

EMERYTALNA PUŁAPKA

DLACZEGO ZMIERZAMY KU
GŁODOWYM EMERYTUROM
I JAK TO ZATRZYMAĆ?

Agnieszka Jaworska-Martycz

Maciej Smółko



SPIS TREŚCI

01	Wstęp	
	Cel Raportu.....	4
	O Autorach.....	5
	Dlaczego tematy podniesione w Raporcie są ważne i pilne oraz na co szczególnie chcemy zwrócić uwagę.....	6
02	Demograficzne status quo w Polsce	
	Obecna sytuacja.....	8
	<i>Indeks starości, współczynnik obciążenia demograficznego</i>	9
	<i>Zróżnicowanie regionalne</i>	10
	<i>Przyrost naturalny, depopulacja</i>	10
	<i>Oczekiwana długość życia</i>	11
03	Wpływ sytuacji demograficznej na system emerytalny	
	Deficyt FUS – czy ZUS zbankrutuje?.....	13
	Charakterystyka polskiego systemu emerytalnego na tle międzynarodowym.....	16
	<i>Polska demografia w kontekście międzynarodowym</i>	16
	<i>Różny wiek emerytalny kobiet i mężczyzn</i>	18
	<i>Stopa zastąpienia</i>	18
	<i>Polski system emerytalny w międzynarodowych rankingach</i>	19
	Wpływ przerw w zatrudnieniu na świadczenia emerytalne w Polsce.....	21
	Wpływ zatrudnienia B2B na system emerytalny w Polsce.....	21
	Umowy cywilnoprawne.....	23
	Postawy Polaków wobec oszczędzania.....	24
	Podsumowanie.....	28
04	Wpływ sytuacji demograficznej na rynek pracy	
	Zatrudnienie i PKB w obliczu wyzwań demograficznych.....	29
	Podstawowe wskaźniki rynku pracy.....	30
	Rola imigracji.....	30
	Udział w edukacji i szkoleniach w Polsce.....	31
	Zatrudnienie osób starszych.....	32
	Inspiracje z zagranicy.....	34
	Podsumowanie.....	36

05	Możliwe kierunki ustawodawcze w Polsce	
	Możliwe kierunki działań wspierających aktywizację zawodową w Polsce.....	37
	Założenie 1. Powszechny wiek emerytalny.....	37
	Założenie 2. Brak znaczącego wzrostu migracji do Polski.....	40
	Założenie 3. System emerytalny w którym przez 40 lat odkładamy na 20 lat emerytury jest matematycznie trudny do wyobrażenia.....	40
06	Możliwości wspierania aktywności zawodowej w Polsce	
	PIT-0 dla seniora.....	45
	Program "Aktywny Rodzic".....	46
	Bon senioralny - projekt ustawy w toku konsultacji. Planowane wejście w życie 1 stycznia 2026 r.....	47
	Poprawa zdrowia i warunków pracy.....	49
	Równowaga między pracą a życiem prywatnym.....	49
	Dodatkowe zachęty podatkowe i finansowe	50
	Elastyczne formy zatrudnienia i częściowa emerytura.....	50
	Edukacja ustawiczna i rozwój zawodowy.....	51
	Przeciwdziałanie dyskryminacji wiekowej.....	52
	Utrzymanie zatrudnienia bez przerwy.....	53
	Podsumowanie: Przejście z 3-etapowego na wieloetapowy model życia.....	53
	Potrzeba elastyczności pracodawców.....	54
	Praca w "doświadczonym dynamicznym zespole".....	55
07	Podsumowanie rekomendacji	
	Rekomendacje dla rządu.....	57
	Rekomendacje dla pracodawców.....	63
	Rekomendacje dla nas - przyszłych emerytów.....	64
08	Podsumowanie	

WSTĘP

| Cel Raportu

Niniejszy Raport powstał, aby zwrócić uwagę na wyzwania związane ze starzeniem się i depopulacją polskiego społeczeństwa oraz na ich wpływ na system emerytalny i rynek pracy. Jednocześnie wskazujemy w nim możliwe rozwiązania, bazując na dotychczasowych doświadczeniach polskiego rynku, dobrych praktykach z wybranych krajów Unii Europejskiej oraz rynków globalnych.

Niestety, wciąż brakuje w Polsce długoterminowej strategii długowieczności oraz systemowych rozwiązań – zarówno na poziomie rządu, jak i rynku pracy, zarówno po stronie pracodawców, jak i pracowników. Brakuje odpowiedniej edukacji i komunikacji społecznej, które uświadamiałyby wpływ tych zmian na życie każdego z nas w całym cyklu życia oraz informowały jak się do nich przygotować.

