

Polsce potrzebna jest debata na temat wydłużania aktywności zawodowej, zwłaszcza kobiet. Jesteśmy tu w światowej awangardzie - zarówno jeśli chodzi o ich niski wiek emerytalny jak i dramatycznie niskie, przyszłe świadczenie. Instytut Sobieskiego proponuje rozpoczęcie debaty w tym obszarze oraz pakiet rozwiązań.

W ostatnich 15 latach byliśmy w Polsce świadkami chaotycznej polityki dotyczącej aktywności zawodowej osób starszych.

Z jednej strony w debacie publicznej apelujemy o wydłużanie aktywności zawodowej, wskazując na to, że nowy system emerytalny ogromnie premiuje dłuższą pracę oraz, że pozwoli ona uniknąć niskich świadczeń w przyszłości. Cieszą też rosnące wskaźniki zatrudnienia starszych osób, które sięgają w przypadku osób 55-64 lata sięgają już 60 proc. Mieliśmy też w 2013 r. ustawową interwencję, która miała doprowadzić do zrównania i wydłużenia wieku emerytalnego dla obojga płci. Z drugiej strony, w 2017 roku, doszło do obniżenia wieku emerytalnego. Także ostatnie wypowiedzi Pani Minister Funduszy i Polityki Regionalnej Katarzyny Pełczyńskiej-Nałęcz o wypłacalności ZUS i konieczności „zbliżania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn” oraz prezesa ZUS Zbigniewa Derdziuka o cofnięciu zmian w zakresie podnoszenia wieku emerytalnego, co prezes nazwał „błędem” – ożywiają dyskusję na ten temat.

Dodatkowo taka dyskusja przetacza się przez wiele krajów świata – ostatnio głośno jest o decyzji Chin o podniesieniu od początku 2025 roku wieku emerytalnego o 3 lata dla obojga płci.

Sprawa jest więcej niż poważna – zwłaszcza w długoletniej perspektywie wypłacalności systemu emerytalnego, niskich świadczeń z systemu powszechnego oraz starzenia się ludności. Powinniśmy, jako Wspólnota, rozpocząć poważną debatę na temat zachęt do dłuższej aktywności zawodowej ze względu na to, że:

- jesteśmy w awangardzie krajów na świecie, które mają różny wiek emerytalny kobiet i mężczyzn,
- ustawowy i faktyczny wiek emerytalny kobiet w Polsce jest niski,
- kobiety odchodzące na emeryturę w ustawowym wieku są narażone na ubóstwo, a nawet ekstremalny niedostatek, w okresie starości,
- żyjemy coraz dłużej i trudno w długiej perspektywie utrzymywać wiek odejścia z rynku pracy na dotychczasowym poziomie,
- w systemie finansów publicznych mamy duże napięcia,
- niski wiek emerytalny kobiet może powodować ich dyskryminację na rynku pracy.

Poniżej w analizie rozwiniemy te wątki oraz zaproponujemy możliwe do wdrożenia rozwiązania systemowe, które miałyby na celu poprawę obecnej sytuacji. Przyświeca nam przy tym cel możliwie najbardziej łagodnego wdrożenia zmian, łącznie z pakietem zachęt i osłon, szanując poglądy Polaków dotyczące tej kwestii. Co bardzo ważne, czego uczą doświadczenia ostatnich lat, ważne jest także tutaj osiągnięcie choćby minimalnego konsensusu społecznego, gdyż bez niego trudno o trwałe zmiany w tym obszarze.

DIAGNOZA STANU OBECNEGO I WDRAŻANYCH ZMIAN

Wiek emerytalny na świecie

Jeśli spoglądamy na to jak wygląda obecnie we współczesnym świecie możliwość odchodzenia na emeryturę (w naszej analizie bierzemy pod uwagę 38 najlepiej rozwiniętych gospodarek globu skupionych w OECD oraz pozostałe 7 dużych gospodarek świata) to widzimy trzy podstawowe zależności.

Po pierwsze, co do zasady, wiek emerytalny kobiet i mężczyzn jest równy. Zaledwie 6, spośród 38 krajów OECD, ma różny wiek w zależności od płci.

Po drugie wiek emerytalny jest sukcesywnie podnoszony i docelowo wynosi ponad 65 lat dla obojga płci. Co więcej, niektóre kraje wprowadzają wręcz rozwiązania elastycznego jego podnoszenia, w zależności od wydłużającego się statystycznie życia. Czyli osoby obecnie pracujące mogą wręcz spodziewać się, że w przyszłości ten wiek, jeśli wydłużyć się będzie życie, będzie rósł. Robi tak na przykład Dania.

