit être conservée. Dans certains cantons, elle concerne plus d'un tiers des indépendants.

- Sauf situation exceptionnelle, l'adaptation des rentes ne devrait avoir lieu que tous les 3 ans.

- Le revenu limite donnant droit à la rente maximale ne doit pas être augmenté, compte tenu notamment de l'introduction du splitting.

- En matière de prévoyance professionnelle, un abaissement de la déduction de coordination paraît souhaitable.

27.3.98
310/qrl

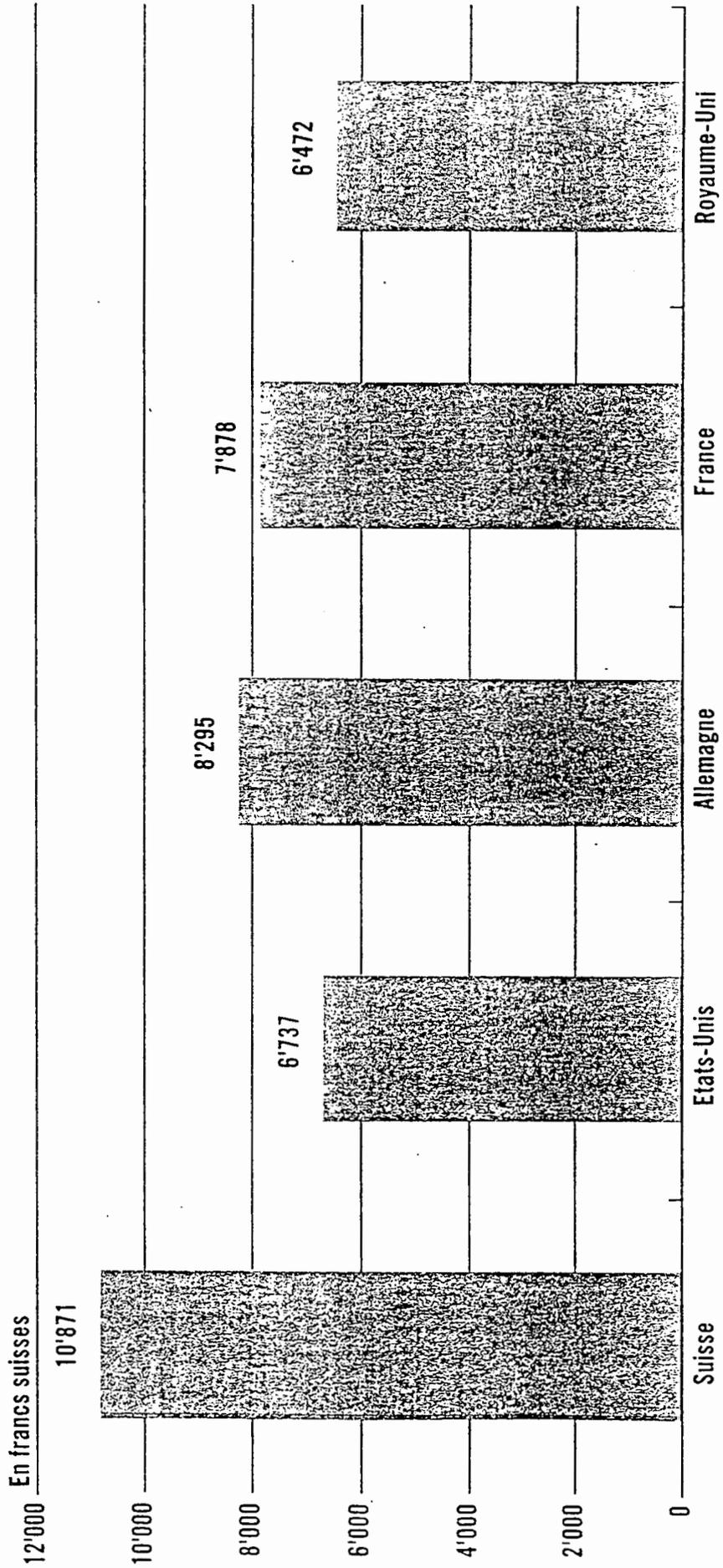
Annexe N° 1

Evolution cotisations AVS (Mio CHF) et indice suisse des prix à la consommation

Année	Cotisations assurés et employeurs	Ecart en %	Indice suisse	Ecart en %
1988	13'757		111.8	
1989	14'722	+ 7.01	115.4	+ 3.22
1990	16'029	+ 8.87	121.6	+ 5.37
1991	17'301	+ 7.93	128.7	+ 5.83
1992	18'005	+ 4.06	133.9	+ 4.04
1993	18'321	+ 1.75	138.3	+ 3.28
1994	18307	- 0.07	139.5	+ 0.86
1995	18'646	+ 1.85	142.0	+ 1.79
1996	18'747	+ 0.54	143.2	+ 0.84

RECETTES FISCALES TOTALES PAR HABITANT EN 1995

(sécurité sociale non comprise)



Source: OCDE, Statistiques des recettes publiques des pays membres de l'OCDE 1966-1995, Paris, 1997.



Comparaison des espérances de vie moyennes selon TH/TF 1988/1993, AVS VII et AVS VII^{bis} en fonction de l'âge et du sexe ¹

Annexe No 3

Age	Hommes			Femmes		
	TH 1988/93	AVS VII ¹	AVS VII ^{bis 2}	TF 1988/93	AVS VII ¹	AVS VII ^{bis 2}
0	74,19	77,66	79,01	81,05	85,27	87,03
20	55,26	58,20	59,41	61,84	65,70	67,36
40	36,76	39,88	41,25	42,47	46,33	47,99
60	19,25	21,80	22,94	24,02	27,49	29,01
65	15,51	17,80	18,82	19,72	23,02	24,46
80	6,78	7,94	8,44	8,62	10,74	11,72

1 valeur pour l'an 2010.
 2 valeur pour l'an 2020.

Augmentation en pourcentage de l'espérance de vie moyenne par rapport à TH/TF 1988/93 en fonction de l'âge et du sexe ²

Age	Hommes		Femmes	
	AVS VII	AVS VII ^{bis}	AVS VII	AVS VII ^{bis}
0	4,7%	6,5%	5,2%	7,4%
20	5,3%	7,5%	6,2%	8,9%
40	8,5%	12,2%	9,1%	13,0%
60	13,2%	19,2%	14,4%	20,8%
65	14,8%	21,3%	16,7%	24,0%
80	17,1%	24,5%	24,6%	36,0%

OFAS | Sécurité sociale | 1988

Forum 1998 über das Rentenalter

Das Rentenalter aus ArbeitgeberInnen-Sicht

Hans Rudolf Schuppisser

Flexibilisierung des Rentenalters aus Arbeitgebersicht

(Exposé Dr. H.R. Schuppisser, Sekretär Schweizerischer Arbeitgeberverband)

1. Die Lebenserwartung steigt und steigt ...

Die Lebenserwartung steigt und steigt; das offizielle Rentenalter blieb zumindest für Männer gleich wie bei der Einführung der AHV im Jahre 1948. Damals galt dasselbe Rentenalter 65 für Frauen und Männer. Darüber, dass es wieder so wird, soll bei der 11. AHV-Revision diskutiert werden – vorausgesetzt, dass die Volksinitiative «für eine 10. AHV-Revision ohne Erhöhung des Frauenrentenalters» bei der Abstimmung im kommenden September verworfen wird.