W ostatnich latach powstało wiele raportów i opracowań dotyczących demografii, systemu emerytalnego oraz rynku pracy, do których odnosimy się w niniejszym dokumencie. Jako Instytut Emerytalny od lat podnosimy temat zmian demograficznych i ich konsekwencji dla systemu emerytalnego, a także podkreślamy konieczność promowania indywidualnego zabezpieczenia finansowego i długoterminowej zapobiegliwości. Na swoją przyszłość każdy z nas pracuje każdego dnia – zarówno w wymiarze zdrowotnym, relacyjnym, rozwojowym, jak i finansowym.

Tym Raportem podejmujemy temat zmian demograficznych w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem ich wpływu na system emerytalny i rynek pracy. Staramy się również zdefiniować możliwe rozwiązania, bazując na sprawdzonych modelach.

| O Autorach

Agnieszka Jaworska-Martycz

Członkini Zarządu Instytutu Emerytalnego,
Członkini Rady ds. Polityki Senioralnej przy
Minister ds. Polityki Senioralnej w KPRM,
Mentorka “Trampek na Giełdzie”



Absolwentka Szkoły Głównej Handlowej, na wydziałach Handlu Zagranicznego oraz Marketingu i Zarządzania, studiów podyplomowych na Uniwersytecie Warszawskim na Wydziale Prawa i Administracji w zakresie prawa międzynarodowego, Uniwersytetu im. Leona Koźmińskiego, w zakresie zarządzania zespołami oraz Psychologii Pozytywnej na Uniwersytecie SWPS. Ukończyła roczny program Zarządzania organizowany przez ICAN Institute i Harvard Business Review. Obecnie jest uczestniczką Studiów Podyplomowych Rady Nadzorcze dla Liderów i Liderów w Szkole Biznesu Politechniki Warszawskiej.

Od 1995 r. była związana z międzynarodowymi instytucjami finansowymi. W latach dziewięćdziesiątych współpracowała z firmami doradczymi rynku kapitałowego, wspierając wprowadzanie spółek do obrotu publicznego i giełdowego. Od 1999 roku, wraz z wejściem w życie reformy systemu emerytalnego w Polsce, była związana z największymi międzynarodowymi towarzystwami ubezpieczeń w Polsce, zajmując się przede wszystkim tworzeniem, rozwijaniem, uruchamianiem i promowaniem pracowniczych programów emerytalnych PPE. Przez 12 lat była związana z wiodącym towarzystwem funduszy inwestycyjnych w Polsce na stanowisku Dyrektora ds. Klientów Instytucjonalnych. Z sukcesem zarządzała w nim Departamentem programów zabezpieczenia emerytalnego, który stał się jednym z najlepszych dostawców PPE, PPK oraz innych tego typu rozwiązań w Polsce. Współpracowała z międzynarodowymi i polskimi Brokerami, Kancelariami prawnymi, Doradcami, Bankami, Biurami Maklerskimi. Jako ekspert i liderka na rynku programów zabezpieczania emerytalnego wprowadziła blisko 500 PPE.

Od 2016 roku wraz z ogłoszeniem uruchomienia pracowniczych planów kapitałowych PPK aktywnie uczestniczyła w pracach legislacyjnych i promocyjnych organizowanych przez Polski Fundusz Rozwoju (PFR). W tym czasie także aktywnie współpracowała z instytucjami rynku finansowego w celu szerokiej edukacji i wsparcia Pracodawców. Od lat współpracuje z szerokim gronem partnerów biznesowych, pracodawców, przedstawicieli strony społecznej w celu tworzenia jak najlepszych rozwiązań w zakresie prawa zabezpieczenia emerytalnego.

| O Autorach

Maciej Smółko

Ekspert Instytutu Emerytalnego



Ekspert Instytutu Emerytalnego od września 2024. Maciej Smółko jest absolwentem finansów i rachunkowości w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie oraz programu Master of Business Administration (MBA) na University of Cambridge, Judge Business School. Posiada ponad 7-letnie doświadczenie w doradztwie, specjalizując się w zarządzaniu ryzykiem w bankowości, potwierdzone certyfikatem Financial Risk Manager (FRM).

W swojej karierze zawodowej Maciej realizował projekty dla Europejskiego Banku Centralnego oraz banków komercyjnych w krajach Beneluksu. Jego praca koncentrowała się na opracowywaniu narzędzi analitycznych do optymalizacji alokacji aktywów oraz integracji czynników klimatycznych w modelach ryzyka finansowego.

