



INSTYTUT
EMERYTALNY

10

zaniedbań
w obszarze systemu
emerytalnego

w latach 2015-2021

Warszawa, czerwiec 2021 r.

Spis treści

Autorzy oraz cele publikacji	2
1. Obniżenie wieku emerytalnego	3
2. Brak zachęt do dalszej pracy zamiast emerytury	4
3. Brak decyzji co do przyszłości OFE	5
4. Porażka wdrożenia PPK	6
5. 13. i 14. emerytura jako świadczenia socjalno-polityczne	7
6. Chaos z emeryturami stażowymi	8
7. Niejasny sposób waloryzacji świadczeń	9
8. Brak uregulowania emerytur pomostowych	10
9. Brak regulacji dla tzw. „ emerytur groszowych”	11
10. OIPE – brak wdrożenia dyrektywy	12
Rekomendacje	13

Autorzy oraz cele publikacji

Niniejsza publikacja pt. *10 zaniedbań w obszarze systemu emerytalnego w latach 2015-2021* została przygotowana przez ekspertów Instytutu Emerytalnego, dr. Antoniego Kolka oraz Oskara Sobolewskiego.

Celem opracowania jest wskazanie działań, które negatywnie wpłynęły na stan systemu emerytalnego w Polsce. Ocena oparta jest na danych statystycznych oraz wynikach finansowych państwowych funduszy celowych. W analizie zjawisk wzięto pod uwagę także możliwe długoterminowe konsekwencje wprowadzanych reform.

Wśród 10 zaniedbań Autorzy wskazują przede wszystkim obniżenie wieku emerytalnego oraz brak realnych zachęt do kontynuowania dalszej pracy zamiast emerytury. W opracowaniu podkreślono, że brak sukcesu PPK oraz niepewność co do likwidacji OFE nie sprzyjają rozwojowi kapitałowej części systemu, a brak uregulowania emerytur stażowych, pomostowych oraz zmiany podatkowe wprowadzają także niestabilność na rynku pracy. Wnioski z przeprowadzonych analiz znajdują odzwierciedlenie w rekomendacjach Autorów publikacji.



dr Antoni Kolek
Prezes
Instytutu Emerytalnego



Oskar Sobolewski
Ekspert
Instytutu Emerytalnego

1. Obniżenie wieku emerytalnego

Rząd w 2017 roku zatrzymał wprowadzoną kilka lat wcześniej reformę emerytalną, mającą na celu wyrównanie i podniesienie wieku emerytalnego dla kobiet (do 2040 roku) i mężczyzn (do 2020 roku) do 67 lat. Tego rodzaju decyzja (podjęta przez osoby, których emerytury będą na relatywnie przyzwoitym poziomie) będzie miała negatywne konsekwencje dla wielu osób, które na emeryturę będą przechodziły w kolejnych latach. Z każdym rokiem wysokość emerytur będzie coraz niższa, a jednym z kluczowych powodów, dla których emerytury wypłacane przez ZUS są coraz niższe, jest niski wiek emerytalny (zwłaszcza w przypadku kobiet, których emerytura w 2060 roku wyniesie około 20% ich pensji).

Poprzednia koalicja rządowa rozpoczęła reformę podnoszenia i wyrównania wieku emerytalnego. Na tamtą reformę należy spojrzeć z dwóch aspektów. Systemowo była dobrze przemyślana, bowiem jej realizacja była rozłożona na prawie 30 lat. Natomiast pod względem komunikacyjnym była nie najlepiej przeprowadzona, gdyż nie zostało dostatecznie wytłumaczone społeczeństwu, w sposób odpowiedni i zrozumiały, dlaczego niezbędnym jest podniesienie wieku emerytalnego. W przekazie pominięto też prawie fakt, że reforma dotyczyła kobiet dopiero w 2040 roku, kiedy miały przechodzić na emeryturę w wieku 67 lat, czyli reforma obejmowała w większym stopniu osoby 40 niż 55 letnie.

Obniżenie wieku emerytalnego i powrót do różnicy w wieku uprawniającym do przejścia na emeryturę (kobiety w wieku 60 lat, mężczyźni w wieku 65 lat) ze względu na płeć, spowodowało, że emerytury zwłaszcza kobiet będą w przyszłości na coraz niższym poziomie. Warto jeszcze podkreślić, że już dzisiaj średnia emerytura kobiet jest o około 1000 zł brutto niższa od średniej emerytury mężczyzn.

