

ANNA BERA, DAMIAN WALCZAK

## Problematyka wieku emerytalnego w modernizacji polskiego systemu emerytalnego. Głos w dyskusji

*W dniu 13 lutego 2012 r. – zgodnie ze wskazaniem zawartym w exposé premiera Donalda Tuska z 18 listopada 2011 r. – rząd przedstawił ustawę o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw. Zaproponowane w projekcie rozwiązania skoncentrowano na regulacji docelowego podwyższenia wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn. Jego uzasadnienie wskazuje, iż zmiany mają na celu poprawę sytuacji finansowej Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, zwiększenie potencjalnych emerytur oraz aktywizację zawodową osób w wieku powyżej sześćdziesięciu lat.*

*Dyskusja nad wysokością wieku przechodzenia na emeryturę ujawniła potrzebę wprowadzenia rozwiązań dotyczących zmian na rynku pracy oraz wzmocnienia polityki prorodzinnej. Artykuł podejmuje próbę analizy argumentów i kontrargumentów za podniesieniem wieku emerytalnego w Polsce w świetle wybranych statystyk opisujących rynek ubezpieczeń emerytalnych.*

### Wprowadzenie

Podjęcie decyzji o zakończeniu aktywności zawodowej i przejściu na emeryturę jest jednym z kluczowych momentów w życiu każdego człowieka. Proces ten, w wymiarze społecznym, odgrywa także bardzo istotną rolę w gospodarce każdego kraju, i to zarówno ze względów ekonomicznych, jak i politycznych.

Obecnie w Polsce ustawowy wiek przejścia na emeryturę kobiet wynosi 60 lat, natomiast mężczyzn – 65 lat. Jednakże, po pierwsze istnieje wiele zawodów, w których pracownicy korzystają z możliwości wcześniejszego przejścia na emeryturę; po drugie, pomimo obowiązywania minimalnego wieku emerytalnego, przeciętny wiek emerytalny kobiet w momencie przyznania emerytury w 2010 r. w Polsce wyniósł 59,0 lat, a mężczyzn – 60,2 lat<sup>1</sup>. W exposé premiera z 18 listopada

1. *Emerytury i renty przyznane w 2010 r.*, s. 7, <http://www.zus.pl> [10.03.2012]. Dla porównania w tym samym 2010 r. przeciętny wiek emerytalny w krajach OECD wynosił 63 lata, o rok mniej niż w 1970 r. Podano za: Special report: *In search of a more flexible future*, „The Economist Newspaper Limited”, London, z dn. 9.04.2011.

ub. roku zasygnalizowano także zmiany w zasadach przyznawania emerytur pracownikom służb mundurowych, górnikom, prokuratorom, sędziom, księżom i rolnikom oraz zmiany form opieki nad ludźmi starszymi, którzy nadal będą pracowali, na bardziej skuteczne niż obecnie.<sup>2</sup> W efekcie, w dniu 13 lutego 2012 r., został przedstawiony rządowy projekt Ustawy o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw. Projekt ten został jednak ograniczony zasadniczo do problematyki docelowego podwyższenia wieku emerytalnego do 67 lat. W projekcie ustawy zaproponowano także ograniczenie możliwości wcześniejszego zakończenia aktywności zawodowej przez rolników oraz sędziów i prokuratorów. Zmiany w wieku emerytalnym zawodów uprzywilejowanych odłożono na później, podobnie jak rozwiązania wspierające zatrudnienie i aktywizację zawodową osób w wieku 60+ oraz działania wspierające równość płci na rynku pracy.