Maciej zaangażowany jest w rozwój praktycznych rozwiązań, dzięki którym instytucje finansowe mogą pozytywnie przyczynić się do globalnych wysiłków w zakresie ESG, jednocześnie wzmacniając swoją pozycję konkurencyjną na rynku.

| Dlaczego tematy podniesione w Raporcie są ważne i pilne oraz na co szczególnie chcemy zwrócić uwagę

Starzenie się społeczeństwa, wydłużająca się długość życia oraz malejąca dzietność stają się coraz większym wyzwaniem dla gospodarki, systemu emerytalnego i rynku pracy w Polsce. Sytuacja ta rodzi wiele pytań:

- Czy obowiązujące regulacje – zarówno na szczeblu centralnym, jak i samorządowym – oraz projektowane rozwiązania skutecznie podnoszą świadomość społeczną i wspierają tworzenie adekwatnych mechanizmów zapewniających stabilność i równowagę?
- Czy polski system emerytalny jest dostosowany do wyzwań demograficznych i zapewni adekwatne świadczenia w przyszłości?
- Jaka jest postawa Polaków wobec samodzielnego gromadzenia kapitału emerytalnego? Czy obecny poziom indywidualnego zabezpieczenia finansowego odpowiada realnym potrzebom?
- Czy rynek pracy – zarówno pracodawcy, jak i pracownicy – jest gotowy na spadającą podaż siły roboczej, rosnące wymagania kompetencyjne i wzrost konkurencyjności na rynku globalnym?
- Czy obecny poziom oszczędności i zabezpieczenia finansowego Polaków gwarantuje im stabilność i bezpieczeństwo po przejściu na emeryturę?
- Jak kształtuje się efektywny wiek emerytalny Polaków?
- Czy są oni skłonni do dłuższej aktywności zawodowej i czy pracodawcy tworzą warunki sprzyjające zarządzaniu wiekiem i różnorodnością pokoleniową w firmach?
- W jakim stopniu obowiązujące regulacje wspierają aktywność zawodową seniorów, osób wykluczonych z rynku pracy oraz zachęcają do wydłużania aktywności zawodowej?
- Jakie mechanizmy wspierające aktywność zawodową seniorów funkcjonują w krajach Unii Europejskiej?

W ramach poniższego raportu postaramy się na te pytania odpowiedzieć.

DEMOGRAFICZNE STATUS QUO W POLSCE

| Obecna sytuacja

Demograficzne starzenie się społeczeństw, najbardziej zaawansowane w krajach rozwiniętych, jest wynikiem dwóch długoterminowych trendów: wydłużania się średniego trwania życia oraz spadku dzietności. Polska nie jest wyjątkiem – proces starzenia się społeczeństwa, spowodowany rosnącą długością życia i malejącą liczbą urodzeń, jest już faktem.

W ostatnich latach liczba osób w wieku 65 lat i więcej wzrosła do ponad 7,5 mln, co stanowi 20,1% całej populacji Polski^[1]. Prognozy wskazują, że do 2050 roku udział osób w wieku 60+ przekroczy 40%, co oznacza istotne zmiany w strukturze demograficznej kraju. Podobne procesy zachodzą w wielu państwach Unii Europejskiej, m.in. we Włoszech, Portugalii, Niemczech, Hiszpanii i Francji.

Prognozy globalne wskazują, że do połowy XXI wieku liczba osób w wieku 60+ sięgnie 2 miliardów – co oznacza, że po raz pierwszy w historii ludzkości przewyższy populację dzieci poniżej 15. roku życia. Coraz więcej osób nie tylko dożywa ustawowego wieku emerytalnego w swoim kraju, ale także ma przed sobą perspektywę dalszych 20, a nawet 30 lat życia. Zjawisko to jest szczególnie widoczne w krajach rozwiniętych, w tym w Polsce.

Wydłużanie się życia jest bez wątpienia ogromnym sukcesem polityk publicznych oraz postępu medycyny. Jednocześnie jednak spadek liczby ludności (depopulacja) stanowi istotne wyzwanie dla Polski i innych państw członkowskich UE.

[1]
https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5468/40/4/1/sytuacja_demograficzna_polski_do_2023.pdf

Utrzymanie się tego trendu może mieć długofalowe konsekwencje dla gospodarki, systemu ochrony zdrowia oraz systemu emerytalnego. Dlatego konieczne są strategiczne działania na rzecz zwiększenia liczby osób w wieku produkcyjnym oraz dostosowania systemu społeczno-ekonomicznego do nowych realiów demograficznych.

Wzrost liczby osób starszych, żyjących coraz dłużej w dobrym zdrowiu oraz zmiany w strukturze wiekowej społeczeństwa stanowią wyzwanie dla adekwatności finansowej systemów zabezpieczenia społecznego, zwłaszcza systemów emerytalnych i opieki zdrowotnej. Wydłużenie życia oznacza dłuższy okres pobierania świadczeń emerytalnych oraz rosnące potrzeby w zakresie opieki medycznej i długoterminowej, co wymaga rozwiązań zapewniających równowagę między rosnącymi wydatkami a stabilnością finansów publicznych.

Jednak zmiany demograficzne to nie tylko wyzwania – otwierają także nowe możliwości. Starzenie się społeczeństwa napędza rozwój gospodarki senioralnej (ang. silver economy), obejmującej dobra i usługi dostosowane do potrzeb starszego pokolenia. Rosnące zapotrzebowanie na innowacyjne rozwiązania w obszarze zdrowia, rehabilitacji, usług opiekuńczych, technologii wspierających samodzielność seniorów oraz dostosowanej infrastruktury mieszkaniowej tworzy nowe perspektywy dla rynku pracy, przedsiębiorczości i polityki społecznej.