Recepta

Odpowiedzialny rząd już dzisiaj powinien rozpocząć poważną debatę emerytalną, której efektem byłoby wypracowanie scenariusza reformy, mającej na celu wyrównanie i podniesienie wieku emerytalnego. Tego rodzaju reforma powinna zostać połączona z dużą kampanią społeczną, wyjaśniającą potrzeby takich zmian, a także informacją, że wiek emerytalny byłby podnoszony na przestrzeni przykładowo najbliższych 20 lat, co byłoby istotne zwłaszcza w przypadku kobiet.

Wyższy wiek emerytalny to wyższa emerytura.

2. Brak zachęt do dalszej pracy zamiast emerytury

Pomimo obniżenia wieku emerytalnego w 2017 roku, władze formułowały szereg zachęt dotyczących dłuższej aktywności zawodowej. W debacie publicznej pojawiały się postulaty jednorazowego świadczenia przyznawanego za odroczenie przejścia na emeryturę, czy też informację o możliwości podwyższenia świadczenia za każdy rok pracy dłużej. Z danych ZUS wynika, że każdy rok pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego to wzrost świadczenia o około 8%. Jednak w warunkach, gdy po osiągnięciu wieku emerytalnego można pobierać świadczenie oraz nadal pracować, okazuje się, że niepobieranie świadczenia jest błędem z punktu widzenia ekonomicznego. Świadczenie to podlega corocznej waloryzacji oraz możliwości przeliczenia wysokości ze względu na dalsze odprowadzanie składek. W konsekwencji w większości przypadków dla emerytów korzystniejsze jest możliwe wczesne rozpoczęcie korzystania z posiadanego uprawnienia.

Z kolei w ramach tzw. Polskiego Ładu zapowiedziano, że osoba, która po osiągnięciu wieku emerytalnego będzie kontynuować pracę, nie będzie płacić podatku dochodowego od osób fizycznych. Oznacza to, że pojawi się dylemat, czy ubezpieczony chcąc dłużej pracować po osiągnięciu wieku emerytalnego, powinien łączyć pobieranie świadczenia z pracą, czy też skorzystać z tzw. 0% PIT dla seniorów. Rozstrzygnięcie wydaje się oczywiste, bowiem ubezpieczony odchodząc z pracy na jeden dzień i wracając do tego samego pracodawcy będzie otrzymywał wynagrodzenie za pracę (bez żadnego limitu) oraz emeryturę. W skali roku będzie to 12 emerytur oraz tzw. 13. emerytura – w przypadku najniższej emerytury byłoby to około 15 tys. zł rocznie. W przypadku ulgi w PIT proponowanej przez władze, kwota, jaką osoba pracująca, która nieprzeszła na emeryturę mogłaby otrzymać, to równowartość należnego podatku. Kwota ta wynosić będzie np. 17% od całości wynagrodzenia. Jeśli przyjmiemy do obliczeń płacę minimalną, wówczas kwota hipotetycznego zwolnienia wyniesie miesięcznie 510 zł. Gdy pomnożymy to przez 12 miesięcy pracy, daje to kwotę 6 120 zł, co jest znacząco niższe niż wartość pobranych świadczeń w przypadku przejścia na emeryturę. Konieczność dłuższej aktywności zawodowej wynika ze starzenia się społeczeństwa i sytuacji na rynku pracy, gdy coraz częściej brakuje osób do wykonywania prac. Kluczowym jest zatem sformułowanie rozwiązań sprzyjających dłuższej aktywności zawodowej oraz opóźnianiu dezaktywizacji.

Recepta

Ustawodawca powinien zrównywać i stopniowo podnosić wiek emerytalny, uzależniając wysokość świadczenia od faktycznie odprowadzonych składek. O ile w przypadku osób, które rozpoczynały pracę w latach 80-tych XX wieku (trudniejsze warunki pracy, perturbacje na rynku pracy związane z transformacją ustrojową) możliwym jest przyjęcie argumentów o obniżeniu wieku emerytalnego, o tyle dla osób wchodzących obecnie na rynek trudno szukać argumentów wskazujących na zasadność tak niskiego wieku emerytalnego.