## 1. Główne problemy systemów emerytalnych

Podstawowy problem współczesnych systemów emerytalnych, funkcjonujących w krajach rozwiniętych, ma przede wszystkim podłoże demograficzne i jest związany z procesem starzenia się społeczeństw. Wydłużenie się przeciętnej oczekiwanej długości życia wynika m.in. z postępu w ochronie zdrowia i pomocy społecznej. Zmiany demograficzne związane są także ze zmniejszającą się corocznie liczbą urodzeń oraz przepływem przez kolejne grupy wiekowe roczników wyżowych i niżowych. Narastający problem systemów emerytalnych wiąże się z tym, że młodzi, czynni zawodowo ludzie stają się w populacji mniejszością. Dla przykładu w 2050 r. w Stanach Zjednoczonych na jednego emeryta przypadać będzie 2,5 pracownika, we Francji 1,9, w Niemczech 1,6, we Włoszech zaś wskaźnik ten osiągnie 1,5.<sup>3</sup> W wielu rozwiniętych krajach rządy starają się rozwiązać problem starzenia się społeczeństw poprzez ewolucyjne zmiany, które zmierzają do podniesienia wieku emerytalnego. Ponieważ jednak przeciętne dalsze trwanie życia w krajach rozwiniętych wciąż rośnie (o niespełna miesiąc co roku) to takie działania (prowadzone np. w Stanach Zjednoczonych i Wielkiej Brytanii) oceniane są jako niewystarczające i, zdaniem niektórych ekonomistów, w Europie wiek emerytalny powinien być do 2040 r. podniesiony nawet do 70 lat.<sup>4</sup> Można postawić pytanie, czy wraz z podniesieniem wieku emerytalnego zostaną wprowadzone skuteczne rozwiązania systemowe związane m.in. z podwyższeniem aktywności zawodowej osób starszych, oraz czy dla poszczególnych państw jest to jedyne możliwe rozwiązanie? Czy istnieją inne możliwości zwiększenia wpływów do budżetów emerytalnych?

Z pewnością zalety dłuższej pracy związane są z tym, że dłużej otrzymuje się wynagrodzenie, do budżetu państwa wpływa więcej składek, wypłaca się mniej zasiłków, co uwalnia szybszy wzrost gospodarki. Wiele osób uważa dłuższą pracę raczej za opresję, aniżeli traktuje jako szansę na zwiększenie przyszłych świadczeń emerytalnych. Debata na temat granicy wieku emerytalnego również w Polsce wywołała falę dyskusji, a nawet lęku przed zapowiadany zmianami. Wydaje się to po części wywołane miernym przygotowaniem projektu zmian w zakresie zabezpieczenia emerytalnego i regulujących je mechanizmów.

---

2. *Sprawozdanie Stenograficzne z 1. posiedzenia Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej*, Warszawa 2011, s. 62.

3. *Special report: In search of a more flexible future...*, op. cit., s. 22.

4. *Ibidem*, s. 23.

## 2. Zmiany wynikające z sytuacji finansowej budżetu państwa

Można odnieść wrażenie, że podwyższenie wieku emerytalnego stanowi jedyną odpowiedź polityków i ekonomistów na problemy wynikające z konsekwencji „starzejącego się społeczeństwa”<sup>5</sup>.

Komisja Europejska podjęła problematykę stabilności finansowej systemów emerytalnych oraz utrzymania adekwatnego poziomu świadczeń emerytalnych poprzez powiązanie wieku emerytalnego z oczekiwanym dłuższym średnim trwaniem życia.<sup>6</sup> Wychodząc także naprzeciw tym sugestiom, wiele państw członkowskich Unii Europejskiej zdecydowało się lub zamierza w najbliższym czasie rozważyć podwyższenie wieku emerytalnego (tab. 1).

Tab. 1 Wiek emerytalny kobiet i mężczyzn w krajach UE na tle oczekiwanej długości trwania życia kobiety i mężczyzny w wieku 65 lat (stan na 2011 r.)