Po trzecie wreszcie istnieje ogólna zależność, że im kraj jest bogatszy tym ten wiek jest wyższy. Zwracają tu uwagę kraje nordyckie, które mają ustalony moment odejścia z rynku pracy na poziomie wyższym od średniej.

W Tabeli 1 prezentujemy docelowy (perspektywa ta sięga niekiedy nawet II połowy XXI w.) wiek emerytalny we wszystkich krajach OECD oraz wspomnianych 7 dużych gospodarkach globu. Na żółto zaznaczyliśmy kraje OECD, które mają różny wiek emerytalny kobiet i mężczyzn, na czerwono wyróżniona jest Polska.

Tabela 1. Wiek emerytalny w krajach OECD i 7 dużych gospodarkach globu.

L.p	Kraj	Docelowy* wiek emerytalny po 2050 r. (w latach)	
		Mężczyzn	Kobiet
1	Kolumbia	62	57
2	Polska	65	60

3	Węgry	65	62
4	Luksemburg	62	62
5	Słowenia	62	62
6	Kostaryka	65	63
7	Turcja	65	63
8	Austria	65	65
9	Kanada	65	65
10	Chile	65	65
11	Czechy	65	65
12	Francja	65	65
13	Izrael	67	65
14	Japonia	65	65
15	Korea Płd.	65	65
16	Łotwa	65	65
17	Litwa	65	65
18	Meksyk	65	65
19	Nowa Zelandia	65	65
20	Hiszpania	65	65
21	Szwajcaria	65	65
22	Grecja	66	66
23	Irlandia	66	66
24	Australia	67	67
25	Belgia	67	67
26	Niemcy	67	67
27	Islandia	67	67
28	Norwegia	67	67
29	Wielka Brytania	67	67
30	USA	67	67
31	Portugalia	68	68
32	Finlandia	69	69
33	Słowacja	69	69
34	Holandia	70	70
35	Szwecja	70	70

36	Estonia	71	71
37	Włochy	71	71
38	Dania	74	74
	Średnia w OECD	66,3	65,8
	Średnia w UE	66,7	66,4
39	Arabia Saudyjska	47	47
40	Chiny**	60/63	55/58
41	Indie	58	58
42	RPA	60	60
43	Argentyna	65	60
44	Brazylia	65	62
45	Indonezja	65	65

Źródło: „Pension at a Glance 2023”, OECD 2023

*uwzględnia zmiany, które będą dotyczyć osób wchodzących na rynek pracy w 2022 r. **Chiny zapowiedziały we wrześniu 2024, że od początku 2025 roku podniosą wiek emerytalny o 3 lata dla obojga płci

Widzimy, że Polska, obok Kolumbii, jest jedynym krajem w OECD, gdzie wiek emerytalny kobiet jest na poziomie do 60 lat. Kolejne 5 krajów w zestawieniu – Węgry, Luksemburg, Słowenia, Kostaryka i Turcja – mają go na poziomie 62-63 lata, a cała reszta krajów (31) ma wiek emerytalny kobiet na poziomie 65 lat lub więcej. W pięciu krajach OECD ten wiek może przekraczać nawet 70 lat. Ciekawe jest także spojrzenie na średnią dla krajów OECD i Unii Europejskiej. Okazuje się, że są one dość zbliżone, ale co najważniejsze mężczyźni i kobiety mają prawo do skorzystania z emerytury w bardzo podobnym wieku. W UE ten wiek jest niemal identyczny – wynosi 66,7 lat dla mężczyzn oraz 66,4 lata dla kobiet. Dominantą, tj. wartością najczęściej występującą w tym zestawieniu (w 13 krajach OECD, tj. w blisko 35% tych państw), jest wiek emerytalny wynoszący 65 lat dla obojga płci. Jeśli spoglądamy na kraje naszego regionu (byłego bloku wschodniego) to widzimy, że, co do zasady, też trzymają się one dominującego w OECD modelu, choć z odchyleniami. Czechy, Łotwa i Litwa wprowadziły wiek emerytalny 65 dla obojga płci, Węgrzy 65 dla mężczyzn i 62 dla kobiet (65/62), Słowacy 69/69, a Estonia nawet 71/71. Nasz największy partner handlowy Niemcy – ma wiek emerytalny wynoszący 67/67.

Wprowadzane przez większość krajów zmiany, podnoszące wiek emerytalny są odpowiedzią na wydłużającą się długość życia ich obywateli, pogarszającą się

strukturę demograficzną (starzenie się ludności), wynikają też z troski o kondycję finansową systemów emerytalnych oraz finansów publicznych oraz mają zapobiegać sytuacjom życia w niedostatku starszych osób.