3. Brak decyzji co do przyszłości OFE

W 2016 roku rządzący zapowiedzieli plan likwidacji OFE. Od tego czasu pojawiło się kilka projektów i założeń dotyczących likwidacji, ale pomimo upływu prawie 5 lat, nadal przyszłość OFE jest pewną niewiadomą. O ile fakt, że żadna z procedowanych w Sejmie ustaw nie została uchwalona należy ocenić dobrze, to brak decyzji i planu, co z OFE rząd zamierza zrobić w przyszłości, powoduje, że nadal pozostaje niepewność w tym zakresie.

W procedowanych w parlamencie projektach, pomysłodawcy zakładali, że członkowie OFE uzyskają prawo do dziedziczenia środków decydując się na transfer środków na IKE+ kosztem 15% tzw. opłaty przekształceniowej, albo zrezygnują z dziedziczenia i przetransferują środki do funduszy zarządzanych przez ZUS. Oba rozwiązania były niekorzystne dla członków OFE. Na takiej reformie miał skorzystać przede wszystkim budżet państwa dziś, a nie emeryci w przyszłości. Brak większości w Sejmie do uchwalenia tej ustawy w kwietniu 2021 roku spowodował, że ustawa ponownie będzie modyfikowana. Fakt, że rząd zapowiedział emeryturę bez podatku do kwoty 2 500 zł brutto w ramach Polskiego Ładu, spowodował, że dodatkowo nie ma już uzasadnienia dla potrącenia ze środków emerytalnych 15% tzw. opłaty przekształceniowej.

Fakt, że rząd cały czas nie zdecydował, co zrobi z OFE, a także niespójne komunikaty w tym zakresie powodują dalsze obniżenie niskiego zaufania do publicznie zarządzanego systemu emerytalnego, w tym do równoległe tworzonych PPK. To również jeden z powodów niskiej partycypacji Polaków w PPK, które co do zasady należy ocenić pozytywnie.

Recepta

Rząd powinien przygotować projekt reformy OFE korzystny dla ponad 15 mln członków OFE, a nie dla budżetu państwa. W pierwszej kolejności taka reforma powinna zostać poprzedzona konsultacjami społecznymi. W jej treści cały kapitał zgromadzony w OFE powinien pozostać u członków OFE. Reforma powinna wejść w życie najwcześniej w 2023 roku po uzyskaniu szerokiego konsensusu.

4. Porażka wdrożenia PPK

W maju 2021 roku zakończył się trwający niespełna 2 lata proces wdrożenia PPK. Co do zasady, większość pracodawców w Polsce powinna prowadzić albo PPK, albo PPE, czyli jedną z dwóch drugofilarowych form oszczędzania na emeryturę w Polsce. PPK jest jedną ze sztandarowych reform obecnego rządu. Oficjalne wyniki poziomu partycypacji pokazują, że do PPK zapisało się 21% osób zatrudnionych (albo 28%, jak kreatywnie wskazuje PFR – uwzględniając wyłącznie te podmioty zatrudniające, u których zawarto umowy o prowadzenie PPK). Abstrahując już od sposobu liczenia wyników partycypacji PPK, niewątpliwie nie jest to sukces, jakiego oczekiwano tworząc system PPK. Z drugiej strony to zawsze to o 2.3 mln osób więcej, które oszczędzają już dzisiaj w PPK na okres po osiągnięciu 60. roku życia.

Do PPK zapisało się mniej osób niż miało zrezygnować. W OSR (ocenie skutków regulacji) do ustawy wskazano, że tylko 25% osób zrezygnuje z tego programu. Niestety, rzeczywistość pokazała, że prawie 80% osób zatrudnionych nie ufa tej formie oszczędzania (którą co do zasady należy ocenić pozytywnie), co jest spowodowane przede wszystkim niskim poziomem zaufania pracowników do systemu emerytalnego. Biorąc pod uwagę okoliczności, w jakich PPK było wdrażane, kiedy z jednej strony rząd zachęcał do oszczędzania i budowania kapitału w ramach nowej formy, a z drugiej strony planował likwidować OFE, co było przede wszystkim motywowane bieżącymi potrzebami budżetu państwa, tego rodzaju działania, przy jednoczesnej niezbyt subtelnej kampanii informacyjnej, która bardziej przypominała propagandową narrację w miejsce edukacyjnych treści, spowodowało, że 21-procentowe zainteresowanie PPK nie powinno nikogo dziwić.