2. Flexibilisierung des Rentenalters nötig

Die steigende Lebenserwartung entspricht den Erkenntnissen von Praxis und Wissenschaft. Die Erfahrung lehrt aber auch, dass die Menschen ganz individuell altern. Diesem Umstand trug die AHV bis zur 10. AHV-Revision nicht Rechnung. Die 2. Säule war in diesem Punkt flexibler. Dem erhöhten Risiko durch den individuellen beruflichen Alterungsprozess muss bei einer Erhöhung des normalen Rentenalters besser Rechnung getragen werden. Ein Mittel, um das zu tun, ist die verstärkte Flexibilisierung des Rentenaltervorbezugs: Aber dies ist nicht umsonst zu haben.

3. Geringer finanzieller Spielraum

Die Frage der Rentenaltersflexibilisierung ist aus Arbeitgebersicht kein rein finanzielles Problem. Doch ist zu bedenken, dass das bis zum Jahr 2020 zu lösende Hauptproblem der Altersvorsorge in der erwarteten zusätzlichen Rentenbezugsdauer von vier bis sechs Jahren besteht. Bei Männern mit Jahrgang 1880 machten die Jahre über 65 im Schnitt 11 % des ganzen Lebenslaufes aus, bei der Generation 1980 dürften es 24 %, bei Frauen gar 27 % sein. Zu lösen ist diese Verlängerung der Rentenbezugsdauer bei der AHV nur, indem man die Beiträge erhöht oder die Leistungen senkt. Auch bei der zweiten Säule kann man nur die Rentenanwartschaft bzw. den Umwandlungssatz reduzieren – was eine «Zeitbombe» wäre – oder die Beiträge erhöhen. Das heisst, der finanzielle Spielraum für eine Verbesserung der Rentenaltersflexibilisierung ist gering.

4. Ein Blick über die Gegenwart hinaus

An sich wäre aus biometrischen Gründen eine generelle Erhöhung des gegenwärtigen normalen Rentenalters 65 vertretbar. Wenn die Differenz zwischen durchschnittlicher Lebenserwartung und normalem Rentenalter nicht mehr automatisch grösser und grösser würde, liessen sich die negativen Finanzperspektiven bei der Altersvorsorge einfach bewältigen. Die gegenwärtig viele ältere Arbeitnehmende betreffende Antiselektion in einigen Branchen und Betrieben ist demzufolge paradox. Sie beruht

jedoch auf vielfältigen Ursachen und könnte sich aber bei besseren Beschäftigungsverhältnissen und zunehmender Nachfrage am Arbeitsmarkt rasch ändern.

Vor diesem Problem der Antiselektion stehen wir erst seit relativ wenigen Jahren – und einige Branchen, z.B. die Baubranche, sind derzeit stark davon betroffen. Für eine 11. AHV-Revision ist deshalb ein Blick in die nahe Zukunft wichtig. Die führt zur Pensionierung grosser, mehrheitlich beruflich gut qualifizierter Jahrgänge. Die Annahme, diese Lücke sei durch Umschulung des Arbeitslosenbestandes oder durch Zuwanderung zu lösen, ist nicht einfach zu realisieren.

5. Beurteilungskriterien für Flexibilisierungslösungen

Deshalb beurteilt der Schweizerische Arbeitgeberverband die Rentenaltersfrage nach folgenden Kriterien, die nicht nur finanzieller Natur sind:

- a) Arbeitsangebot qualitativ (Qualität, Alter, Geschlecht, Sprache, Nationalität usw.)
- b) Arbeitsangebot quantitativ i.S. der Vermeidung von Engpässen in bestimmten Berufskategorien
- c) Sozialkostenbelastung der Betriebe und Haushalte
- d) Wirtschaftliches Umfeld: z.B. Einfluss des Verhältnisses Erwerbsaktive / Rentner auf das wirtschaftspolitische Klima.

Aus diesem Grund ist neben dem Basisrentenalter 65/65 auch die Flexibilisierungsgrenze wichtig. Ist eine Vorbezugsdauer von 2 Jahren bzw. 3 Jahren richtig und angemessen? Dies muss anhand solcher Kriterien beurteilt werden. Wichtig ist nicht nur dies, sondern auch ein freiheitliches Konzept – also kein Arbeitsverbot wie bei der Ruhestandsrente.

Die AHV braucht Einfachheit, Transparenz und Effizienz **im internationalen Vollzug**. Die Koordination mit ausländischen Sozialversicherungssystemen ist bei steigender Zahl der Sozialversicherungsabkommen von grösster Bedeutung. Die Eindeutigkeit der Vorbezugskriterien, geringer Administrationsaufwand, einfache Kontrollierbarkeit im In- und Ausland sind für ein Land mit 33 Sozialversicherungsabkommen und über 50 % Neu-Rentenberechnungen für Destinatäre im Ausland wichtig. Darum befürworten wir ein **attraktives Modell der linearen Kürzung** für alle. Es entspricht diesen Kriterien am besten, und eine Kontrolle der Weiterbeschäftigung erübrigt sich dabei.

6. Nicht das ganze «soziale Konzert auf dem Instrument AHV spielen»

Andere Vorbezugsmodelle erfüllen diese Kriterien nicht oder zu wenig. Man muss sich fragen, ob alle sozialen Aspekte wie tiefes Einkommen, berufliches Ausbrennen usw. mit dem international vernetzten «Instrument AHV» bewältigt werden sollen:

- So ist etwa die **Ruhestandsrente bei langer Erwerbsdauer** an eine neue Unterscheidung von Beitrags- und Erwerbsjahren und ein vorübergehendes Arbeitsverbot gebunden. Beides ist im Ausland kaum zu vollziehen.
- Der Vorschlag eines **einkommensabhängigen Kürzungssatzes** setzt eine zusätzliche Administration wie bei den Ergänzungsleistungen (EL) voraus; dies brächte Probleme mit der Anrechnung ausländischer Miet-, Vermögens- und Einkommensverhältnisse mit sich und würde die EL in den Einflussbereich der EU-Sozialversicherungsrichtlinie 1408/71 ziehen.
- Etwas ganz anderes wäre die **Vorverlegung des Alterssparprozesses im BVG**. Sie brächte aber nicht nur eine Verteuerung der Arbeitskosten für junge Arbeitnehmer im Alter von 22 bis 25 Jahren mit sich, sondern liesse das ganze Problem der hohen Altersgutschrift von 18 % für ältere Arbeitnehmer ungelöst.

Eine bessere Flexibilisierung des Rentenalters bei der AHV sollte mit dem BVG, der dritten Säule und den Ergänzungsleistungen abgestimmt sein. So liessen sich soziale Aspekte berücksichtigen und die wichtigsten Kriterien und internationalen Anforderungen am besten erfüllen.

Das Rentenalter aus Arbeitgebersicht

**Exposé Dr. H.R. Schuppisser,
Schweizerischer Arbeitgeberverband**

1. Lebenserwartung steigt und steigt
 - Flexibilisierung nötig

2. Konsequenzen für AHV und BVG
 - geringer Spielraum
 - 4 bis 6 zusätzliche Jahre zu versichern

3. Kriterien und Präferenzen des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes.
 - Präferenz: lineare Kürzung

4. Flexibles Rentenalter / übrige Vorschläge
 - fragwürdig

5. Position Schweizerischer Arbeitgeberverband
 - Grundsätze / Präferenz / Fragen

Flexibilisierung des Lebensalters nötig

- Menschen altern individuell

- Lebenserwartung steigt und steigt ...