Zmiany te wymuszają także odejście od tradycyjnego modelu życia podzielonego na trzy etapy – edukację, pracę i emeryturę – na rzecz bardziej elastycznego i inkluzywnego podejścia, które uwzględnia długowieczność w całym cyklu życia. Obejmuje to dostosowanie rynku pracy, ochrony zdrowia czy systemu edukacji do realiów starzejącego się społeczeństwa oraz promowanie aktywnego starzenia się, umożliwiającego jak najdłuższą samodzielność i pełne uczestnictwo w życiu społecznym i zawodowym.

Indeks starości, współczynnik obciążenia demograficznego

Zmiany demograficzne w Polsce są szczególnie widoczne w tzw. indeksie starości (ang. aging ratio) – na każde 100 dzieci przypada już 133 osoby w wieku 65 lat i więcej, co pokazuje przesuwanie się społeczeństwa w stronę starszych grup wiekowych[2]. Równocześnie współczynnik obciążenia demograficznego osiągnął wartość 71[3], co oznacza, że na 100 osób w wieku produkcyjnym przypada 71 osób w wieku nieprodukcyjnym. Malejąca liczba osób aktywnych zawodowo i rosnąca populacja emerytów zwiększają obciążenie systemu świadczeń socjalnych i emerytalnych.

[2]https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/3948_pojecia.html

[3]
https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5468/40/4/1/sytuacja_demograficzna_polski_do_2023.pdf

Zróżnicowanie regionalne

Proces starzenia się społeczeństwa nie przebiega jednolicie w całym kraju. W województwie pomorskim populacja jest stosunkowo młodsza, podczas gdy województwa świętokrzyskie i łódzkie należą do regionów o najwyższych indeksach starości.

Takie różnice demograficzne przekładają się na lokalne zróżnicowanie obciążeń finansowych związanych z wypłatami emerytur oraz dostępem do opieki zdrowotnej. Stawia to przed władzami wyzwanie w zakresie zrównoważonego zarządzania zasobami i dostosowania polityk społecznych do specyfiki poszczególnych regionów.

Przyrost naturalny, depopulacja

Spadek liczby urodzeń stanowi jedno z kluczowych wyzwań demograficznych w Polsce. W 2023 roku liczba urodzonych dzieci wyniosła 272 tys., podczas gdy w 2024 roku, jak wynika ze wstępnych szacunków, ok. 252 tys.. Jest to najniższa liczba urodzeń w całym okresie powojennym. Jednocześnie w 2023 jak i w 2024 roku zmarło ok. 409 tys. osób. W efekcie przyrost naturalny jest na poziomie -3,6‰. Na koniec października 2024 roku liczba ludności Polski wyniosła około 37,51 mln. Powyższe dane potwierdzają utrzymujący się spadek liczby urodzeń, co w dłuższej perspektywie może pogłębiać wyzwania związane z depopulacją i starzeniem się społeczeństwa.

Niski wskaźnik dzietności, który w 2024 roku wyniósł 1,12 (w porównaniu do 1,16 w 2023 roku), nie zapewnia zastępowalności pokoleń. Wskaźnik dzietności różni się jednak w zależności od regionu. Najwyższą wartość odnotowano w województwie wielkopolskim (1,24), natomiast najniższą w warmińsko-mazurskim (1,06).

Należy dodać, że problem niskiej dzietności dotyczy całej Europy. Obecnie w żadnym państwie europejskim poziom urodzeń nie zapewnia zastępowalności pokoleń tj. 2,1. W krajach UE w 2023 roku odnotowano największy w historii roczny spadek liczby urodzeń, wynoszący 5,5%. Najniższe wskaźniki urodzeń w 2023 roku zarejestrowano w takich krajach jak Polska, Włochy, Hiszpania, Grecja, Litwa i Łotwa. W efekcie wskaźnik dzietności w krajach UE wg Eurostatu wyniósł 1,46.