Recepta

Rząd powinien skupić się przede wszystkim na odbudowie zaufania do systemu emerytalnego, zrezygnować ze wszystkich działań, które to zaufanie niszczą. Zachęcić osoby zatrudnione do oszczędzania w PPK, np. przez większe zasilenia ze środków publicznych, zamiast dopłaty rocznej (240 zł) wprowadzić mechanizm dopłaty kwartalnej (np. 200 zł). Zachęcać osoby o najniższych dochodach do oszczędzania w PPK, poprzez przeniesienie ich wpłaty podstawowej (od 0.5% do 2%) na odpowiednio zachęczonego do tego pracodawcę albo na państwo.

5. 13. i 14. emerytura jako świadczenia socjalno-polityczne

Od 2019 roku funkcjonuje w Polsce świadczenie, potocznie zwane 13. emeryturą, które przysługuje około 9 milionom osób uprawnionych, przede wszystkim emerytom i rencistom z ZUS, ale także emerytom z KRUS, służb mundurowych, beneficjentom świadczenia Mama 4+. Po raz pierwszy wypłacone zostało w maju 2019 roku, na chwilę przed wyborami do Parlamentu Europejskiego jako świadczenie jednorazowe. Natomiast od 2020 roku wypłacane już jako stałe świadczenie w kwietniu każdego roku. Świadczenie jest wypłacane w wysokości emerytury minimalnej, w 2021 roku była to kwota 1 250,88 zł brutto.

14. emerytura jest natomiast świadczeniem jednorazowym (zgodnie z zapowiedziami nie będzie wypłacana w kolejnych latach) i ma zostać wypłacone w listopadzie 2021 roku. Prawo do jej otrzymania będą miały te same osoby, które otrzymują 13. emeryturę, ale w przypadku tego świadczenia pojawia się kryterium dochodowe. 14. emerytura będzie przysługiwała w pełnej wysokości osobom otrzymującym emeryturę/rentę do kwoty 2 900 zł brutto, a następnie w zmniejszonej wysokości metodą złotówka za złotówkę do kwoty 4 150 zł.

Tego rodzaju świadczenia są w istocie wyborczymi i politycznymi bonusami, nieznanymi systemowi emerytalnemu. Co więcej, są to świadczenia, które wypłacane są w wysokości emerytury minimalnej, a nie równe rzeczywiście otrzymywanej emeryturze (jak ma to miejsce w przypadku trzynastek znanych np. w sektorze budżetowym). Ponadto prawo do 13. i 14. emerytury przysługuje również osobom otrzymującym tzw. groszowe emerytury. W związku z powyższym systemowo należy rozważyć rezygnację z tego rodzaju świadczeń.

Recepta

O ile dobrze należy ocenić fakt, że rządzący nie zamierzają kontynuować wypłaty 14. emerytury (zgodnie z zapowiedziami będzie to świadczenie jednorazowe w 2021 roku i jego wypłata nie będzie kontynuowana), to środki, które są przeznaczone na 13. emeryturę powinny być przeznaczone na inne cele, albo być przekazane na dodatkową, procentową waloryzację emerytur, bowiem tylko ta forma jest najbardziej sprawiedliwa i oznacza, że dodatkowe środki są powiązane z rzeczywistą wysokością emerytury. Świadczenia takie jak 13. i 14. emerytura są szkodliwe i powinny zostać wycofane.

6. Chaos z emeryturami stażowymi

Jedną z zapowiedzi zarówno ówczesnego kandydata na urząd prezydenta RP, Andrzeja Dudy, jak i Zjednoczonej Prawicy w wyborach parlamentarnych w 2015 roku, był postulat wprowadzenia emerytur stażowych. Miało to być połączone z reformą obniżającą wiek emerytalny. Zgodnie z deklaracjami, na emeryturę mogłyby przechodzić osoby, które będą posiadały 35-letni staż pracy w przypadku kobiet albo 40-letni staż pracy w przypadku mężczyzn. Już na starcie widać, że tego rodzaju rozwiązanie po raz kolejny dyskryminuje kobiety, bowiem im niższy wiek przejścia na emeryturę, tym wysokość świadczenia jest niższa.