Kraj	Obecny wiek emerytalny mężczyzn	Obecny wiek emerytalny kobiet	Wiek emerytalny mężczyzn w 2040 r.	Wiek emerytalny kobiet w 2040 r.	Oczekiwana długość trwania życia mężczyzny w wieku 65 lat Eurostat, 2009/2010	Oczekiwana długość trwania życia kobiety w wieku 65 lat Eurostat, 2009/2010
Austria	65	60	65	65	17,9	21,4
Belgia	65	65	65	65	17,5	21,1
Bułgaria	63	60	65	63	13,6	17
Cypr	65	65	65	65	18,1	20,9
Czechy	62+2m	60+8m*	66+6m	66+6m	15,5	19
Dania	65	65	70	70	17	19,7
Estonia	63	61	65	65	14,2	19,4
Finlandia	63–68	63–68	63–68	63–68	17,5	21,5
Francja	60–65	60–65	62–67	62–67	18,7	23,2
Grecja	(58–60)/65	58–60	60+/65+	60+/65+	18,7	20,6
Hiszpania	65	65	67	67	18,5	22,7
Holandia	65	65	67	67	17,7	21
Irlandia	65	65	68	68	18,1	21,1
Litwa	62+5m	60	65	65	13,5	18,4
Luksemburg	65	65	65	65	17,3	21,6
Łotwa	62	62	62	62	13,3	18,2
Malta	61	60	65	65	18,4	21,1
Niemcy	65	65	67	67	17,8	20,9
Polska	65	60	65	60	15,1	19,5
Portugalia	65	65	65	65	17,1	20,6
Rumunia	64	59	65	63	14	17,2
Słowacja	62	57+9m	62	62	14	18
Słowenia	58–63	56+8m-61	58–63	58–61	16,8	21
Szwecja	61–67	61–67	61–67	61–67	18,3	21,2
Węgry	62	62	65	65	14,1	18,2
Wielka Brytania	65	60	67	67	18,1	20,8
Włochy	65+4m	60+4m	68+7m	68+7m	18,2	22

\*wiek emerytalny uzależniony od liczby dzieci,

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, przygotowanych na potrzeby prac Komisji Trójstronnej ds. Społeczno-Gospodarczych.

5. T. Ghilarducci, *The future of retirement in aging societies*, „International Review of Applied Economics”, Vol. 24, No. 3, May 2010, s. 327.
6. *Biała Księga. Plan na rzecz bezpiecznych, adekwatnych i stabilnych emerytur*, Komisja Europejska, Bruksela 2012, s. 3–10.

Moment przejścia na emeryturę, określający stosunek okresu zatrudnienia do okresu pobierania świadczenia emerytalnego, jest jednym z kilku istotnych parametrów determinujących wysokość świadczenia. Bardzo ważne, w przypadku określania wysokości przyszłej emerytury, są również trzy inne czynniki (patrz tab. 2):

1. aktywizacja zawodowa osób młodych<sup>7</sup> i starszych, czyli staż pracy w momencie przejścia na emeryturę, stopa zwrotu w OFE [należy zachęcać/zmuszać OFE do jej zwiększania],
2. wysokość otrzymywanych wynagrodzeń.

Powyższe można zobrazować na przykładzie analizy świadczenia emerytalnego dla kobiety, która rozpoczęła pracę w 2005 r. i pracowała przez łącznie czterdzieści lat. Jej pierwsze wynagrodzenie wyniosło 2 500 zł brutto i rocznie wzrastało o 3 proc., stopa waloryzacji środków w I filarze wynosiła 4 proc. (3 proc. +1 pp.), średnioroczna stopa zwrotu uzyskiwana przez OFE wynosiła 4 proc., a kobieta ta nabyła prawo do emerytury, którą będzie otrzymywać przez dwadzieścia lat, w wieku lat sześćdziesięciu.

Tab. 2 Wysokość emerytury oraz potencjalnej stopy zastąpienia w zależności od czynników je kształtujących

Wyszczególnienie	Wysokość pierwszej emerytury	Stopa zastąpienia
Trzy lata pracy na podstawie umowy o dzieło	3514	44%
Pierwsze wynagrodzenie wyższe o 30 proc.	4881	48%
Pierwsze wynagrodzenie niższe o 30 proc.	2628	47%
Średnioroczna stopa zwrotu OFE 1 proc.	3398	43%
Średnioroczna stopa zwrotu OFE 6 proc.	4217	54%
Pierwsze wynagrodzenie wyższe o 30 proc. i średnioroczna stopa zwrotu OFE 6 proc.	5482	53%
Wiek emerytalny 67 lat	6008	75%
Wiek emerytalny 67 lat i pięcioletni okres bezrobocia	5366	67%
Wiek emerytalny 67 lat i pierwsze wynagrodzenie niższe o 30 proc.	3806	68%

Źródło: opracowanie własne.