Alter	Männer		Frauen	
	SM 88/ 93	AHV- VII2	SM 88/ 93	AHV- VII2
0	74,2	79,0	81,0	87,0
65	15,1	18,8	19,7	24,0
80	6,8	8,4	8,6	11,7

Flexibilisierung des Lebensalters / Konsequenzen für AHV und BVG

AHV ⇒ bis 2020: + 4/+ 6 Rentenjahre!

Konsequenz:

- Entweder Leistungen senken
oder Beiträge erhöhen

BVG ⇒ Umwandlungssatz

- zur Zeit 7,2
- in Zukunft $\pm 6,7?$

Konsequenz:

- Entweder Rentenanwartschaft
reduzieren ("Zeitbombe")
- oder Beiträge erhöhen

Das heisst: Spielraum für Flexibilisierung
ist gering

Kriterien des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes

- Problem: aktuelle Antiselektion
 - Grundsätzlich: Differenz Lebenserwartung – Rentenalter nicht mehr automatisch vergrössern
 - Kriterien
 - **Sozialkostenbelastung**
 - Betriebe
 - Personen / Haushalte
 - **Arbeitsangebot**
 - Qualitativ:
 - Qualifikation
 - Alt / Jung
 - Geschlecht
 - Nationalität
 - usw.
- ⇒ Altersspanne / Flexibilisierungsgrenze richtig? / verlängern?
- ⇒ Freiheitliches Konzept 10. AHV-Revision, d.h. keine Ruhestandsrente

Präferenzen des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes

- Übrige Kriterien:
 - Eindeutigkeit der Bezugskriterien
 - Vollziehbarkeit
 - Internationale Durchführbarkeit
 - Administrativer Aufwand
 - Kontrollaufwand

⇒ Präferenz: Lineare Kürzung für alle

AHV braucht: Einfachheit / Transparenz / Effizienz / Internationale Koordinierbarkeit

Flexibles Rentenalter – übrige Revisionsvorschläge

- Ruhestandsrente:
 - neg.
- Beitragsdauer:
 - (neg.)
- "Soziale Abfederung":
 - z.B. "Einkommenshöhe" /
 - Gesundheit / usw.
 - (neg. / ELG)
- Vorsparen im BVG:
 - (neg. / 3. Säule)
- Teilvorbezug
 - (eher nein /
 - 3. Säule)
- zu teuer
- "Polizeifunktion für AG"
- AHV-fremd
- Skala 44 \approx RA 62!
- Skala 48 utopisch
- AHV-fremd
- schlecht vollziehbar bei AHV
- international ungeeignet
- vgl. "Zeitbombe"
- Tiefe Einkommen?
- Komfort
- Wirtschaftlichkeit
- Vollzugsprobleme

Position des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes

Kriterium: 11. AHV-Revision bringt Sparbeitrag an Demographiekosten

Präferenz: Lineare Kürzung
Fragen/Disk.: – Flexibilisierungsgrenze?
– Kürzungssatz?
– Mehrkosten

Nicht das ganze soziale Konzert auf dem Instrument AHV spielen!

Forum 1998 über das Rentenalter

Das Rentenalter aus ArbeitnehmerInnen-Sicht

Hans-Ulrich Schütz

Das Rentenalter aus Arbeitnehmersicht

Hans-Ulrich Schütz

volkswirtschaftlicher Sekretär der
Vereinigung schweizerischer Angestelltenverbände VSA

Einleitung

Die soziale Sicherung im Alter bildet für alle Arbeitnehmerorganisationen - so auch für die VSA¹ - einen Kernbereich ihrer Tätigkeit. Ausgangspunkt für die Diskussion zum Rentenalter ist für uns dabei die *persönliche Betroffenheit* unserer Mitglieder. Die Pensionierung stellt für jedes Individuum einen grossen Einschnitt im Leben dar. Unsere Mitglieder erwarten von uns, dass wir uns sowohl für die Zeit vor diesem Zeitpunkt - lies die Arbeitsjahre *vor* der Pensionierung - wie auch für die Zeit im Ruhestand selbst für *Würde* und *soziale Sicherheit* einsetzen. Würde und Gewissheit über den Weg bis zum offiziellen Rücktrittszeitpunkt aus dem Erwerbsleben sind aber in der Krise der letzten sieben Jahre stark unter Druck geraten: die Schere zwischen "effektivem" und gesetzlichen Rücktrittsalter hat sich für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in dieser Zeit erheblich geöffnet. Nur einem Teil der Betroffenen standen Ueberbrückungshilfen in Form guter Sozialplanregelungen zur Verfügung. Viele andere wurden auf "Ausmusterungskanäle" wie Arbeitslosenversicherung, Kranken(tag-)geldversicherungen, IV, UV und Sozialhilfe verwiesen.

Gemeinsame Positionen von SGB, CNG und VSA: AHV-Plattform

Die drei nationalen Dachorganisationen der Arbeitnehmer - SGB, CNG und VSA - und die SPS haben weitgehend identische Vorstellungen zur Ausgestaltung der Altersvorsorge. Diese sind in der "AHV-Plattform" formuliert, die im Hinblick auf die 11. AHV-Revision gebildet und der Öffentlichkeit im Oktober 1997 vorgestellt worden ist. Die Plattform geht vom bestehenden

¹ Für die VSA z.B. war die Forderung nach einer existenzsichernden AHV 1917 direkter Gründungsanlass. Auch die seither von Angestelltenseite lancierten Volksinitiativen betrafen fast ausschliesslich die Altersvorsorge: so eine 1942 eingereichte Initiative (mit 179'000 Unterschriften) zur definitiven Errichtung der AHV(1948) und 1996 die gemeinsam mit dem SGB und andern Organisationen eingereichte Volksinitiative für eine Flexibilisierung des AHV-Rentenalters.

Verfassungsauftrag für die Altersvorsorge aus und enthält die gemeinsamen Ziel- und Finanzierungsvorstellungen zum Drei-Säulen-System. Die künftige Ausgestaltung der Rentenaltersregelung bildet dabei ein Kernelement dieser Plattform. Die "Eckwerte" sind in den beiden sich ergänzenden Rentenaltersinitiativen - der *Auffanginitiative* und der *Flexibilisierungsinitiative* - enthalten.

Obwohl auf die *zukünftige* Gestaltung des Rentenalters gerichtet, hängen Inhalt und Ausrichtung der beiden Initiativen stark mit der politischen Ausgangslage in der Schlussphase der Beratung der 10. AHV-Revision zusammen: Beide Vorstösse waren unmittelbare *Reaktionen* auf die vom Parlament gegen den Widerstand breiter Kreise durchgesetzte Erhöhung des Rentenalters für Frauen. Dazu ein kurzer Rückblick.

Rentenalter und 10. AHV-Revision

Für die *Arbeitnehmerorganisationen* waren *im Rahmen der 10. AHV-Revision* weder eine Heraufsetzung des Rentenalters für Frauen von 62 auf 64 Jahre noch Rentenvorbezugsmöglichkeiten *ohne* soziale Abfederungen Diskussionspunkte. Sie fühlten sich bestärkt durch die Aussage des Bundesrates in der Botschaft zu dieser Revision, wonach "immer noch eine beträchtliche Diskrepanz zwischen dem Verfassungsauftrag "Gleiche Rechte für Mann und Frau" und der gesellschaftlichen Realität besteht. Unter diesen Umständen ist eine Heraufsetzung des Rentenalters der Frauen gegenwärtig politisch kaum durchsetzbar²". Der Bundesrat hatte denn auch auf die Aufnahme dieses Punktes in diese 10. Revision verzichtet.