W przypadku niezrealizowania postulatu wprowadzenia emerytur stażowych, brak samej reformy należy ocenić pozytywnie, natomiast zamieszanie, jakie zostało w tym zakresie wprowadzone i fakt, że ten temat jest tak naprawdę od 6 lat w zawieszeniu, powoduje, że nie można mówić o stabilności i przejrzystości systemu emerytalnego w Polsce. Proponowane przez Prezydenta i NSZZ Solidarność projekty w tym zakresie nie są dobrymi rozwiązaniami, bowiem spowodują przede wszystkim (o ile wejdą w życie), że kolejny raz obniżony zostanie wiek emerytalny, skazując kolejne roczniki na emerytury minimalne – czyli świadczenie na poziomie obecnie około 1 000 zł netto. W związku z tym, rząd powinien jasno określić, czy zamierza wprowadzić taką reformę, chociaż patrząc po kierunkach zmian (zachęt do dłuższej pracy zawartych zarówno w KPO, jak i Polskim Ładzie) nie należy się spodziewać, że takie poparcie dla projektu emerytur stażowych się pojawi.

Recepta

Emerytury stażowe to przede wszystkim obniżenie wieku emerytalnego i emerytury na bardzo niskim, często minimalnym poziomie. Jeżeli rząd zdecydowałby się na ich wprowadzenie, to musi to zostać poprzedzone poważną debatą emerytalną i kampanią społeczno-edukacyjną, w której zostanie wskazane, że fakt przejścia na emeryturę np. w wieku 55 lat to niskie świadczenie. Warta rozważenia propozycja emerytur stażowych to 45-letni staż pracy i gwarancja świadczenia na poziomie co najmniej 150%/175% emerytury minimalnej, tak aby premiować osoby, które rozpoczynają aktywność zawodową wcześniej, np. w wieku 17 lat, w stosunku do osób, które pracę rozpoczynają np. w wieku 26 lat.

7. Niejasny sposób waloryzacji świadczeń

Pojawiające się zapowiedzi zmian w systemie emerytalnym dotyczą także zasad waloryzacji świadczeń. Funkcjonująca do 2017 roku waloryzacja procentowa została przekształcona w waloryzację o charakterze mieszanym – procentowo-kwotowym.

Z kolei od 2018 roku w systemie funkcjonuje tzw. 13. emerytura, która w wysokości najniższej emerytury przysługuje wszystkim świadczeniobiorcom. W 2021 roku wypłacona zostanie także 14. emerytura. Wcześniej wyjątkiem był 2016 rok, gdy oprócz rocznej waloryzacji świadczeniobiorcy otrzymali jednorazowy dodatek w wysokości od 50 zł do 400 zł.

Waloryzacja procentowa oznacza proporcjonalny wzrost wysokości świadczeń o ustalony procentowo wskaźnik. Zgodnie z przepisami ustawy o emeryturach i rentach z FUS, wskaźnik waloryzacji to średnioroczny wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych w poprzednim roku, zwiększony o co najmniej 20% realnego wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w tym samym roku. Tak ustalony wskaźnik podnosi każde świadczenie o taki sam odsetek.

Jako pozytywne należy ocenić odejście od waloryzacji mieszanej (kwotowo-procentowej), która promuje osoby krócej pracujące, nieodprowadzające składek oraz wcześniej odchodzące na emeryturę. W praktyce na waloryzacji procentowej zyskują ci, którzy pracowali najdłużej i w legalny sposób odprowadzali składki do systemu.

Recepta

Władze nie powinny dowolnie regulować zasad waloryzacji świadczeń, a trzymać się sformułowanych w przepisach zasadach. Utrzymywanie stabilności w obszarze waloryzacji świadczeń będzie sprzyjało odkładaniu decyzji o przejściu na emeryturę, gdyż każda odprowadzona składka będzie wielokrotniana przy kolejnych waloryzacjach.

8. Brak uregulowania emerytur pomostowych

Kolejna grupa pojawiających się w przestrzeni pomysłów obejmuje nowelizację zasad funkcjonowania emerytur pomostowych. Wśród związków zawodowych dominuje przekonanie o konieczności wycofania się z wygasającego charakteru świadczeń. Z kolei władze dążą jedynie do niewielkich zmian zwiększających uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy oraz zapewnienia osobom, które spełniają dzisiaj warunki, przyznania prawa do świadczenia.

