

Systemowe rozwiązania emerytalne, które rozwinęły się po II wojnie światowej dostosowane były jak już wspomniano do ówczesnego modelu społeczno-gospodarczego. Zgodna z tym modelem była również koncepcja cyklu życia, według której kolejne etapy życia: dzieciństwo/młodość, okres zatrudnienia a następnie okres emerytalny stanowiły oddzielone, następujące po sobie sekwencje. Tradycyjna emerytura wiązała się w tej koncepcji z przejściem od pełnego zatrudnienia do pełnej emerytury.

Instytucjonalnie takie rozwiązanie wspierał, na przykład, obowiązkowy wiek emerytalny uniemożliwiający lub utrudniający pracę po jego przekroczeniu. Pracodawcy prywatni natomiast stosowali metodę kalkulacji świadczenia dla sterowania zatrudnieniem; jeżeli świadczenie zakładowe nie rosło po przekroczeniu określonego wieku – pracownik miał silny bodziec aby odejść z zatrudnienia.

Współcześnie spotyka się rozwiązania stopniowego odchodzenia z rynku pracy i narastające dla nich zainteresowanie. Odpowiada to na różne potrzeby po stronie pracowników, pracodawców i – szerzej – społeczeństwa. Osoby starsze, po przekroczeniu statutowego wieku emerytalnego (jeśli jest wyznaczony) mogą chcieć kontynuować pracę dla satysfakcji, dla kontaktów społecznych i – przede wszystkim ze względu na potrzebę podtrzymywania statusu materialnego. Z kolei ich stan zdrowia może utrudniać pozostawanie w zatrudnieniu na pełny etat.

Pracodawca może być zainteresowany w zatrzymaniu (lub zatrudnieniu) osoby starszej ze względu na braki podaży pracy, lub braki w podaży osób wykształconych i z doświadczeniem zawodowym a także ze względu na cechy przypisywane starszym pracownikom jak rzetelność, odpowiedzialność itp.

Korzyść dla społeczeństwa polega na pełniejszym wykorzystaniu potencjału wiedzy i kompetencji obywateli oraz na wkładzie tych osób w budowanie wspólnego dobrobytu ekonomicznego oraz na budowaniu zintegrowanego społeczeństwa. W tym kontekście postuluje się: ograniczenie wcześniejszego przechodzenia na emeryturę, podnoszenie formalnego wieku emerytalnego, wspieranie zatrudnienia po przekroczeniu wieku emerytalnego.

W przypadku stopniowego przechodzenia na emeryturę, w literaturze przedmiotu, analizuje się zarówno rozwiązania w systemach prywatnych jak i publicznych. Rozwiązania w systemach prywatnych mają mniejszy zasięg ponieważ dotyczą albo konkretnej firmy albo branży. Wyjątkowo szeroki zasięg mają rozwiązania prywatne

w Holandii i z tego powodu w tym punkcie będzie mowa również o postawach wobec elastycznych rozwiązań emerytalnych w Holandii.

Elastyczne odchodzenie z rynku pracy może przybierać różne formy. Przejście do kolejnych etapów może być też odwracalne: osoba może zdecydować się na redukcję czasu zatrudnienia a następnie, po okresie czasowego spowolnienia, wrócić do pełnego zatrudnienia.

O stopniowym przechodzeniu na emeryturę mówi się w następujących sytuacjach: redukcji godzin (lub wynagrodzenia) w zatrudnieniu, którym towarzyszy częściowa emerytura, zmiana pracodawcy w wieku 55 lat i więcej (rezygnacja z podstawowego zatrudnienia), subiektywna ocena pracownika w tej kwestii. W tym kontekście stosuje się różne terminy: głównie - stopniowe przechodzenie na emeryturę, w którym podkreśla się relację zatrudnienia lub - częściowa emerytura - z naciskiem na pobieranie świadczenia.

Charakterystyki stopniowego przechodzenia na emeryturę:

- Poziom płacy. Z reguły przejście stopniowe na emeryturę wiąże się z przejściem do pracy o niższym wynagrodzeniu. Wynagrodzenie (z powodu mniejszej ilości godzin ale nie tylko z tego powodu) może zmniejszyć się o 40%-50%
- Emerytury. W przypadku częściowych emerytur z systemów prywatnych wymiar emerytury na ogół odpowiada ograniczeniu liczby godzin w pracy.
- Subiektywna ocena dokonana przez pracownika

Stosowanie stopniowego przechodzenia na emeryturę wiąże się, obok wspomnianych wyżej korzyści, z występowaniem barier takich jak:

- Stałe koszty pracodawcy. W niektórych sytuacjach ponoszenie kosztów stałych jest opłacalne tylko w przypadku określonej ilości przepracowanych godzin. Dlatego pracodawca może nie godzić się na ograniczenie godzin w przypadku pracownika i preferować zwolnienie go i zatrudnienie w to miejsce osoby, która podejmie pracę w pełnym wymiarze.
- Technologia produkcji może wiązać się z taką organizacją pracy, która utrudnia albo uniemożliwia zatrudnienie w niepełnym wymiarze
- Kwalifikacje; w niektórych przypadkach ograniczenie wymiaru zatrudnienia może negatywnie wpłynąć na podtrzymywanie lub rozwój kompetencji

zawodowych. Pracodawcy mniej chętnie wysyłają na szkolenia osoby starsze, ponieważ perspektywa zwrotu z inwestycji w kształcenie jest krótsza