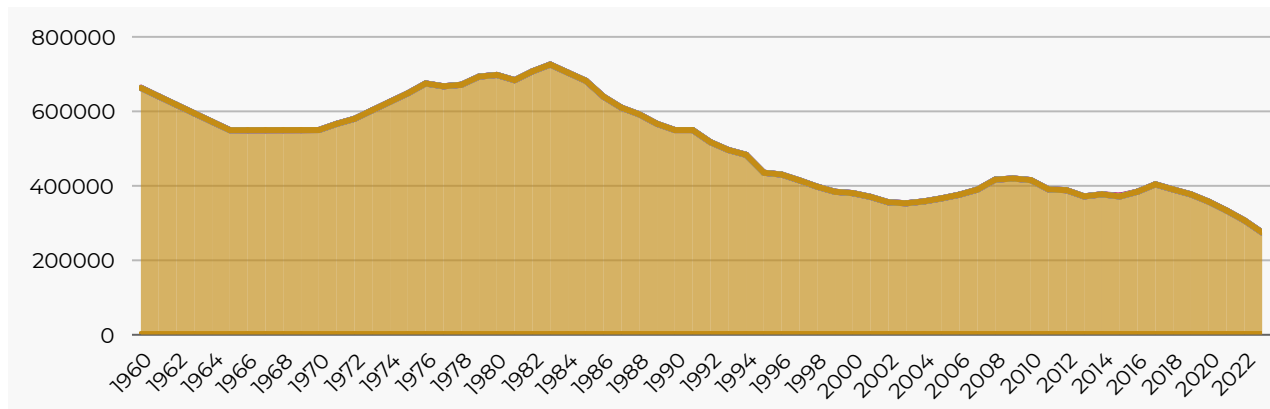
Nie dziwi więc, że prognozy GUS przewidują dalszy spadek liczby ludności w Polsce – do 2060 roku populacja może zmniejszyć się do 32,9 mln osób, co oznacza spadek o 4,8 mln osób, czyli o 12,7% w porównaniu do 2022 roku[4]. Długoterminowe prognozy Eurostatu wskazują, że do 2100 roku liczba ludności Polski może spaść do 29,5 mln osób[5].

[4] https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5469/12/1/1/prognoza_ludnosc_i_rezydujacej_dla_polski_na_lata_2023-2060.pdf?utm_source=chatgpt.com

[5] https://businessinsider.com.pl/wiadomosci/katastrofalna-wizja-demograficzna-dla-polski-eurostat-pokazal-co-czeka-kraj-w-2100-r/68tcqcg?utm_source=chatgpt.com

Utrzymanie się tego trendu wymaga dostosowania całego ekosystemu instytucjonalnego, gospodarczego, społecznego do nowych realiów demograficznych.

Wykres 1. Urodzenia żywe w latach 1960-2023



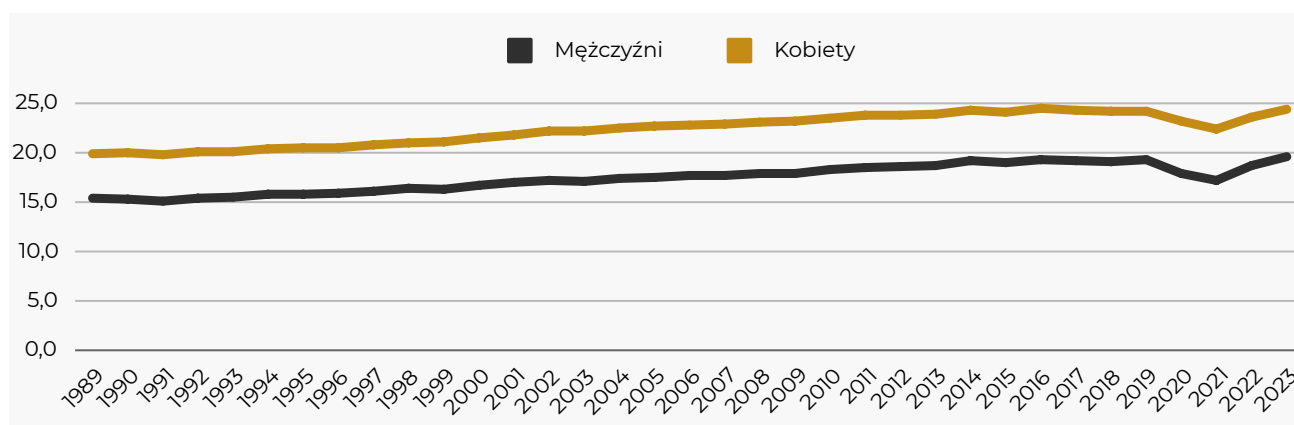
Źródło: opracowanie własne na podstawie OECD, pensions at a glance

Oczekiwana długość życia

Średnia oczekiwana długość życia od momentu urodzenia wzrosła na świecie w latach 1950–2024 o ponad 27 lat – z 46,5 roku do 73,7 roku. Prognozy wskazują, że do 2100 roku wartość ta przekroczy 82 lata[6]. Wydłużenie życia to jedno z największych osiągnięć polityk publicznych i postępu medycyny.

Dane GUS pokazują, że średnia oczekiwana długość życia dla osób w wieku 60 lat wynosi obecnie 19,59 lat dla mężczyzn i 24,36 lat dla kobiet[7].

Wykres 2. Przeciętne dalsze trwanie życia 60-latków w latach 1989-2023



Źródło: GUS

[6] <https://www.statista.com/statistics/805060/life-expectancy-at-birth-worldwide/>

[7] <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/trwanie-zycia/trwanie-zycia-w-2023-roku,2,18.html>

Wraz z wydłużającą się oczekiwaną długością życia rośnie również oczekiwana liczba lat przeżytych w zdrowiu – według prognoz GUS dla osób w wieku 60 lat wynosi ona 10,7 lat dla mężczyzn i 12,1 lat dla kobiet.