Obwohl der Diskriminierungstatbestand an sich unbestritten blieb, hat das Parlament gleichwohl die Erhöhung des Rentenalters für Frauen durchgesetzt. Trotz grossem Protest hat es sich dabei geweigert, diese Regelung abzukoppeln und das Volk separat darüber abzustimmen zu lassen. Die StimmbürgerInnen hatten damit nur die Alternative, die 10. AHV-Revision als Ganzes - mit den unbestritten positiven Neuerungen wie Splitting, Erziehungs- und Betreuungsgutschriften etc. - anzunehmen oder abzulehnen. Dagegen haben die Arbeitnehmerorganisationen opponiert, wenn vorerst auch auf zwei unterschiedlichen Wegen.

Analog zu den andern Arbeitnehmerorganisationen haben die Angestelltenverbände die (schrittweise) Heraufsetzung des Rentenalters für Frauen auf 64 Jahre aus den folgenden Gründen abgelehnt:

² Botschaft des Bundesrates über die zehnte Revision der Alters- und Hinterlassenenversicherung vom 5.3.1990, S. 26

1. *Gleichstellung nicht erfüllt*

Das Gleichstellungspostulat allein reichte weder damals noch heute zur Rechtfertigung der Anhebung des Frauenrentenalters aus. Die materielle Gleichstellung von Frauen und Männern war und ist nach wie vor nicht gegeben. Diskriminierungen von Frauen gibt es im Lohnbereich, Frauen sind häufiger arbeitslos, sie leisten mehr unbezahlte Arbeit etc.

2. *Kosten der 10. AHV-Revision nicht allein den Frauen aufbürden*

Die Arbeitnehmerorganisationen wehrten sich dagegen, dass die Kosten der in der 10. AHV-Revision enthaltenen Neuerungen vorwiegend den Frauen überbunden werden sollten.

3. *Demografiekosten nicht einseitig einem Bevölkerungssegment belasten*

Die Heraufsetzung des Frauenrentenalters ist im Parlament auch mit den Kosten der demografischen Alterung begründet worden, eine Komponente, die damals zunehmend ins allgemeine Bewusstsein gedrungen ist. Die damalige "Entdeckung" rechtfertigte aber nicht, dass man die Demografiekosten sozusagen vorsorglich und im Schnellverfahren mit einer Rentenalters-Erhöhung auf das Segment der Frauen abzuwälzen versuchte.

Der richtige Weg zur Abdeckung der demografisch bedingten Mehrkosten führt - wie nun vom Parlament in der Frühjahrssession 1998 mit dem zusätzlichen Mehrwertsteuerprozent beschlossen - über eine Belastung der *gesamten* Bevölkerung.

4. *Heraufsetzung widerspricht den Gegebenheiten auf dem Arbeitsmarkt*

Die Heraufsetzung des Rentenalters für Frauen stand - und steht weiterhin - völlig quer zu den Realitäten auf dem Arbeitsmarkt. Niemand hat bisher ernsthaft aufzuzeigen vermocht, wie und wo denn die zusätzlich erforderlichen Arbeitsplätze für ältere ArbeitnehmerInnen geschaffen werden könnten.

Die klare Tendenz zu einer faktischen Senkung des Pensionierungsalters - unabhängig von der gesetzlichen Regelung - auch in der Schweiz, wird in der Studie von S. Spycher³ deutlich nachgewiesen. Dass immer weniger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis zum regulären Rücktrittsalter beschäftigt werden, entspricht auch der individuellen Wahrnehmung unserer Mitglieder.

³ S. Spycher, Auswirkungen von Regelungen des AHV-Rentenalters auf die Sozialversicherungen, den Staatshaushalt und die Wirtschaft (Schlussbericht), BSV-Forschungsbericht Nr. 5/97, Bern, Juni 1997. S. 9ff

Auffang- und Flexibilisierungs-Initiative als Reaktionen der Arbeitnehmerorganisationen

Obwohl in der Sache - in der Ablehnung der Rentenalterserhöhung - einig, haben SGB/CNG einerseits und VSA andererseits im Herbst 1994, unmittelbar nach der Verabschiedung der 10. AHV-Revision im Parlament, zwei unterschiedliche Wege gewählt: SGB und CNG haben das Referendum ergriffen und als Alternative die Auffanginitiative vorgelegt, die Angestelltenverbände verlangten mit ihrer Flexibilisierungsinitiative eine nachträgliche Korrektur der 10. AHV-Revision.

Auffanginitiative

Die von SGB und CNG eingereichte Auffanginitiative will die Erhöhung des Frauenrentenalters rückgängig machen. Die Rentenaltersregelung wird damit nicht "in Beton gegossen", aber bis zum Inkrafttreten der 11. AHV-Revision soll weiterhin die bisherige Regelung 62/65 gelten. Die Unterschriften für diese Initiative sind in nur 2 Monaten gesammelt worden.

Flexibilisierungsinitiative

Diese Initiative zielt auf eine Flexibilisierung des Rentenalters für Frauen und Männer ab Alter 62. Die Ruhestandsrente kann ab der Altersgrenze 62 bezogen werden, sofern jemand die Erwerbstätigkeit ganz aufgibt oder nur noch in bescheidenem Masse erwerbstätig ist. Die Einkommensgrenze liegt beim Anderthalbfachen der Mindestrente, d.h. bei momentan Fr. 17'910.--. Die obere Altersgrenze - die Ruhestandsgrenze - ab der die Rente bedingungslos bezogen werden kann, soll durch das Gesetz bestimmt werden. Diese Regelung ermöglichte es, die obere Grenze flexibler an die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt abzustimmen.

Das Modell setzt beim bisher geltenden Rentenalter für die Frauen an. Die Gleichstellung der Geschlechter wird durch eine Absenkung der Ruhestandsgrenze für Männer erreicht. Die Limite von 62 Jahren liegt klar über dem in der Realität feststellbaren durchschnittlichen Rückzugsalter von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen aus dem Arbeitsmarkt.

Zu den Kosten

Selbstverständlich haben sich die InitiantInnen auch Gedanken zu den finanziellen Konsequenzen ihrer Vorschläge gemacht. Frau Nova wird in ihrem Referat detaillierter darauf eingehen, ich beschränke mich hier auf einige grundsätzliche Ueberlegungen.

Erstens werden bei einer *Anhebung* des Rentenalters für Frauen, wie sie die 10. AHV-Revision vorsieht, die *Kosten der gleichwohl stattfindenden "stillen" vorzeitigen Pensionierungen weitgehend nur in andere Sozialversicherungszweige und in Fürsorgeeinrichtungen verschoben*. Höchstens eine kleine Minderheit der Arbeitnehmer-Haushalte dürfte über ausreichende Ersparnisse verfügen, um sich einen vorzeitigen Rückzug aus dem Erwerbsleben selber finanzieren zu können.