W systemie emerytalnym opartym na zdefiniowanej składce i uzależnieniu wysokości świadczeń od sumy zgromadzonych składek podniesienie wieku emerytalnego kobiet istotnie nie zmieni sytuacji budżetowej. Pierwsze wypłaty zostaną bowiem przesunięte tylko o siedem lat i państwo tylko częściowo zaoszczędzi na dopłatach do emerytur minimalnych. Jednak teoretycznie będzie musiało wypłacić zgromadzone składki, które prawdopodobnie będą wyższe (jeżeli kobieta w okresie przedemerytalnym będzie pracować), i ich wypłatę rozłożyć na mniejszą liczbę miesięcy. Korzyść finansowa dla budżetu może wystąpić jedynie w sytuacji, gdy osoba ta nie dożyje 67 roku życia (część składek zapisana w I filarze na subkoncie i tak podlega dziedziczeniu) lub umrze w krótkim czasie po przejściu na emeryturę.

Równie istotnym problemem jest aktywizacja zawodowa osób starszych. W Polsce w 2010 r. było 13,6 proc. (z 38 mln) osób powyżej 65 roku życia, w 2040 r. będzie to około 26 proc. (z około

7. Rząd powinien dążyć do umożliwiania i zachęcania młodych do pracy na podstawie umów o pracę, co zwiększyłoby wysokość zgromadzonych przez nich składek, zwiększałoby środki FUS oraz długoterminowo, w obliczu nadchodzącego niżu demograficznego, rozwiązałyby problem związany z podażą pracy.

35 mln).<sup>8</sup> Między innymi z tego powodu pracodawcy opowiadają się za podniesieniem wieku emerytalnego. Z jednej strony pracodawcy chcieliby bowiem, poprzez podniesienie wieku emerytalnego, zapewnić zwiększenie podaży pracy<sup>9</sup>, z drugiej strony to im najbardziej zależy na pracownikach zadowolonych ze swej pracy. Zmuszanie pracowników do długotrwałej pracy może nie być korzystne dla pracodawców. Pracowników należy aktywizować, a nie zmuszać do pracy.<sup>10</sup> Wymaga to również zmiany w podejściu do pracy.

Polityka państwa powinna w większym zakresie koncentrować się na aktywizacji zawodowej osób starszych. Aktywność zawodowa osób powyżej 60 lat dla kobiet i 65 dla mężczyzn wyniosła w 2011 r. zaledwie 6,9 proc., a dla osób w wieku 15–24 poziom ten również nie był zadowalający i wyniósł 33,6 proc. Każda niepracująca osoba skutkuje obniżeniem dochodów FUS-u i zmniejszeniem dynamiki wzrostu PKB, a każdy rok pozostawania bez pracy może oznaczać o kilka punktów procentowych niższą stopę zastąpienia.<sup>11</sup>

Należy zwrócić uwagę na prognozowany udział wydatków na zabezpieczenie społeczne w Polsce w stosunku do PKB. Ze względu na prognozowany wzrost PKB, pomimo niekorzystnej i pogarszającej się struktury demograficznej w Polsce, udział ten nie ulegnie pogorszeniu. Analizując strukturę demograficzną, wzrost PKB oraz udział wydatków na zabezpieczenie społeczne w PKB, można zauważyć różnice pomiędzy krajami członkowskimi Unii Europejskiej. Jednakże w większości z nich zmiany dotyczące wieku emerytalnego zmiierzają w tym samym kierunku, bez względu na specyfikę danego kraju (tab. 3 i tab. 4).