Życie dłużej to ogromna wartość, to, jak postaramy się pokazać w tym raporcie – system emerytalny nie nadąża za tymi pozytywnymi zmianami, a jego stabilność i adekwatność świadczeń będą kluczowe, by długowieczność nie oznaczała życia na starość w ubóstwie.

Czy polski system emerytalny jest przygotowany na obecne zmiany demograficzne, systematyczny spadek liczby osób w wieku produkcyjnym i malejącą podaż pracy?

WPŁYW SYTUACJI DEMOGRAFICZNEJ NA SYSTEM EMERYTALNY

Mimo licznych zmian wprowadzonych w ramach reformy z 1999 roku, które miały uodpornić system na skutki starzenia się społeczeństwa oraz narastający deficyt między wpływami ze składek a wypłacanymi świadczeniami, obecny model ponownie opiera się przede wszystkim na części repartycyjnej kosztem części kapitałowej.

| Deficyt FUS – czy ZUS zbankrutuje?

Jednym z naturalnie najbardziej niepokojących wyzwań dla polskiego systemu emerytalnego jest deficyt Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (FUS). W 2024 roku FUS odnotował lepszy bilans finansowy niż zakładano. Po trzech kwartałach wpływy ze składek pokryły aż 83,8% wydatków, co było efektem rosnących wynagrodzeń i niskiego bezrobocia. Dzięki temu ZUS planuje wykorzystać tylko 66 mld zł z przewidzianych w budżecie 72,7 mld zł dotacji[8].

Model ZUS na lata 2024–2028[9] wskazuje, że roczne saldo FUS pozostanie ujemne przez cały okres prognozy, a w 2028 roku deficyt osiągnie od 82,6 mld zł w wariantcie optymistycznym do 124,8 mld zł w wariantcie pesymistycznym. W wariantcie pośrednim deficyt wyniesie 101,2 mld zł, co oznacza wzrost o 30,1 mld zł w porównaniu do 2024 roku. **Główne czynniki generujące deficyt to brak pokrycia wydatków przez bieżące wpływy ze składek oraz dodatkowe koszty związane z funduszem emerytalnym i funduszem chorobowym.**

[8] <https://wiadomosci.radiozet.pl/Biznes/zus-ma-wiecej-pieniedzy-na-emerytury-wiemy-co-zamierza-zrobic>

[9] https://bip.zus.pl/documents/493361/494125/Publikacja_FUS_2024-2028.pdf/d468730e-a07b-7848-57b5-ed40ebeeel3d?t=1705315066021

O ile kwoty przewidywanych deficytów FUS intuicyjnie mogą budzić obawy, warto rozpatrywać je w odniesieniu do wielkości gospodarki. Jest to o tyle istotne, że wypłaty zobowiązań emerytalnych w Polsce są zabezpieczone nie tylko przez FUS, zasilany składkami, ale też przez budżet państwa, który pełni rolę gwaranta w sytuacjach (de facto chronicznego) niedoboru środków. Oznacza to, że niewypłacalność ZUS mogłaby nastąpić jedynie w przypadku bankructwa całego państwa, co czyni polski system emerytalny, wbrew obiegowej opinii, stosunkowo stabilnym^[10].

Wzrost deficytu (przewidzianego w wariancie pośrednim) z 66 mld zł w 2024 roku do 101,2 mld zł w 2028 roku w relacji do szacowanego PKB Polski^[11] oznacza zmianę z 1,9% do 2,5% PKB. Taki poziom, choć wymagający kontroli, nie stanowi bezpośredniego zagrożenia dla stabilności finansów publicznych.

Warto przy tym zauważyć, że w wielu krajach europejskich systemy emerytalne oparte na zdefiniowanym świadczeniu są finansowane wyłącznie z podatków (bez wpływów ze składek), co czyni je bardziej wrażliwymi na kłopoty budżetowe.

Warto uwzględnić, że obecny poziom deficytu Funduszu Ubezpieczeń Społecznych jest w znacznej mierze efektem wcześniejszego kształtu systemu emerytalnego, tj. przed zmianami, które w 1999 r. wprowadziły zmiany w sposobie obliczania i finansowania świadczeń. Obecnie ponad 6 mln osób pobiera emeryturę z FUS, z czego aż 40% świadczeń ustalono na tzw. starych zasadach. Niemal 99% osób przechodzących obecnie na emeryturę posiada tzw. kapitał początkowy, co oznacza, że część ich świadczeń jest wciąż obliczana według reguł sprzed 1999 roku. Ten element wciąż stanowi pewne przejściowe obciążenie dla funduszu. W miarę niwelowania tego czynnika w wariancie podstawowym modeli długoterminowych ZUS mimo obciążeń demograficznych deficyt FUS miałby spaść do poziomu jedynie 0,7 proc. PKB w 2080 r. - prognozy te obarczone są oczywiście dużą dozą niepewności^[12]. Sam ZUS publikuje je w 3 wariantach, a cytowane dalej liczby dotyczą wariantu bazowego.