Zweitens sind wir bei der Kostenschätzung davon ausgegangen, dass der *Uebertritt ins Rentenalter gestaffelt* erfolgt. Ob und in welchem Masse dies der Fall sein wird, hängt natürlich ganz entscheidend von der Arbeitsmarktlage ab. Indirekt ist hier auch die Verantwortlichkeit des Staates für eine Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik angesprochen. Deren Erfolg - oder Nichterfolg - wird sich in den jährlichen Rücktrittsquoten stark niederschlagen.

Was die *Motivation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer* zur Weiterarbeit über die Ruhestandsgrenze von 62 Jahren betrifft, so gehen wir davon aus, dass Menschen, die physisch und psychisch mit 62 Jahren noch einigermaßen fit sind, Arbeit keineswegs nur als Last empfinden: *Viele von ihnen würden gerne weiter arbeiten, wenn die Rahmenbedingungen stimmen*. Damit ist die grosse Bedeutung der *betrieblichen Personal- und Alterspolitik* angesprochen. Wir teilen die Ansicht, dass letztere "derzeit im privaten Sektor für den Rücktrittszeitpunkt entscheidender zu sein (scheint) als die individuellen Präferenzen⁴".

Seitens der Arbeitgeberorganisationen wird eine flexible Regelung, die beim Rückzugsalter 62 einsetzt, als nicht bezahlbar bezeichnet. Aus der Sicht der steigenden Lebenserwartung sei eine Altersgrenze 62 zudem auch nicht das "Gelbe vom Ei". Für dieses letztere Argument haben wir ein gewisses Verständnis. Da aber in der wirtschaftlichen Realität das *effektive* Rückzugsalter aus dem Erwerbsprozess immer weiter absinkt, könnten die Arbeitnehmerverbände einer Anhebung des Rentenalters nie zustimmen, wenn - wie bereits erwähnt - nicht gleichzeitig glaubwürdig aufgezeigt wird, wie denn die Beschäftigung der Betroffenen gesichert werden kann. In den Unternehmungen und in der Gesellschaft muss hierfür noch ein Wertewandel stattfinden, der handfeste - d.h. institutionell abgesicherte - Sicherheiten dafür bietet, dass die betroffenen ArbeitnehmerInnen wirtschaftlich nicht zwischen Stuhl - lies effektives Pensionierungsalter - und Bank - lies gesetzliches Rentenalter - fallen! Von Tatbeweisen für überzeugende "Ueberbrückungslösungen" sind wir noch recht weit entfernt!

Abschliessende Bemerkungen

Die Regelung des Rentenalters ist international betrachtet in den letzten Jahren - gewollt oder ungewollt - u.a. auch zu einem Instrument geworden, mit dem fehlende Beschäftigung "kompensiert" werden soll oder werden muss. Die Wirtschaftsgesellschaft wird - wie im ersten Teil der heutigen Veranstaltung eindrucklich aufgezeigt - noch wesentlich bessere als die heute vorhandenen Antworten finden müssen, wie sie mit einer steigenden Lebenserwartung auf der einen Seite und einer sinkenden "Nutzungsperiode der menschlichen Arbeitskraft" andererseits langfristig umgehen will. Wir werden uns vermehrt mit Fragen beschäftigen müssen, wie sie etwa der Initiative der Gesellschaft für gerechte Arbeitsteilung (GeGAV-Initiative) aufwirft, die eine bessere Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit anvisiert. Es würde zu weit führen, auf diese und andere Vorstellungen - z.B. die angekündigte Arbeitszeitinitiative des SGB - einzugehen. Klar ist jedoch, dass wir auch in Bezug auf die Regelung des Rentenalters nicht mehr ohne solche "Makro-Betrachtungen " auskommen werden.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.

Forum 1998 über das Rentenalter

Das Rentenalter aus ArbeitnehmerInnen-Sicht

Colette Nova

Das Rentenalter aus Arbeitnehmersicht

Colette Nova, SGB.

Herr Schütz hat Ihnen die von allen Gewerkschaften gemeinsam getragenen Volksinitiativen vorgestellt, wie auch die Gründe, die uns dazu geführt haben, diese Initiativen zu lancieren. Die Altersvorsorge, und damit auch das Rentenalter gehört und gehörte schon immer zu unserem Kerngeschäft. Für die Lohnabhängigen – und das ist die überwiegende Mehrheit in diesem Land – ist die Frage, ab welchem Zeitpunkt ihre Existenz auch ohne Erwerbstätigkeit gesichert ist, eine zentrale Frage. Ich gehe im folgenden nur auf die Initiative „für eine Flexibilisierung der AHV“ ein, denn über die Auffanginitiative wird noch dieses Jahr abgestimmt. Zudem wird die Auffanginitiative - falls sie angenommen wird - ihre Wirkung nur bis zum Inkrafttreten der 11. AHV-Revision entfalten, also nur vorübergehend.

Die Referate und die Diskussion von heute morgen haben einen Handlungsbedarf für die komplexen Probleme im Zusammenhang mit der demografischen und der gesellschaftlichen Entwicklung der nächsten Jahrzehnte aufgezeigt. Es ist aber nicht sinnvoll und praktikabel, alle diese Fragen schon in der 11. AHV-Revision lösen zu wollen. Zudem ist die AHV auch nicht der einzige Lösungsansatz für diese Probleme.

Keine teure Initiative

Der Bundesrat lehnt unsere Flexibilisierungsinitiative, wie auch diejenige der Grünen Partei, ab, und zwar ausschliesslich aus finanziellen Ueberlegungen. Denn das Anliegen nach einer Flexibilisierung des Rentenalters unterstützt er generell.

Es lohnt sich, die Zahlen, welche für die bundesrätliche Ablehnungsempfehlung ausschlaggebend waren, näher zu betrachten. Die in der Botschaft aufgeführten Zahlen enthalten teilweise unhaltbare Unterstellungen und basieren auf sehr vielen Annahmen. So wurden die Uebergangseffekte in den Berechnungen nicht einberechnet – obwohl diese, wie aus der ebenfalls in der Botschaft aufgeführten Graphik ersichtlich ist, total innert 10 Jahren – nach Augenmass – etwa 7 Mrd. betragen, nämlich etwa 1 Mrd. pro Jahr während mehreren Jahren, nachher nehmen sie ab. Ein solches Vorgehen ist nicht seriös!

Ebenfalls nicht berücksichtigt worden sind die Ausgaben, welche viele Unternehmen und/oder teilweise die Pensionskassen für Frühpensionierungen tätigen – sei es aus wirtschaftlichen Gründen, wie dies heute meistens der Fall ist, oder aber aus grundsätzlichen sozialpolitischen Ueberlegungen. Dass diese Beträge nicht einfach zu schätzen sind, ist klar. Auf jeden Fall aber handelt es sich um erkleckliche Summen. Die AHV-Ruhestandsrente

gemäss unserer Initiative, aber auch andere Modelle des flexiblen Rentenalters entlasten solche Unternehmen in einem gewissen Mass. Es wäre also angezeigt, auch Zahlen über die Einsparungen der Unternehmen in die Berechnung der Gesamtkosten einzubeziehen.

Im weiteren sind unseres Erachtens auch die Angaben über die Einsparungen bei der IV zu niedrig: Sie umfassen nur die Einsparungen aufgrund der kürzeren Auszahlungsdauer der IV-Renten – schreiben also die heutige Situation einfach weiter. Völlig ausser acht gelassen wurde aber, dass mit der Ruhestandsrente sehr viele Neuzugänge in der IV – die heute gewissermassen noch „in der Pipeline“, sprich im IV-Verfahren oder kurz davor stecken – vermieden werden können.