**Tab. 3 Udział wydatków na zabezpieczenie społeczne w krajach UE w stosunku do PKB**

Kraj	Udział wydatków na zabezpieczenie społeczne w PKB w 2010	Udział wydatków na zabezpieczenie społeczne w PKB w 2040	Roczny wzrost PKB w 2010 r.	Roczny wzrost PKB w 2040 r.	Proc. populacji powyżej 65 r. życia w 2010 r.	Proc. populacji powyżej 65 r. życia w 2040 r.
Austria	12,7	13,9	2,2	1,5	17,6	27,2
Belgia	10,3	14,6	2,5	1,8	17,2	25,0
Bułgaria	9,1	9,5	4,0	1,4	17,5	26,7
Cypr	6,9	12,8	3,8	2,3	12,7	20,0
Czechy	7,1	8,4	4,2	0,9	15,4	26,3
Dania	9,4	10,4	1,7	1,7	16,4	24,8
Estonia	6,4	5,4	5,0	1,0	17,0	24,2
Finlandia	10,7	13,6	2,6	1,6	17,1	26,2
Francja	13,5	14,4	2,0	1,8	16,7	25,3
Grecja	11,6	21,4	3,0	1,0	18,9	28,4
Hiszpania	8,9	13,2	2,9	0,9	16,7	27,7
Holandia	6,5	10,3	1,9	1,5	15,3	26,9
Irlandia	4,1	6,4	4,1	1,8	11,3	19,4

8. 2009 Ageing Report. Economic and budgetary projections for the EU-27 Member States (2008–2060), European Commission 2009, s. 11–13.
9. M.H. McSweeney-Feld, *Financial stability and ageing in Europe and The US: The Connection to health and retirement systems*, International Business & Economics Research Journal — March 2011, Volume 10, No. 3, s. 60–61.
10. Należy zwrócić uwagę na lepsze wykorzystanie środków w ramach programu Kapitał Ludzki. Część szkoleń nie zwiększa szans osób w wieku 50+, a wiele osób uczestniczy w nich tylko i wyłącznie ze względu na ich bezpłatny charakter.
11. *Kwartalna informacja o rynku pracy w IV kwartale 2011 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2012, s. 3.

Litwa	6,5	9,1	5,0	0,8	16,0	26,3
Luksemburg	8,6	18,4	5,0	2,2	14,3	22,2
Łotwa	5,1	6,1	5,0	0,7	17,4	25,4
Malta	8,3	10,5	2,3	1,2	14,8	25,7
Niemcy	10,2	12,1	1,9	1,1	20,6	31,1
Polska	10,8	9,2	4,2	0,5	13,6	25,9
Portugalia	11,9	12,5	2,0	1,8	17,8	26,8
Rumunia	8,4	12,6	5,2	1,1	14,9	25,5
Słowacja	6,6	8,3	6,2	0,5	12,3	25,3
Słowenia	10,1	16,1	3,4	0,7	16,6	29,1
Szwecja	9,6	9,4	2,7	1,9	18,2	24,3
Węgry	11,3	12,2	3,3	1,1	16,6	25,0
Wielka Brytania	6,7	8,0	2,7	2,1	16,4	22,4
Włochy	14,0	15,6	1,5	1,0	20,3	30,8

Źródło: 2009 Ageing Report. Economic and budgetary projections for the EU-27 Member States (2008–2060), European Commission 2009, s. 13, 15, 34.