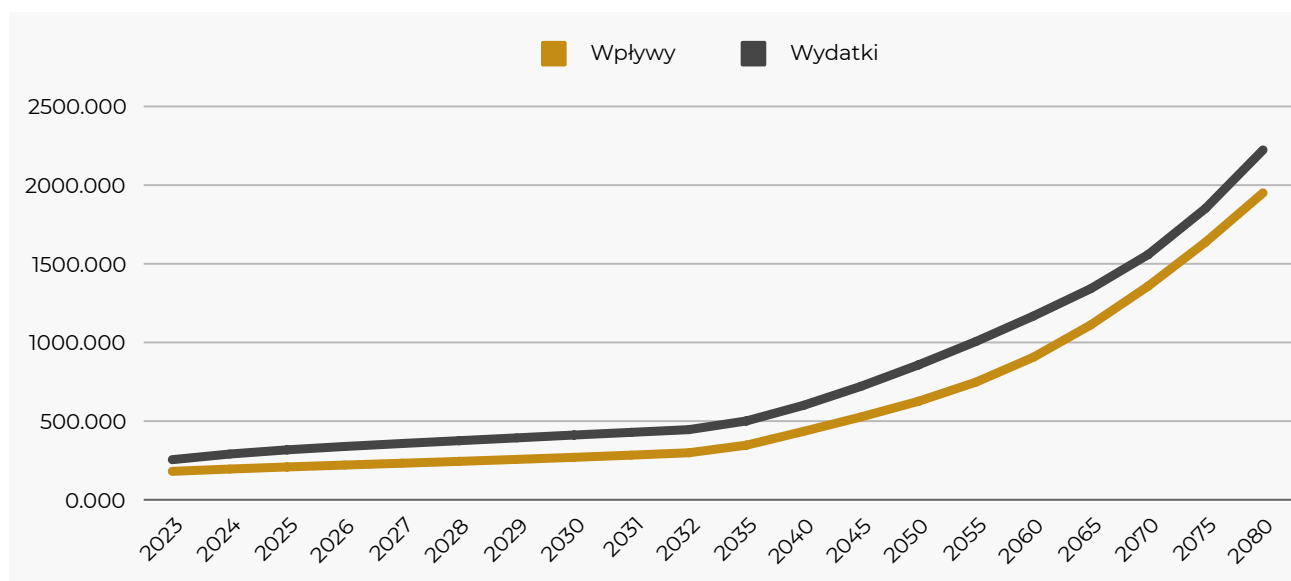
Czy duży udział osób pobierających obecnie świadczenia emerytalnego z kapitałem początkowym przy spadającej liczbie płatników składek i wydłużającym się okresie wypłaty świadczeń emerytalnych to jedyne wyzwania finansowe Funduszu Ubezpieczeń Społecznych? Nie. Wysokie koszty emerytur uprzywilejowanych, niejednorodny a powszechny system emerytalny i brak woli politycznej i społecznej do reformy systemu będą powodować dalszy spadek wysokości emerytury, wzrost ubóstwa emerytalnego i w efekcie dalsze niezadowolenie społeczne.

[10] Obligacje skarbowe uważane są powszechnie wśród inwestorów za najbezpieczniejszą formę inwestycji.

[11] 3,5 biliona złotych za 2024 r. i 4 biliony złotych za 2028r.