Natürlich sind solche Schätzungen schwierig. Aber in der Botschaft wird bei den Einsparungen „tiefgestapelt“. Das ist auch bei den Zahlen zur Arbeitslosenversicherung der Fall: Es wird mit einer Wiederbesetzungsquote von nur 50 % gerechnet. Diese Quote ist aber, auch laut den Autoren der Studie BASS, im internationalen Vergleich tief / zu tief? Man hätte auch mit einer etwas realistischeren Quote rechnen dürfen und sollen! Die AHV-Ruhestandsrente ist nämlich, im Gegensatz zur Verordnung über die Förderung des Vorruhestands in der ALV, nicht an eine Wiederbesetzung durch Arbeitslose gebunden.

Zweifel sind auch bei den bescheidenen Zahlen zu den Einsparungen bei der Sozialhilfe angebracht. Wer einen Blick auf die Ausgabenexplosion in der Sozialhilfe wirft, kann verstehen, warum ich das sage.

Weiter zeigt die Praxis, dass viele Unternehmen heute einen Teil ihres Arbeitsmangels über Lohnausfallversicherungen bei Krankheit abwälzen, und, in einem gewissen Ausmass, auch über die Unfallversicherung. Der Verwaltung scheint dies aber nicht bekannt zu sein, denn dieser Aspekt ist nicht in ihre Zahlen eingeflossen – obwohl die BASS-Studie die beiden Versicherungen aufführt!

Anknüpfend an eine Aussage von Herrn Schuppisser stelle ich fest, dass das Konzert „Rentenalter“ heute auf einer Vielzahl von Instrumenten gespielt wird, die leider nicht aufeinander abgestimmt sind – eine Kakophonie!

Schliesslich stellen fast alle diese Zahlen auf die IDAFiSo-Annahmen über das Wirtschaftswachstum ab – die der SGB schon genügend kritisiert hat, sodass ich hier nicht mehr im Detail darauf zurückkommen muss. Es ist klar, dass die Schätzungen zum Finanzhaushalt der AHV – und damit zur Frage, ob allfällige Mehrkosten finanzierbar sind oder nicht – sehr unterschiedlich ausfallen, je nachdem, auf welches Wirtschaftswachstum man abstellt. Der Vollständigkeit halber muss ich natürlich anfügen, dass mit einem positiveren Szenario zum Wirtschaftswachstum logischerweise auch weniger Arbeitslosigkeit verbunden ist, also auch weniger Einsparungen bei den anderen Sozialversicherungen, sowie ein geringerer gesellschaftlicher Druck, eine Ruhestandsrente einzuführen. Andererseits ist es dann leichter, ein flexibles Rentenalter zu finanzieren.

Mit anderen Worten: Hätte der Bundesrat anders gerechnet, dann hätte er vielleicht sogar die Annahme der Initiative vorschlagen müssen! Jedenfalls scheint ihm eine Gesamtsicht zu fehlen.

Die Ruhestandsrente bleibt auch dann eine notwendige und richtige Sache, selbst wenn – nach meinen Korrekturen – per saldo doch noch Mehrkosten übrigbleiben sollten. Es geht ja um die Würde von vielen Menschen, und die hat einen Preis.

Die Wirtschaft praktiziert ein tieferes Rentenalter

Heute morgen ist die Rentenaltersfrage hauptsächlich als ein individueller Entscheid dargestellt worden. Heute ist die Realität aber gerade nicht so: Die meisten vorzeitigen Pensionierungen erfolgen nicht wirklich freiwillig, sondern erzwungen.

Wie sogar der BR in seiner Botschaft sagt, besteht gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten, wie es gegenwärtig der Fall ist, ein Druck der Wirtschaft zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem heutigen legalen Rentenalter – wie dies ja auch die BASS-Studie bestätigt. Das heisst aber nichts anderes, als dass auch für die Wirtschaft eigentlich ein niedrigeres Rentenalter sinnvoller wäre. Deshalb erscheint die Haltung der meisten Wirtschaftsvertreter, die ja das heutige Rentenalter noch erhöhen wollen, in den Augen vieler fast schizophren. Vor allem, wenn sie die Erklärung, woher die zusätzlich benötigten Arbeitsplätze kommen sollen, schuldig bleiben. In diesem Zusammenhang zitiere ich gerne die OECD – ein Klub, den man überhaupt nicht der ideologischen Nähe zu den Gewerkschaften verdächtigen kann – für welche eine Rentenaltererhöhung nicht ein taugliches Mittel ist, um die Finanzierung der Altersvorsorge zu sichern, wenn die Wirtschaft nicht in der Lage ist, die dafür notwendigen Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen.

Und wir alle wissen, dass nicht erst 62-Jährige, sondern schon 55-Jährige (oder noch Jüngere) auf dem Arbeitsmarkt häufig als zu alt betrachtet werden.

Die heutige Situation führt auch zu krassen Ungleichbehandlung zwischen Arbeitnehmern. Je nachdem, bei welchem Betrieb man oder frau arbeitet, kann man/frau ohne Sorgen z.B. mit 58 oder gar mit 56 gehen – oder aber man/frau steht auf der Strasse oder wird zwangsfrühpensioniert mit zu niedrigem Renteneinkommen, in einem Alter, in welchem einem kein Arbeitgeber mehr haben will. Das ist inakzeptabel: In der modernen Schweiz des ausgehenden 20. Jahrhunderts soll auch eine Kassierin beim Denner oder ein Bauarbeiter ein Anrecht auf einen flexiblen Altersrücktritt mit einem anständigen Einkommen haben - nicht nur der Bankdirektor, der bei dieser Gelegenheit finanziell „geputzt und gestrahlt“ wird! Mit der beruflichen Vorsorge verstärken sich diese soziale Ungleichheiten noch einmal. Stossend ist auch, dass sozial schlecht Gestellte – wie etwa Bauarbeiter – eine deutlich niedrigere Lebenserwartung und ein viel höheres Unfall- und Invaliditätsrisiko haben als sozial Gutgestellte.

Die Wirtschaft will – abgesehen von einigen löblichen Ausnahmen – ihre Verantwortung nicht wahrnehmen. Nach dem Motto: „Die Gewinne privatisieren – die Kosten der Gesellschaft überlassen“. Das können wir nicht akzeptieren. Die Ruhestandsrente ist eine gute Möglichkeit, um auch die Wirtschaft an den Kosten zu beteiligen, und die Kosten besser unter den Unternehmen zu verteilen.

Flexibilisierungsvorschläge der Verwaltung sind für die Gewerkschaften ungenügend

Das BSV hat Flexibilisierungsmodelle ausgearbeitet, die deutlich unter unserer Ruhestandsrente liegen, und die daher für uns ungenügend sind. Vergleichen wir die beiden Modelle untereinander, dann ist aber klar, dass wir das auf Beitragsjahren basierende Modell präferieren, und dasjenige mit den einkommensabhängigen Rentenkürzungen absolut

verwerfen. Und natürlich muss eine flexible Rentenalterregelung schon ab 62 möglich sein, nicht erst ab 63 – sonst wäre sie zu rigide.