W polskim systemie emerytalnym ważnym zagadnieniem pozostają wydatki na przywileje emerytalne wielu grup zawodowych. Przykładowo niezbilansowane pozostają wydatki na świadczenia emerytalno-rentowe wypłacane przez Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego. Coroczne ich subwencjonowanie wieloma miliardami złotych wynika ze zbyt niskich, praktycznie niezróżnicowanych oraz niezależnych od osiąganych dochodów, składek płaconych przez rolników.<sup>12</sup>

Sposobów obniżenia wydatków emerytalnych Funduszu Ubezpieczeń Społecznych na emerytury i renty należałoby w pierwszej kolejności poszukiwać w ograniczeniu przywilejów emerytalnych żołnierzy, policjantów oraz funkcjonariuszy służb. Dostępne dane wskazują, że w 2010 r. z budżetu państwa na tzw. emerytury mundurowe przeznaczonych zostało 12,7 mld zł dla około 387 tys. osób. Tymczasem świadczenia z ZUS pobiera około 7,5 mln osób, a z KRUS – 1,4 mln osób. Należy również zwrócić uwagę na wysokość przeciętnego świadczenia – średnia emerytura w ZUS to 1570 zł, w KRUS – 843 zł, a mundurowa aż 2726 zł. Średni staż pracy w chwili uzyskania świadczeń w ZUS to około 36 lat, a średni wiek w momencie uzyskania świadczeń to 59 lat. Natomiast średni staż pracy w momencie przejścia na emeryturę w policji wynosi 22 lata. Przy tej okazji wypada też wspomnieć, że minimalna liczba lat do otrzymania emerytury, dla osoby wstępującej do służby w wieku 20 lat, wynosi w Szwecji 41 lat, w Niemczech 37, w Czechach 15 lat (ale stopa zastąpienia dla takiej osoby w momencie przejścia na emeryturę wynosi zaledwie około 5 proc.). Wydłużenie minimalnego stażu pracy wymaganego do przejścia na emeryturę do 35 lat, dla osób przyjętych do służby po wprowadzeniu reformy emerytur mundurowych, może, zdaniem pewnej ekspertyzy, przynieść budżetowi państwa w latach 2012–2050 nawet blisko 300 mld zł oszczędności. Gdyby takie rozwiązanie zostało wprowadzone dla osób, które nie osiągnęły wieku emerytalnego w momencie wprowadzenia zmian emerytalnych, skala oszczędności **mogłaby być nawet wyższa**.<sup>13</sup>

12. Jednakże zgodnie z danymi Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego na dzień 31 grudnia 2011 r. na 1 038 304 emerytów pobierających świadczenia aż 523 385 przekroczyło 76 rok życia (50,4 proc.), a na 1 516 308 ubezpieczonych zaledwie 262 331 (17,3 proc.) przekroczyło 55 rok życia. Z tego powodu relacja osób ubezpieczonych do świadczeniobiorców będzie ulegać poprawie, a wydatki na świadczenia nie będą wzrastać.

13. Przedstawione wyliczenia pochodzą z raportu *Emerytury służb mundurowych – scenariusze*, Biuro Rady Gospodarczej, Warszawa 2011, <http://www.premier.gov.pl> [23.03.2012].

Należy również zwrócić uwagę na szarą strefę. Tzw. oskładkowanie około 700 tys. osób<sup>14</sup> pracujących „na czarno” mogłoby corocznie zasilić budżet FUS<sup>15</sup> i jednocześnie wpłynąć na wysokość przyszłych emerytur, zwiększając wielkość zgromadzonych składek w I i II filarze.

Zapewne jeszcze trudniejszym zagadnieniem w zakresie zwiększania środków zgromadzonych przez osoby ubezpieczone lub przychodów FUS jest zachęcanie/zmuszanie pracodawców do przekształcania umów cywilno-prawnych (często zastępujących stosunek pracy) w „oskładkowaną” umowę o pracę.