Ile na emeryturze

Wiek emerytalny, co do zasady, determinuje wysokość świadczeń. Im później odchodzi się z rynku pracy, tym na wyższe świadczenie można liczyć. Dzieje się tak szczególnie w Polsce ze względu na przejście w 1999 r. naszego kraju z systemu zdefiniowanego świadczenia do systemu zdefiniowanej składki. Nowa formuła obliczania emerytury, w której w liczniku mamy zgromadzony kapitał na emeryturę (zobacz wzór 1 poniżej), a w mianowniku statystyczną wartość dalszego trwania życia dla osoby w określonym wieku bardzo wyraźnie „karze” za szybkie odejście z rynku pracy i mało okresów składkowania w czasie kariery zawodowej, ale też ogromnie wynagradza za dłuższą pracę i okresy składkowe.

Wzór 1. Sposób wyliczania emerytury przez ZUS dla osób urodzonych w 1949 roku lub później.



Jak widać z powyższego wzoru dłuższa praca oznacza wręcz potrójne, pozytywne „sprzężenie”, jeśli chodzi o wysokość świadczenia. Po pierwsze działa na licznik powodując jego wzrost, dzięki wciąż wpłacanym na konto emerytalne pieniądзом w okresie pracy. Po drugie, zwiększa licznik, dzięki corocznej waloryzacji kapitału przeprowadzanej przez ZUS (co do zasady uwzględnia inflację, wzrost płac i PKB). Po trzecie wreszcie obniża mianownik (czyli kapitał dzielony jest przez mniejszą wartość, a tym samym świadczenie jest wyższe), bo z każdym miesiącem statystycznie pozostaje przyszłemu emerytowi mniej lat do przeżycia. Taka formuła wyliczania emerytury powinna zachęcać świadczeniobiorców do dłuższej pracy. W rzeczywistości jednak okazuje się, że ponad 90% osób odchodzi z rynku pracy albo od razu po ukończeniu wieku emerytalnego albo do roku po tym momencie. Poprzedni rząd próbował, także ze względu na braki pracowników, zatrzymać część starszych osób na rynku pracy. Wprowadził od początku 2022 roku słuszne rozwiązanie tzw. PIT-0 dla seniora. Polega ono na tym, że osoba, która osiągnęła wiek emerytalny i nie zdecyduje się skorzystać ze świadczenia i wciąż pracuje nie płaci PIT od swojego wynagrodzenia do wysokości 85 528 zł rocznie. Rozwiązanie to ma zachęcić do dłuższego pozostawania na rynku pracy. Wydaje się jednak, że

zachęty powinny być „mocniejsze”, do czego wrócimy w dalszej części analizy, w sekcji Propozycje rozwiązań.

To bardzo ważne, bo niestety w polskim systemie emerytalnym grozi nam – zwłaszcza kobietom, że po przejściu na emeryturę będą otrzymywać ekstremalnie niskie świadczenia w porównaniu do ostatnich zarobków.

W Tabeli 2 przedstawiamy szacunki wysokości świadczeń z powszechnego, obowiązkowego systemu emerytalnego – podobnie jak to miało miejsce dla wieku emerytalnego – dla 38 krajów OECD oraz 7 dużych gospodarek świata.

Tabela 2. Stopa zastąpienia w krajach OECD i wybranych krajach świata.

L.p	Kraj	Stopa zastąpienia* z obowiązkowego systemu publicznego i prywatnego dla osoby zarabiającej średnią pensję (w proc.-proporcja dochodu z emerytury do ostatniej pensji)	
		Mężczyzna	Kobieta
1	Litwa	18,2	18,2
2	Polska	29,3	22,9
3	Australia	26	23,8
4	Irlandia	26,2	26,2
5	Islandia	26,2	26,2
6	Estonia	28,1	28,1
7	Korea Płd.	31,2	31,2
8	Japonia	32,4	32,4
9	Chile	37,1	34,9
10	Izrael	38	35,2
11	Kanada	36,8	36,8
12	USA	39,1	39,1
13	Nowa Zelandia	39,7	39,7
14	Łotwa	39,8	39,8
15	Szwajcaria	39,9	39,9
16	Wielka Brytania	41,9	41,9
17	Słowenia	42,1	42,1
18	Belgia	43,5	43,5
19	Niemcy	43,9	43,9