Co ważne, jeśli ubezpieczony jest członkiem OFE, przy ustalaniu podstawy obliczenia emerytury składki na ubezpieczenie emerytalne, zaewidencjonowane na jego koncie w ZUS, zwiększa się przez pomnożenie wskaźnikiem korygującym 19,52/12,22, stanowiącym stosunek pełnej wysokości składki na ubezpieczenie emerytalne do wysokości zaewidencjonowanej na koncie ubezpieczonego w ZUS. Oznacza to, że w przypadku likwidacji OFE niezbędnym będzie ponowne ustalenie, w jakiej wysokości przyznawana będzie emerytura pomostowa oraz jakie będą konsekwencje zmian likwidujących OFE. Może się bowiem okazać, że spora część ubezpieczonych otrzyma niższą emeryturę pomostową niż dotychczas przyznawane świadczenia.

Trwające prace nad rozwiązaniami w obszarze emerytur pomostowych nadwyreżają zaufanie do systemu. Wiele osób pracujących w szczególnych warunkach lub wykonujących prace w szczególnym charakterze, nie wie, na jakich warunkach i kiedy otrzyma emeryturę pomostową. Nie sprzyja to budowania warunków do pracy dla osób, które wykonują prace uprawniające do szczególnych świadczeń.

Recepta

Ustawodawca powinien dążyć do wyrównywania zasad funkcjonowania w powszechnym systemie emerytalnym. Osoby, które nabyły prawo do emerytur pomostowych powinny je zachować, jednak przyznanie uprawnień do „wcześniejszych” – pomostowych świadczeń powinno mieć charakter wygasający.

9. Brak regulacji dla tzw. „emerytur groszowych”

Emerytury groszowe, których ZUS z każdym rokiem wypłaca coraz więcej, to temat, który pomimo wielu zapowiedzi, w tym postulatów zmian w tym zakresie przedstawianych przez ZUS, nie został nadal zrealizowany. Emerytury groszowe, czyli świadczenia wypłacane osobom, które wpłaciły przynajmniej jedną składkę emerytalną do FUS, są zaprzeczeniem idei emerytur jako świadczenia, które otrzymuje pracownik w zamian za swoją aktywność zawodową na przestrzeni kilkudziesięciu lat.

Fakt, że osoba, która wpłaci jedną, dziesięć albo sześćdziesiąt składek (czyli pracuje i składkuje, np. przez miesiąc, niecały rok albo pięć lat) i z tego tytułu uzyskuje prawo do dożywotniego świadczenia, jest niewłaściwe i nieuczciwe w stosunku do osób, które aktywnie pracowały przez całą aktywność zawodową i otrzymują np. emeryturę minimalną, bowiem osoby posiadające groszowe emerytury mają również inne przywileje z faktu bycia emerytem. Wysokość groszowej emerytury wynika z faktu, że minimalny kapitał (np. jedna składka w wysokości 10 zł) zgromadzony na koncie/subkoncie w ZUS jest dzielony przez dalszą długość trwania życia.

Największą niesprawiedliwością jest fakt, że osoba mająca np. 10 zł emerytury (co już z samego faktu wysokości takiego świadczenia, nie powinno być emeryturą nazywane) otrzymuje od trzech lat 13. emeryturę, czyli świadczenie w wysokości emerytury minimalnej, a także otrzyma w 2021 roku 14. emeryturę. Warto podkreślić, że 14. emerytury nie otrzyma osoba, która pracowała przez całą aktywność zawodową i otrzymuje np. 4 500 zł emerytury, a osoba z emeryturą 10 gr albo 10 zł już takie świadczenie otrzyma.

Recepta

Ustawodawca powinien uzależnić prawo do emerytury nie tylko od wieku, ale również (łącznie) od minimalnego stażu pracy. W sytuacji, kiedy ubezpieczony uzbierał w ZUS na koncie/subkoncie niewielki kapitał, nie powinien otrzymywać emerytury. W takiej sytuacji ZUS powinien w ramach jednorazowego świadczenia wypłacić ten kapitał i na tym zakończyć wypłatę takich świadczeń.

10. OIPE – brak wdrożenia dyrektywy

Celem projektu ustawy o ogólnoeuropejskich indywidualnych produktach emerytalnych jest dokonanie niezbędnych zmian w polskim porządku prawnym w związku z wejściem w życie rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1238 z dnia 20 czerwca 2019 roku w sprawie ogólnoeuropejskiego indywidualnego produktu emerytalnego (OIPE). To oznacza, że konieczność uregulowania OIPE w Polsce wynika wprost z prawa unijnego.