Jednym z ograniczeń wynikających z podwyższenia wieku emerytalnego jest możliwość pracy w danym zawodzie do 67 roku życia. Oczywiście można się zgodzić z prof. M. Górą, że „czasy, w których można było przejść na emeryturę w zawodzie, z którym się wchodziło na rynek pracy, odeszły do przeszłości. W ciągu kariery zawodowej będziemy nie tylko musieli się doksztalać, ale też zmieniać zawody”. Jednakże w wielu zawodach jest bardzo trudno awansować na lepsze stanowisko (pojęcie tzw. „szklanego sufitu” dotyczy szczególnie kobiet), a przekwalifikowanie zawodowe osób 50+ lub 60+ jest praktycznie niemożliwe<sup>16</sup>. Szczególnie uwzględniając zmniejszającą się wraz z wiekiem sprawność organizmu.<sup>17</sup>

Zwolennicy podwyższenia wieku emerytalnego podkreślają m.in. konieczność zmian, wynikającą z odchodzenia pracowników na emeryturę niezwłocznie po nabyciu do niej uprawnień. Jednakże należy zwrócić uwagę, że przejście na emeryturę bezpośrednio po nabyciu odpowiednich uprawnień może mieć bardzo różną motywację: może być skutkiem np. sytuacji na rynku pracy, określonego zachowania pracodawcy („sugestia” odejścia), złego stanu zdrowia lub złej sytuacji rodzinnej.

## Podsumowanie

Istnieje wiele możliwości zapewnienia wyższych świadczeń osobom przechodzącym na emeryturę, a także wiele sposobów na poprawę finansów funduszy emerytalnych oraz budżetów państw. Niestety, obecnie politycy i ekonomiści wyznaczają wyłącznie jedną drogę – podwyższanie wieku emerytalnego. W różnych państwach europejskich, oprócz podstawowej dolegliwości, czyli problemów demograficznych, występują inne, nierzadko odmienne problemy ekonomiczne lub społeczne, niestety zbyt często próbuje się je rozwiązać w jeden najprostszy sposób – poprzez podniesienie wieku emerytalnego<sup>18</sup>.

Jego zmiany nie są jedynym możliwym środkiem wiodącym do podwyższenia świadczeń emerytalnych. Równie ważna jest kontynuacja zatrudnienia w okresie aktywności zawodowej,

14. *Praca nierejestrowana w Polsce w 2010 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2011, s. 15.

15. Wzrost składek z tytułu zalegalizowania pracy nierejestrowanej w Polsce trudno oszacować. Po pierwsze bowiem liczba osób pracujących w taki sposób jest zapewne nieprecyzyjna. Po drugie, trudno określić, ile osób z pracujących na czarno po oskładkowaniu świadczeń kontynuowałaby zatrudnienie, a dla ilu z tych osób praca legalna, z wielu powodów, byłaby nieopłacalna, a także, ile osoby pracujące na czarno zarabiają?

16. B. Budrowska, D. Duch, A. Titkow, *Szklany sufit: bariery i ograniczenia karier polskich kobiet. Raport z badań jakościowych*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2003.

17. D. Koradecka, *Wiek a zdolność do pracy*, materiały niepublikowane.

18. T. Ghilarducci, *The future of retirement in aging societies*, „International Review of Applied Economics”, Vol. 24, No. 3, May 2010, s. 327.

stopa zwrotu uzyskiwana przez Otwarte Fundusze Emerytalne oraz wysokość wynagrodzenia otrzymywana w okresie zatrudnienia.

Poprawa sytuacji finansowej Funduszu Ubezpieczeń Społecznych może nastąpić również poprzez zmiany w zakresie rozwiązań emerytalnych wielu uprzywilejowanych grup zawodowych, poprzez ograniczenie pracy nierejestrowanej lub zwiększenie aktywności zawodowej w Polsce. Jednakże, czy wspomniane powyżej propozycje są w Polsce możliwe do wdrożenia w obecnych warunkach ekonomiczno-politycznych, bez podwyższania wieku emerytalnego?

Wydaje się, że podniesienie oficjalnego wieku emerytalnego oznacza zmianę częściową, ponieważ wielu pracowników (w określonych zawodach) i tak zapewne będzie odchodziło na emeryturę wcześniej. Można zatem stwierdzić, że samo podwyższenie tego wieku jest niewystarczające. Jeżeli bowiem emerytury mają być w całości finansowane ze zgromadzonych składek, a ich wysokość ma zależeć od zgromadzonego kapitału i dalszej długości życia, to może wybór momentu przejścia na emeryturę należy pozostawić w gestii indywidualnej każdego człowieka?