20	Norwegia	44,5	44,5
21	Czechy	47,4	47,4
22	Węgry	52,4	49
23	Słowacja	54,9	54,9
24	Meksyk	55,5	55,5
25	Francja	57,8	57,8
26	Finlandia	58,4	58,4
27	Kostaryka	64,1	61,5
28	Szwecja	62,3	62,3
29	Turcja	70,3	67,6
30	Dania	73,1	73,1
31	Portugalia	73,9	73,9
32	Austria	74,1	74,1
33	Kolumbia	74,8	74,7
34	Holandia	74,7	74,7
35	Luksemburg	74,8	74,8
36	Włochy	76,1	76,1
37	Hiszpania	80,4	80,4
38	Grecja	80,8	80,8
	Średnia w OECD	50,7	50,1
	Średnia w UE	54,8	54,3
39	Arabia Saudyjska	59,6	59,6
40	Chiny	68,3	53,8
41	Indie	38,9	37,8
42	RPA	8	8
43	Argentyna	78,7	75,8
44	Brazylia	88,4	93,3
45	Indonezja	53,5	50,6

Źródło: „Pension at a Glance 2023”, OECD 2023

*uwzględnia zmiany, które będą dotyczyć osób wchodzących na rynek pracy w 2022 r. i odchodzące na emeryturę w II połowie XXI w.,

Z danych wynika, że Polska – podobnie jak ma to miejsce z wiekiem emerytalnym – jest w awangardzie krajów świata, jeśli chodzi o spodziewaną tzw. stopę zastąpienia

(proporcja dochodu z emerytury do ostatnio osiągniętych zarobków). Niestety w złym tego słowa znaczeniu, a dotyczy to zwłaszcza kobiet. Średnio panie mogą liczyć na to, że po zakończeniu kariery zawodowej będą otrzymywać zaledwie 22,9 proc. swoich zarobków (dotyczy do kobiet zarabiających średnią płacę). Mężczyźni mogą liczyć na nieco więcej – niespełna 30 proc. ich pensji. To wyjątkowo mało – tylko na Litwie ten wskaźnik dla kobiet jest niższy. Średnia dla krajów OECD wynosi ponad dwukrotnie więcej i jest praktycznie taka sama dla obojga płci. Mężczyźni mogą w krajach OECD liczyć na blisko 51 proc. swoich zarobków, a kobiety na 50,1 proc. Jeszcze lepsza jest sytuacja w krajach UE – tutaj stopa zastąpienia wynosi odpowiednio – 54,8 proc. i 54,3 proc.

Jeśli przyjrzymy się poszczególnym krajom to widzimy, że różnice – poza Polską – pomiędzy kobietami i mężczyznami w spodziewanej stopie zastąpienia są bardzo niewielkie lub nie ma ich w ogóle. W 31 na 38 kraje OECD stopa zastąpienia jest dokładnie taka sama dla kobiet jak i mężczyzn. Polska wyróżnia się tu bardzo istotnie ze swoimi 6,4 pkt. proc. różnicy. Średnia różnica dla krajów OECD i UE wynosi nieco ponad 0,5 pkt. proc. – jest zatem 13-krotnie mniejsza niż w Polsce. Na najwyższą stopę zastąpienia mogą liczyć mieszkańcy południa Europy. W Grecji, Hiszpanii i Włoszech ma ona wynosić między 76, a 81 proc. Powyżej 70 proc. ma ona też wynieść w Turcji, Danii, Portugalii, Austrii, Kolumbii, Holandii i Luksemburgu. W naszym regionie (poza wspomnianą Litwą) oscyluje ona wokół 40-55 proc. Na przykład Czesi mogą liczyć na emeryturze na ponad 47 proc. zarobków, Niemcy na prawie 44 proc., a Słowacy na blisko 55 proc.

Jak długo na świadczeniu

Także wydłużające się trwanie życia wskazuje, że powinniśmy systemowo myśleć o wydłużaniu aktywności zawodowej. W Polsce ta wartość, poza okresem pandemii, sukcesywnie rośnie od wielu lat.

Tabela 3. Przeciętne dalsze trwanie życia noworodków (kobiet i mężczyzn) w Polsce w latach 1950-2023 (wybrane lata).

Przeciętne dalsze trwanie życia noworodków

Lata	Mężczyźni	Kobiety
1950	56,1	61,7
1955	60,8	66,2
1960	64,9	70,6
1965	66,6	72,4

1970	66,6	73,3
1975	67,0	74,3
1980	66,0	74,4
1985	66,5	74,8
1990	66,2	75,2
1995	67,6	76,4
2000	69,7	78,0
2005	70,8	79,4
2010	72,1	80,6
2011	72,4	80,9
2012	72,7	81,0
2013	73,1	81,1
2014	73,8	81,6
2015	73,6	81,6
2016	73,9	81,9
2017	74,0	81,8
2018	73,8	81,7
2019	74,1	81,8
2020	72,6	80,7
2021	71,8	79,7
2022	73,4	81,1
2023	74,7	82,0

Źródło: GUS

W Tabeli 3 widzimy jak kształtowała się średnia długość trwania życia od 1950 roku do 2023 roku.