Unterschiede zum Ausland

Häufig wird uns entgegengehalten, dass andere Länder gegenwärtig das Rentenalter erhöhen oder Senkungen rückgängig machen, unsere Initiative also gar nicht im Trend liege.

Viele Länder haben auf die – bei ihnen früher aufgetretene - Arbeitslosigkeit mit Rentenaltersenkung und Frühpensionierung reagiert (s. Studie BASS). In einigen Ländern wurde das Rentenalter sogar recht radikal gesenkt (das erklärt die niedrigeren Erwerbsquoten in den betroffenen Alterstranchen). Dabei hat sich aber auch gezeigt, dass eine Lösung der Arbeitslosigkeit allein über eine derart massive Rentenaltersenkung nicht ideal ist. Zudem kosten das natürlich sehr viel, was die jetztige Gegenbewegung erklärt.

Die Schweizer Gewerkschaften behaupten aber auch gar nicht, die Arbeitslosigkeit allein über das flexible Rentenalter lösen zu wollen. Wir verlangen auch keine Senkung des Rentenalters auf 55. Wir sind sehr „vernünftig“ mit der Ruhestandsrente ab 62.

Herr Haug hat heute morgen darauf hingewiesen, dass noch flankierende Massnahmen notwendig sind, z.B. Altersteilzeit und eine bessere Verteilung der Arbeit. Auch dafür setzt sich der Schweizerische Gewerkschaftsbund ein mit seiner Initiative für eine kürzere Arbeitszeit.

Die Ruhestandsrente ist ein Beitrag an die Verbesserung der Lebensqualität und der Beschäftigungslage – der Aeltern und der Jungen. Für die älteren Beschäftigten – oder eben Arbeitslosen – zwischen 55 und 62, müssen unbedingt und dringend andere Lösungen gefunden werden. Wenn dafür, wie von Herrn Barde angeregt, sozialpartnerschaftliche Lösungen gefunden werden könnten, wäre das sehr positiv. Wir sind gerne bereit, darüber mit den Arbeitgebern zu diskutieren.

Beiträge zur sozialen Sicherheit

In dieser Reihe veröffentlicht das Bundesamt für Sozialversicherung Forschungsberichte (fett gekennzeichnet) sowie weitere Beiträge aus seinem Fachgebiet. Bisher wurden publiziert:

	Bezugsquelle Bestellnummer
Forschungsbericht: Wolfram Fischer, Möglichkeiten der Leistungsmessung in Krankenhäusern: Überlegungen zur Neugestaltung der schweizerischen Krankenhausstatistik. Nr. 1/94	EDMZ* 318.010.1/94 d
Rapport de recherche: André Bender, M. Philippe Favarger, Dr. Martin Hoesli: Evaluation des biens immobiliers dans les institutions de prévoyance. N° 2/94	OCFIM* 318.010.2/94 f
Forschungsbericht: Hannes Wüest, Martin Hofer, Markus Schweizer: Wohneigentumsförderung – Bericht über die Auswirkungen der Wohneigentumsförderung mit den Mitteln der beruflichen Vorsorge. Nr. 3/94	EDMZ* 318.010.3/94 d
Forschungsbericht: Richard Cranovsky: Machbarkeitsstudie des Technologiebewertungsregister. Nr. 4/94	EDMZ* 318.010.4/94 d
Forschungsbericht: BRAINS: Spitex-Inventar. Nr. 5/94	EDMZ* 318.010.5/94 d
Forschungsbericht: Jacob van Dam, Hans Schmid: Insolvenzversicherung in der beruflichen Vorsorge. Nr. 1/95	EDMZ* 318.010.1/95 d
Forschungsbericht: BASS: Tobias Bauer. Literaturrecherche: Modelle zu einem garantierten Mindesteinkommen. Nr. 2/95	EDMZ* 318.010.2/95 d
Forschungsbericht: IPSO: Peter Farago. Verhütung und Bekämpfung der Armut: Möglichkeiten und Grenzen staatlicher Massnahmen. Nr. 3/95	EDMZ* 318.010.3/95 d
Bericht des Eidgenössischen Departementes des Innern zur heutigen Ausgestaltung und Weiterentwicklung der schweizerischen 3-Säulen-Konzeption der Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge. Oktober 1995	EDMZ* 318.012.1/95 d/i
Universität Zürich, Interdisziplinäre Vorlesungsreihe 1995/96: Das neue KVG – Was ändert sich im Gesundheitswesen? Die Referate. Teil I	BSV** 96.217
Universität Zürich, Interdisziplinäre Vorlesungsreihe 1995/96: Das neue KVG – Was ändert sich im Gesundheitswesen? Die Referate. Teil II	BSV** 96.538
Interdepartementale Arbeitsgruppe "Finanzierungsperspektiven der Sozialversicherungen" (IDA FiSo 1): Bericht über die Finanzierungsperspektiven der Sozialversicherungen (unter besonderer Berücksichtigung der demographischen Entwicklung).	EDMZ* 318.012.1/96 d
Forschungsbericht: Laura Cardia-Vonèche et al.: Familien mit alleinerziehenden Eltern. Nr. 1/96	EDMZ* 318.010.1/96 d
Bericht der Arbeitsgruppe "Datenschutz und Analysenliste / Krankenversicherung". Nr. 2/96	BSV** 96.567

* EDMZ = Eidgenössische Drucksachen- und Materialzentrale, 3000 Bern

+ OCFIM = Office fédéral des imprimés et du matériel, 3000 Berne

** BSV = Bundesamt für Sozialversicherung, Informationsdienst, 3003 Bern

** OFAS = Office fédéral des assurances sociales, Service d'information, 3003 Berne

Beiträge zur sozialen Sicherheit

In dieser Reihe veröffentlicht das Bundesamt für Sozialversicherung Forschungsberichte (fett gekennzeichnet) sowie weitere Beiträge aus seinem Fachgebiet. Bisher wurden publiziert:

	Bezugsquelle Bestellnummer
Berufliche Vorsorge: Neue Rechnungslegungs- und Anlagevorschriften; Regelung des Einsatzes der derivativen Finanzinstrumente; Verordnungstext / Erläuterungen / Fachempfehlungen. Nr. 3/96	EDMZ* 318.010.3/96 d
Forschungsbericht: Martin Wechsler, Martin Savioz: Umverteilung zwischen den Generationen in der Sozialversicherung und im Gesundheitswesen. Nr. 4/96	EDMZ* 318.010.4/96 d
Forschungsbericht: Wolfram Fischer: Patientenklassifikationssysteme zur Bildung von Behandlungsfallgruppen im stationären Bereich. Nr. 1/97	EDMZ* 318.010.1/97 d
Forschungsbericht: Infrac: Festsetzung der Renten beim Altersrücktritt und ihre Anpassung an die wirtschaftliche Entwicklung. Überblick über die Regelungen in der EU. Nr. 2/97	EDMZ* 318.010.2/97 d
Forschungsbericht: Heinz Schmid: Prämiengenehmigung in der Krankenversicherung. Expertenbericht. Nr. 3/97	EDMZ* 318.010.3/97 d
Forschungsbericht: Eine Zusammenarbeit zwischen IPSO und Infrac: Perspektive der Erwerbs- und Lohnquote. Nr. 4/97	EDMZ* 318.010.4/97 d
Forschungsbericht: Stefan Spycher, BASS: Auswirkungen von Regelungen des AHV-Rentenalters auf die Sozialversicherungen, den Staatshaushalt und die Wirtschaft. Nr. 5/97	EDMZ* 318.010.5/97 d
Forschungsbericht: Günther Latzel, Christoph Andermatt, Rudolf Walther, BRAINS: Sicherung und Finanzierung von Pflege- und Betreuungsleistungen bei Pflegebedürftigkeit. Band I und II. Nr. 6/97	EDMZ* 318.010.6/97 d
Interdepartementale Arbeitsgruppe "Finanzierungsperspektiven der Sozialversicherungen (IDA FiSo) 2": Analyse der Leistungen der Sozialversicherungen; Konkretisierung möglicher Veränderungen für drei Finanzierungsszenarien.	EDMZ* 318.012.1/97 d