**Żyjemy w społeczeństwie opartym na wiedzy, wśród *homo economicus***, a decyzja odejścia z rynku pracy zapewne powinna zależeć od możliwości kontynuowania zatrudnienia, stanu zdrowia oraz od wysokości potencjalnej emerytury. Pozwoliłoby to na elastyczne przechodzenie na emeryturę przez osoby, które byłyby na to przygotowane.<sup>19</sup>

Należy założyć, iż regulacja przyjęta w 2012 r. nie zakończy dyskusji nad przeprowadzonymi i przyszłymi zmianami emerytalnymi w Polsce i będzie ona kontynuowana w najbliższych latach. Zmiany uchwalone w obecnej kadencji parlamentarnej nie mają szerokiej akceptacji społecznej i zapewne, jak wiele innych reform w historii III RP, wymagać będą kontynuacji.

## Bibliografia

- Ageing Report. Economic and budgetary projections for the EU-27 Member States (2008–2060)*, European Commission 2009.
- Biała Księga. Plan na rzecz bezpiecznych, adekwatnych i stabilnych emerytur*, Komisja Europejska, Bruksela 2012.
- Bredt S., *Between labour market and retirement pension — flexible transition as a new paradigm for ageing societies?*, International Social Security Review, Oct-Dec 2008, Vol. 61, Issue 4.
- Budrowska B., Duch D., Titkow A., *Szklany sufit: bariery i ograniczenia karier polskich kobiet. Raport z badań jakościowych*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2003.
- Emerytury i renty przyznane w 2010 r.*, s. 7, <http://www.zus.pl> [10.03.2012].
- Emerytury służb mundurowych – scenariusze*, Biuro Rady Gospodarczej, Warszawa 2011, <http://www.premier.gov.pl> [23.03.2012].
- Ghilarducci T., *The future of retirement in aging societies*, International Review of Applied Economics, Vol. 24, No. 3, May 2010.
- Koradecka D., *Wiek a zdolność do pracy*, materiały niepublikowane.
- Kwartalna informacja o rynku pracy w IV kwartale 2011 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2012.

---

19. S. Bredt, *Between labour market and retirement pension — flexible transition as a new paradigm for ageing societies?*, International Social Security Review, Oct-Dec 2008, Vol. 61 Issue 4, s. 102.



McSweeney-Feld M.H., *Financial stability and ageing in Europe and The US: The Connection to health and retirement systems*, „International Business & Economics Research Journal” – March 2011, Volume 10, No. 3.

*Praca nierejestrowana w Polsce w 2010 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2011.

Special report: *In search of a more flexible future*, „The Economist Newspaper Limited”, London, z dn. 9.04.2011.

*Sprawozdanie Stenograficzne z 1. posiedzenia Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej*, Warszawa 2011.

## **The matter of the retirement age in the modernisation of the Polish pension system. A voice in the discussion**

On February 13, 2012 – in line with the indications included in PM Donald Tusk’s exposé of November 18, 2011 – the government presented the act amending the Act on Old-Age and Disability Pensions from the Social Insurance Fund as well as certain other acts. The solutions proposed in the draft act are focussed on regulation of the target raising of the retirement age for men and women. Its justification shows that the changes are aimed to improve the financial situation of the Social Insurance Fund, increase potential pensions and make persons aged over 60 more active on the labour market.

The discussion on the retirement age revealed the need to implement solutions concerning changes on the labour market and to strengthen the pro-family policy. The article attempts to analyse the pros and cons of raising of the retirement age in Poland in the context of selected statistical data on the pension insurance market.

**ANNA BERA** – jest pracownikiem naukowym Uniwersytetu Szczecińskiego na Wydziale Zarządzania i Ekonomiki Usług.

**DAMIAN WALCZAK** – jest pracownikiem naukowym Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu na Wydziale Nauk Ekonomicznych i Zarządzania.