Z danych wynika, że przeciętne trwanie życia noworodków urodzonych w Polsce sukcesywnie rośnie. Obecnie dla kobiety wynosi ono 82 lata, a dla mężczyzny blisko 75 lat. W okresie powojennym, co nie może dziwić, wynosiło ono zaledwie odpowiednio 61 i 56 lat. W pierwszym roku transformacji ustrojowej, tj. roku 1990, mężczyzna miał statystycznie do przeżycia nieco ponad 66 lat (o 8 lat mniej niż obecnie), a kobieta 75 lat (7 lat mniej niż obecnie).

Często popełnianym błędem w debatach, dotyczących pracy osób starszych, jest utożsamianie przeciętnego trwania życia noworodków, bez uwzględnienia innej

długości trwania ich życia i życia osób, które dożyły już wieku emerytalnego. Te dwie dane różnią się od siebie – osoby starsze mają przed sobą statystycznie więcej czasu niż wynika to z tablic trwania życia noworodka. Wynika to z tego, że jak ktoś dożyje już wieku emerytalnego jest niejako „wygrany” (to on przeżył i dożył) i może spodziewać się dłuższego życia niż wynika to z prostej operacji porównania wieku noworodka i osoby np. 60-letniej.

Tabela 4. Przeciętne trwanie życia kobiet w wieku 60 lat.

Przeciętne dalsze trwanie życia kobiet w wieku 60 lat

Lata	Wiek życia w latach
------	---------------------

1950	17,1
1955	17,5
1960	18,7
1965	19,0
1970	19,2
1975	19,4
1980	19,4
1985	19,5
1990	20,0
1995	20,5
2000	21,5
2005	22,7
2010	23,5
2015	24,1
2016	24,5
2017	24,3

2018	24,2
2019	24,2
2020	23,2
2021	22,4
2022	23,6
2023	24,4

Źródło: GUS

W Tabeli 4 prezentujemy wiek dożycia kobiet mających 60 lat.

Z danych wynika, że kobieta, która ukończyła 60 lat ma przed sobą statystycznie blisko 25 lat życia, a nie – jak wynikałoby z trwania życia noworodka – 22 lata (porównaj Tabela 3). Oznacza to, że jeśli rozpocznie ona pracę w wieku ok. 25 lat i będzie mieć ok. 5 lat przerw związanych na przykład z macierzyństwem czy poszukiwaniem zatrudnienia będzie pracować – przed przejściem na emeryturę – ok. 30 lat. Potem – z kapitału zgromadzonego przez ten okres – musi przeżyć niemal drugie tyle na emeryturze. Ale pamiętajmy, że składka emerytalna do ZUS wynosi niespełna 20 proc. pensji (19,52 proc. tzw. podstawy wymiaru, dla pracowników jest to zwykle płaca brutto). A zatem odkładając przez 30 lat 20 proc. pensji musi przeżyć niemal 25 lat na emeryturze z tej kwoty. To stąd bierze się niska stopa zastąpienia opisana wyżej. Nie da się uzbierać na wysokie świadczenie kapitału jeśli okres akumulacji trwa niemal tyle samo co okres konsumpcji, jeśli nie chce płacić się na przykład 50 proc. swoich zarobków w formie składek na emeryturę.

Napięte finanse publiczne

Dodatkowym argumentem za podjęciem debaty dotyczącej wydłużania aktywności zawodowej jest sytuacja w finansach publicznych państwa. W 2025 roku będziemy mieć drugi, kolejny już rok, w którym dług publiczny Polski powiększy się o ok. 5 pkt proc., zbliżając się, a właściwie dotykając, granicę 60 proc. PKB. Poza rokiem covidowym, gdy przekroczył on granicę 57 proc. w relacji do PKB, nie mieliśmy do czynienia z takim zjawiskiem po 1989 roku.