* EDMZ = Eidgenössische Drucksachen- und Materialzentrale, 3000 Bern

* OCFIM = Office fédéral des imprimés et du matériel, 3000 Berne

** BSV = Bundesamt für Sozialversicherung, Informationsdienst, 3003 Bern

** OFAS = Office fédéral des assurances sociales, Service d'information, 3003 Berne

Beiträge zur sozialen Sicherheit

In dieser Reihe veröffentlicht das Bundesamt für Sozialversicherung Forschungsberichte (fett gekennzeichnet) sowie weitere Beiträge aus seinem Fachgebiet. Bisher wurden publiziert:

	Bezugsquelle Bestellnummer
Publikationen zur Untersuchung "Neue Formen der Krankenversicherung"	
Übersicht	
Forschungsbericht: Rita Baur, Wolfgang Hunger, Klaus Kämpf, Johannes Stock (Prognos AG): Evaluation neuer Formen der Krankenversicherung. Synthesebericht. Nr. 1/98	EDMZ* 318.010.1/98 d
Materialienberichte / Befragungen	
Forschungsbericht: Rita Baur, Doris Eyett (Prognos AG): Die Wahl der Versicherungsformen. Untersuchungsbericht 1. Nr. 2/98	EDMZ* 318.010.2/98 d
Forschungsbericht: Rita Baur, Doris Eyett (Prognos AG): Bewertung der ambulanten medizinischen Versorgung durch HMO-Versicherte und traditionell Versicherte. Untersuchungsbericht 2. Nr. 3/98	EDMZ* 318.010.3/98 d
Forschungsbericht: Rita Baur, Doris Eyett (Prognos AG): Selbstgetragene Gesundheitskosten. Untersuchungsbericht 3. Nr. 4/98	EDMZ* 318.010.4/98 d
Forschungsbericht: Rita Baur, Armin Ming, Johannes Stock, Peter Lang (Prognos AG): Struktur, Verfahren und Kosten der HMO-Praxen. Untersuchungsbericht 4. Nr. 5/98	EDMZ* 318.010.5/98 d
Forschungsbericht: Johannes Stock, Rita Baur, Peter Lang (Prognos AG); Prof. Dr. Dieter Conen: Hypertonie-Management. Ein Praxisvergleich zwischen traditionellen Praxen und HMOs. Nr. 6/98	EDMZ* 318.010.6/98 d
Materialienberichte / Administrativdatenuntersuchung	
Forschungsbericht: Stefan Schütz et al.: Neue Formen der Krankenversicherung: Versicherte, Leistungen, Prämien und Kosten. Ergebnisse der Administrativdatenuntersuchung, 1. Teil. Nr. 7/98	EDMZ* 318.010.7/98 d
Forschungsbericht: Herbert Känzig et al.: Neue Formen der Krankenversicherung: Alters- und Kostenverteilungen im Vergleich zu der traditionellen Versicherung. Ergebnisse der Administrativdatenuntersuchung, 2. Teil. Nr. 8/98	EDMZ* 318.010.8/98 d
Rapport de recherche: Gabriel Sottas et al.: Données administratives de l'assurance-maladie: Analyse de qualité, statistique élémentaire et base pour les exploitations. N° 9/98	EDMZ* 318.010.9/98 f
Die Fragebogen der Versichertenbefragung (5 Teile) sind erhältlich bei: Bundesamt für Sozialversicherung, Sektion Statistik, Hr. Herbert Känzig, 3003 Bern (Tel. 031 / 322 91 48)	

* EDMZ = Eidgenössische Drucksachen- und Materialzentrale, 3000 Bern

* OCFIM = Office fédéral des imprimés et du matériel, 3000 Berne

** BSV = Bundesamt für Sozialversicherung, Informationsdienst, 3003 Bern

** OFAS = Office fédéral des assurances sociales, Service d'information, 3003 Berne

Beiträge zur sozialen Sicherheit

In dieser Reihe veröffentlicht das Bundesamt für Sozialversicherung Forschungsberichte (fett gekennzeichnet) sowie weitere Beiträge aus seinem Fachgebiet. Bisher wurden publiziert:

	Bezugsquelle Bestellnummer
Forschungsbericht: Tobias Bauer, (BASS): Kinder, Zeit und Geld. Eine Analyse der durch Kinder bewirkten finanziellen und zeitlichen Belastungen von Familien und der staatlichen Unterstützungsleistungen in der Schweiz Mitte der Neunziger Jahre. Nr. 10/98	EDMZ* 318.010.10/98 d
Forschungsbericht: Tobias Bauer (BASS): Auswirkungen von Leistungs- veränderungen bei der Arbeitslosenversicherung. Im Auftrag der IDA FiSo 2. Nr. 11/98	EDMZ* 318.010.11/98 d
Forschungsbericht: Stefan Spycher (BASS): Auswirkungen von Leistungsveränderungen bei der Witwenrente. Im Auftrag der IDA FiSo 2. Nr. 12/98	EDMZ* 318.010.12/98 d
Forschungsbericht: André Müller, Felix Walter, Renger van Nieuwkoop (ECOPLAN); Stefan Felder: Wirtschaftliche Auswirkungen von Refor- men der Sozialversicherungen. DYNASWISS – Dynamisches allge- meines Gleichgewichtsmodell für die Schweiz. Im Auftrag der IDA FiSo 2. Nr.13/98	EDMZ* 318.010.13/98 d
Forschungsbericht: S.P. Mauch, R. Iten, S. Banfi, D. Bonato, T. von Stokar (INFRAS); B. Schips, Y. Abrahamsen (KOF/ETH): Wirtschaft- liche Auswirkungen von Reformen der Sozialversicherungen. Schlussbericht der Arbeitsgemeinschaft INFRAS/KOF. Im Auftrag der IDA FiSo 2. Nr. 14/98	EDMZ* 318.010.14/98 d
Forschungsbericht: Spartaco Greppi, Raymond Rossel, Wolfram Strüwe (BFS): Der Einfluss des neuen Krankenversicherungsgesetzes auf die Finanzierung des Gesundheitswesens. Bericht im Rahmen der Wirkungsanalyse KVG. Nr. 15/98	EDMZ* 318.010.15/98 d
Bundesamt für Sozialversicherung (Herausgeber), Forum Rentenalter. Die Referate (April 1998), Nr. 16/98	EDMZ* 318.010.16/98 df

* EDMZ = Eidgenössische Drucksachen- und Materialzentrale, 3000 Bern

* OCFIM = Office fédéral des imprimés et du matériel, 3000 Berne

** BSV = Bundesamt für Sozialversicherung, Informationsdienst, 3003 Bern

** OFAS = Office fédéral des assurances sociales, Service d'information, 3003 Berne