Wprowadzenie ogólnoeuropejskiego indywidualnego produktu emerytalnego, którym jest OIPE (inaczej zwany PEPP), ma zapewnić wszystkim obywatelom UE nową formę oszczędzania na emeryturę. Jest to odpowiedź na problemy demograficzne w większości krajów UE. OIPE jest dość podobne w założeniach do obecnych w Polsce IKE i IKZE, ale zaletą OIPE jest możliwość inwestowania transgranicznego, a także możliwość przenoszenia środków przy zmianie miejsca zamieszkania do innego państwa członkowskiego UE. Dzięki wprowadzeniu we wszystkich 27 krajach Unii OIPE, oszczędzanie na emeryturę w ramach wspólnego rynku będzie łatwiejsze.

Zgodnie z założeniami w I kwartale 2021 roku, projekt ustawy o OIPE miał zostać skonsultowany i przyjęty przez Radę Ministrów. Na dzień 28 czerwca 2021 roku nie miało to miejsca, co oznacza, że zapisany w ustawie termin jej wejścia w życie w sierpniu 2021 roku jest już praktycznie niemożliwy do zachowania. To oznacza, że dopiero w drugiej połowie 2021 roku polski parlament zajmie się tą ustawą i wejdzie ona w życie najwcześniej jesienią 2021 roku.

Recepta

Rząd jak najszybciej powinien podjąć prace mające na celu przyjęcie przez polski parlament ustawy, na mocy której zostaną uregulowane kwestie funkcjonowania OIPE w Polsce. Jest to ważne zarówno z perspektywy pracowników (jako bezpośrednich osób zainteresowanych taką formą budowania dodatkowego kapitału), jak również instytucji finansowych, które muszą przygotować taki produkt.

Rekomendacje

- Obniżenie wieku emerytalnego zwiększyło wydatki publicznego systemu emerytalnego. Nie tylko obniżono wiek emerytalny dla osób przechodzących na emeryturę w 2017 roku, ale także stworzono zasady utrzymywania niskiego wieku emerytalnego (60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn) dla kolejnych roczników. Niezbędnym jest więc zrównywanie i stopniowe podnoszenie wieku emerytalnego bez względu na płeć.
- Pomimo zapowiedzianej przez władze 4 lipca 2016 roku likwidacji Otwartych Funduszy Emerytalnych, przez 5 lat nie doszła ona do skutku. Kilka podejść do zmian dotychczas nie przyniosło zamierzonego rezultatu, jednak pojawiające się w przestrzeni publicznej informacje o możliwych niekorzystnych dla członków OFE zmianach nie odbudowały zaufania do systemu ubezpieczeń społecznych. Niezbędnym jest zatem jasne określenie przyszłości OFE oraz realizacja tych zamierzeń.
- Wprowadzanie szczególnych zasad nabywania prawa do świadczeń powinno mieć charakter konsensusu i być powszechnie akceptowane. Należy zatem wzmocnić dialog społeczny oraz dążyć do konsensu społecznego przy wprowadzeniu szczególnych rozwiązań.
- Wprowadzenie PPK nie rozwiązało problemu, dla którego zostało stworzone. Osoby otrzymujące najniższe wynagrodzenia nie przystąpiły do programu oszczędzania, w skutek czego PPK stało się ekskluzywnym produktem dla wysoko zarabiających. Niezbędnym jest doskonalenie regulacji i zwiększenie partycypacji w PPK, szczególnie wśród osób o najniższych dochodach.
- Brak reakcji na zdiagnozowany przez państwo „problem” emerytur groszowych wydaje się być istotnym zaniedbaniem. Podobnie jak brak wdrożenia do polskiego porządku prawnego przepisów pozwalających na funkcjonowanie ogólnoeuropejskiego indywidualnego produktu emerytalnego. Nieskuteczność legislacyjna w obszarze regulacji ubezpieczeń społecznych powinna zostać przełamana, tak by potencjalni beneficjenci rozwiązań nie byli zmuszeni do wyczekiwania na przyznanie uprawnień, a także by nie musieli dochodzić roszczeń na drodze sądowej.

dr Antoni Kolek

Oskar Sobolewski



**INSTYTUT
EMERYTALNY**

**Instytut Emerytalny sp. z o. o.
ul. Solec 38 | 00-394 Warszawa**

**biuro@instytutemerytalny.pl
www.instytutemerytalny.pl**