Sytuację komplikuje dodatkowo po pierwsze konieczność (przez nikogo na szczęście

nie kwestionowana) wydawania ogromnych kwot na uzbrojenie i armię. Tylko w 2025 roku sięgnąć one mają blisko 190 mld zł, zbliżając się do 5 proc. PKB. Po drugie Komisja Europejska nałożyła na Polskę tzw. Procedurę Nadmiernego Deficytu, co oznacza, że powinniśmy pokazać w Brukseli jak będziemy obniżać nasz deficyt roczny do 3 proc. PKB (w 2025 ten deficyt może wynieść ponad 5-6 proc. PKB). Można to robić poprzez podwyższanie podatków (strona przychodowa), cięcia wydatków (strona wydatkowa), posiłkując się także w tym procesie szybkim wzrostem gospodarczym, który pozwala łagodzić napięcia w finansach publicznych zwłaszcza od strony przychodowej (większe wpływy do budżetu). Tak czy inaczej trzeba poszukiwać tutaj rozwiązań. Dlatego powrót do dyskusji o sposobach zwiększania aktywności zawodowej jest potrzebny, szczególnie, że jesteśmy świadkami procesu starzenia się ludności, który będzie w najbliższym czasie przyspieszał.

Przywilej może dyskryminować

Na szybkie kończenie kariery zawodowej trzeba także spoglądać przez pryzmat możliwej dyskryminacji na rynku pracy. W Polsce obowiązuje długi, 4-letni okres ochronny przed zwolnieniem z pracy przed uzyskaniem wieku emerytalnego. Oznacza to, że pracodawcy często kalkulują, że mające na przykład ok. 55 lat kobiety zaraz wejdą w ten wiek i będą praktycznie nie do usunięcia z firmy. Powodować to może ich zwolnienia (możemy nazywać je wręcz prewencyjne), mimo posiadanych przez nie kwalifikacji. Co więcej takim paniom bardzo trudno jest potem znaleźć zatrudnienie bo pracodawca spodziewa się, że nie będą one chciały pracować dłużej ponad wiek 60 lat, w związku z czym wybiera pracownice młodsze. Innym zjawiskiem, które może dyskryminować kobiety na rynku pracy jest pomijanie pań 50+ w awansach, szkoleniach, rozwoju zawodowym. Jeśli firma zdaje sobie sprawę, że kobieta odejdzie z rynku pracy po ukończeniu 60 lat (a wcześniej jest dodatkowo objęta okresem ochronnym) może podejmować – często racjonalne – decyzje o inwestowaniu w pracowników-mężczyzn lub młodsze kobiety. Może to powodować swoistą spiralę degradacji zawodowej – firma nie inwestuje w kobietę 50+, ona to widząc też staje się mniej ambitna i traci zapał do pracy i podnoszenia kwalifikacji, co znowu powoduje niechęć pracodawcy do inwestowania w nią, czy wręcz kontynuacji współpracy.

Należy zatem na wiek emerytalny spoglądać nie tylko przez pryzmat możliwości wcześniejszego odejścia z rynku pracy, ale także możliwej swoistej stygmatyzacji, poprzez pryzmat postrzegania go w kontekście „ucieczki z firmy do ZUS”.

PROPOZYCJE ZMIAN

W związku z przedstawionymi powyżej argumentami, ale mając też na uwadze źle przeprowadzoną zmianę podwyższenia wieku emerytalnego w 2013 roku (zobacz ramka). Instytut Sobieskiego proponuje rozpocząć debatę na temat podjęcia przez państwo wysiłku zachęcającego obywateli do dłuższego pozostania na rynku pracy. To czego zabrakło w procesie rozpoczętym od 2013 roku to:

- brak przygotowania w debacie publicznej tego pomysłu,
- dłuższych konsultacji tej zmiany ze społeczeństwem i partnerami społecznymi,
- programu osłonowego dla osób, które miałyby trudności na rynku pracy w związku z dłuższą aktywnością,
- wdrożenia rozwiązań, umożliwiającego korzystanie ze świadczeń dla osób pracujących bardzo długo (wyjątkowo długi staż pracy),
- formy rekompensat dla osób, które spodziewały się odejść na emeryturę wcześniej, ale zostały „złapane” w procesie wydłużenia aktywności,
- zachęt do dłuższej pracy dla osób, decydujących się na pozostanie na rynku pracy, mimo ukończenia wieku emerytalnego
- prawdziwej kampanii edukacyjnej dotyczącej systemu emerytalnego i wysokości świadczeń.

Jak podnoszono wiek emerytalny od 2013 roku?

O wydłużeniu wieku emerytalnego w Polsce zdecydowała uchwalona w 2012 roku nowelizacja ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Przewidywała ona stopniowe wydłużanie wieku emerytalnego do 67 roku życia począwszy od 1 stycznia 2013 r.

Każdego roku wiek wzrastał o trzy miesiące, co oznaczało, że docelowy wiek emerytalny (67 lat) mężczyźni mieli osiągnąć w 2020 r., a kobiety (także 67 lat) w 2040 r. Proces ten rzeczywiście rozpoczął się od 2013 roku, ale został zakończony w 2017 roku, za sprawą zmiany przepisów wdrożonych przez rząd Zjednoczonej Prawicy.

Biorąc pod uwagę te uwarunkowania i doświadczenia sprzed ponad 10 lat proponujemy, jako propozycje wyjściowe do debaty publicznej, wprowadzenie następujących rozwiązań:

1. Wprowadzenie specjalnego świadczenia dla osób, które zdecydują się pracować po ukończeniu wieku emerytalnego, a nie korzystają ze świadczenia. Wynosiłby on 12 tys. zł za każdy rok pracy ponad wiek emerytalny. Byłby jednak niepodzielny na poszczególne miesiące, co oznaczałoby konieczność przepracowania minimum roku, by z takiego świadczenia skorzystać. Takie świadczenie byłoby wypłacane albo w gotówce albo w formie dopłaty do kapitału emerytalnego w zależności od woli ubezpieczonego.
2. Wprowadzenie specjalnego rozwiązania składkowego dla osób, które zdecydują się pracować po ukończeniu wieku emerytalnego, a nie korzystają ze świadczenia. Opłacana przez nich składka rentowa w wysokości 6 proc. wymiaru, czyli $\frac{3}{4}$ (składka ta jest opłacana obecnie w proporcji – 1,5 proc. pracownik, pozostałe 6,5 proc. pracodawca) przekształcać się będzie w okresie pracy po ukończeniu wieku emerytalnego, w składkę emerytalną. Będzie to dodatkowo zwiększać ich kapitał na emeryturę, a tym samym późniejsze świadczenie. Dla osób zarabiającej obecnie średnie wynagrodzenie (8 tys. zł) oznaczałoby to comiesięczny zastrzyk na jej konto emerytalne w ZUS w wysokości ok. 500 zł.
3. Przeprowadzenie realnych konsultacji społecznych propozycji zwiększających aktywność zawodową starszych osób i doprowadzenie do sytuacji, w której partnerzy społeczni, zwłaszcza związki zawodowe mają realny wpływ na ostateczne ustalenia.
4. Wdrożenie szerokiej kampanii edukacyjnej dotyczącej systemu emerytalnego, wraz z wdrożeniem w życie Centralnej Informacji Emerytalnej, zgodnie z przyjętą przez Sejm ustawą o CIE, która weszła w życie 5 października 2023 r. Ma ona zapewnić wszystkim Polakom w aplikacji mObywatel pełny dostęp do wszystkich kont emerytalnych (ZUS, KRUS, PPE, PPK, IKE, IKZE), wraz z kalkulatorami ich przyszłej wysokości, możliwość dokonywania zmian online z poziomu aplikacji (np. adresu czy osoby uposażonej) oraz możliwość otrzymywania wszystkich informacji dotyczących oszczędności emerytalnych w formie cyfrowej w jednym miejscu.
5. Wdrożenie specjalnego programu aktywizacji osób starszych, które mogłyby mieć problemy ze znalezieniem pracy w okresie przedemerytalnym. Zalecane jest tutaj wykorzystanie potencjału powiatowych urzędów pracy, a finansowanie takiego programu powinno być dokonane z Funduszu Pracy.

Przedstawione wyżej zmiany mają przede wszystkim wpływać pozytywnie na sytuację starszych osób poprzez:

- wyższe świadczenie, szczególnie kobiet,
- uniknięcie niedostatku, a często wręcz skrajnego ubóstwa na emeryturze, zwłaszcza w okresie później starości, gdy potrzeby, zwłaszcza zdrowotne rosną bardzo wyraźnie,
- poprawę sytuacji kobiet 50+ na rynku pracy,
- mniejszą dyskryminację kobiet w zatrudnieniu.

W dalszej perspektywie, w toku debaty publicznej i minimalnego konsensusu społecznego oraz po dalszej poprawie zamożności społeczeństwa, dalszego wydłużania się trwania życia oraz realnego wzrostu aktywności zawodowej starszych osób możliwa do podjęcia jest debata o ewentualnym podnoszeniu ustawowego wieku emerytalnego (choć na razie temat ten jest politycznie nie do przeprowadzenia). W takim scenariuszu konieczne jest podjęcie całłościowych działań, które będą stanowiły pakiet rozwiązań, także osłonowych. Mogłyby one wyglądać następująco:

1. Podniesienie wieku emerytalnego kobiet, z perspektywą ewentualnego zrównania go do 65 lat (tak jak mężczyźni) w perspektywie do roku 2050-2060 (tj. na przykład 3 miesiące rocznie, rozpoczynając od roku 2035 – proces ten trwałby 20 lat). Czyli na przykład w 2035 roku wiek emerytalny kobiet wynosiłby 60 lat i 3 mc., w 2036 r. 60 lat i 6 mc, w 2037 r. – 60 i 9 mc, a 2038 – 61 lat i tak dalej.
2. W ślad za procesem wdrażanym w punkcie nr 1 wprowadzenie specjalnych rekompensat dla 20 roczników kobiet (wstecz od daty wdrożenia zmian, czyli w 2035 roku objęłoby to kobiety urodzone w latach 1975-1995), objętych procesem podnoszenia wieku emerytalnego.

Każdy miesiąc ich pracy ponad wiek 60 lat mógłby być wynagrodzony specjalnym bonusem w wysokości 0,5 proc. ich świadczenia. Oznacza to, że kobieta, która przejdzie na emeryturę w wieku 61, zamiast 60 lat, otrzyma z ZUS emeryturę wyliczoną ze zgromadzonego przez nią normalnie kapitału emerytalnego, ale powiększoną o 6 proc. ($0,5 \cdot 12$ mc). W skrajnym przypadku – dla kobiety, która odejdzie z rynku pracy w wieku 65 lat zamiast 60 lat – taki bonus wyniesie 30 proc. jej świadczenia. Innymi słowy jeśli takiej kobiecie ZUS wyliczy z jej kapitału świadczenie w wysokości 3 tys. zł to dodatkowo przemnoży je przez 30 proc. i ustali jej dożywotnie świadczenie w wysokości 3,9 tys. zł.

Takie rozwiązanie dotyczyłoby w takim scenariuszu pań urodzonych w 1995 roku, które odejdą na emeryturę w 2060 w wieku 65 lat, zamiast w 2055 r. w wieku 60 lat. Te bonusy będą zatem wygasające – będą dotyczyć 20 roczników, które miałyby prawo do przejścia na emeryturę w wieku 60 lat, ale reforma

wydłuży im okres aktywności zawodowej w nie bardzo długiej perspektywie czasu.

3. Wprowadzenie – jako możliwość skorzystania z wcześniej z emerytury – emerytur stażowych, bez względu na ukończenie wieku emerytalnego dla obojga płci, po przepracowaniu 40-45 lat (okres opłacania składek z pracy) i uzyskaniu przynajmniej świadczenia w wysokości co najmniej 130 proc. emerytury minimalnej. Osoby rozpoczynające prace bardzo wcześnie zwykle pracują w zawodach obarczonych większym wysiłkiem fizycznym, w związku z tym żyją statystycznie krócej i nie konsumują w pełni swojego kapitału emerytalnego.

Umożliwienie skorzystania im z emerytury w obniżonym wieku, przy równoczesnym podniesieniu powszechnego wieku emerytalnego oraz wprowadzeniu konieczności uzyskania świadczenia w określonej wysokości (likwidacja ryzyka dopłacania do ich świadczeń z budżetu), jest rozwiązaniem sprawiedliwym i racjonalnym.

Zmiany te będą też wpływać na poprawę kondycji finansów państwa pozwalając m.in. uniknąć podnoszenia podatków. Trzeba zastrzec, że szczegółowe wyliczenia byłyby możliwe po ostatecznym rozstrzygnięciu ostatecznych rozwiązań osłonowych i dostępu do publicznych baz danych, na podstawie których można by dokonać szczegółowych wyliczeń.

4. Wprowadzenie specjalnych rozwiązań w systemie emerytalnym, które widziałyby trud wychowania potomstwa. Obecnie funkcjonuje już tzw. emerytura matczyna (gwarancja najniższego świadczenia dla rodziców wychowujących co najmniej 4 potomstwa), ale można rozważyć wdrożenie dalszych zmian, zwłaszcza adresowanych do kobiet, jeśli byłyby objęte podniesieniem wieku emerytalnego – np. niższy wiek emerytalny lub specjalny dodatek do emerytury przy urodzeniu określonej liczby dzieci.

Jesteśmy przekonani, że wdrożona spokojnie, w konsensusie, z długim *vacatio legis*, z odpowiednimi działaniami osłonowymi, bonusami i rekompensatami reforma może mieć szanse powodzenia. Zwłaszcza jej część dotycząca zachęt do dłuższej pracy. Dlatego wychodzimy z propozycjami rozwiązań, chcąc zachęcić wszystkie osoby zainteresowane tematem najpierw do debaty eksperckiej, a następnie do wdrożenia wypracowanych rozwiązań w życie.