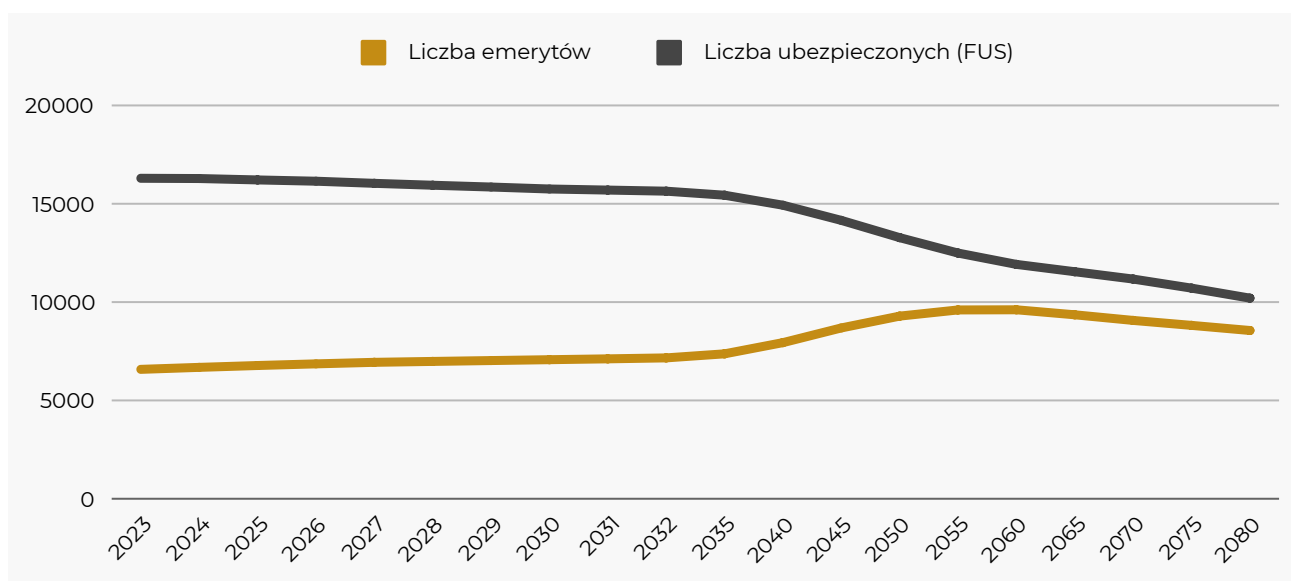
[12] https://www.zus.pl/-/d%C5%82ugoterminowa-prognoza-fus-pokazuje-odporno%C5%9B%C4%87-systemu-emerytalnego?utm_source=chatgpt.com

Wykres 3. Prognoza wpływów i wydatków FUS do 2080 roku



Źródło: ZUS (2023), Prognoza wpływów i wydatków Funduszu Emerytalnego do 2080 roku.

Wykres 4. Liczba ubezpieczonych i liczba emerytów pobierających emeryturę z FUS do 2080 roku



Źródło: ZUS (2023), Prognoza wpływów i wydatków Funduszu Emerytalnego do 2080 roku.

Jak to możliwe, że mimo coraz mniejszej liczby pracujących przypadających na jednego emeryta przewidywany deficyt FUS drastycznie nie rośnie? Jest to konsekwencją funkcjonowania w Polsce systemu zdefiniowanej składki, który – przy założeniu utrzymującego się wzrostu gospodarczego – ogranicza zobowiązania do wysokości wpłaconych składek podzielonych przez statystyczną długość życia na emeryturze.

Kluczowe wyzwanie kryje się tu w poziomie przyszłych emerytur, a dokładniej – w stopie zastąpienia, czyli relacji wysokości emerytury do ostatniego wynagrodzenia.

Nawet jeśli udałoby się księgowo utrzymać deficyt FUS na niskim poziomie, to niski poziom stopy zastąpienia - czyli relacji emerytury do ostatniej pensji - sprawi, że wysokość świadczeń emerytalnych będzie wyjątkowo niska, a presja polityczna na rządzących ogromna. Zgodnie z analizami Alior Banku^[13] oraz Komisji Europejskiej, dzisiejsi 30-latkowie mogą na emeryturze otrzymywać jedynie 20–30% swojej ostatniej pensji, co będzie miało poważne konsekwencje społeczne i gospodarcze. Taki poziom świadczeń oznacza realne zagrożenie ubóstwem dla dużej części przyszłych emerytów oraz pogłębienie nierówności dochodowych w starszym wieku. W konsekwencji presja społeczna na rządzących, aby podnieść świadczenia, stanie się niemal nieunikniona (zwłaszcza biorąc pod uwagę fakt, że osoby starsze będą stanowiły największą grupę wyborców). Prawdopodobnym scenariuszem będzie wprowadzenie populistycznych rozwiązań, takich jak jednorazowe dodatki, podwyżki minimalnych emerytur czy szeroko zakrojone programy wsparcia socjalnego. Przykładem takich doraźnych działań jest 13. i 14. emerytura, będąca de facto próbą uzupełnienia topniejącej siły nabywczej świadczeń (w latach 2015-2023 skumulowana waloryzacja wyniosła 41%, inflacja 46,6%). Pomimo wpisania ww. transferów na stałe do systemu prawnego, zdecydowanie nie rozwiązują one problemu niskich świadczeń emerytalnych w Polsce.

Zapobieganie zubożeniu emerytalnemu leży więc w interesie każdego przyszłego emeryta, społeczeństwa oraz państwa. Choć działania populistyczne mogą chwilowo złagodzić niezadowolenie społeczne, w dłuższej perspektywie będą stawać się coraz większym obciążeniem dla finansów publicznych. Oznacza to, że nawet przy ograniczonym deficycie FUS, państwo będzie musiało zmierzyć się z rosnącymi wydatkami budżetowymi, które mogą prowadzić do destabilizacji gospodarki oraz konieczności wprowadzania dalszych reform fiskalnych, np. podniesienia podatków.

Charakterystyka polskiego systemu emerytalnego na tle międzynarodowym

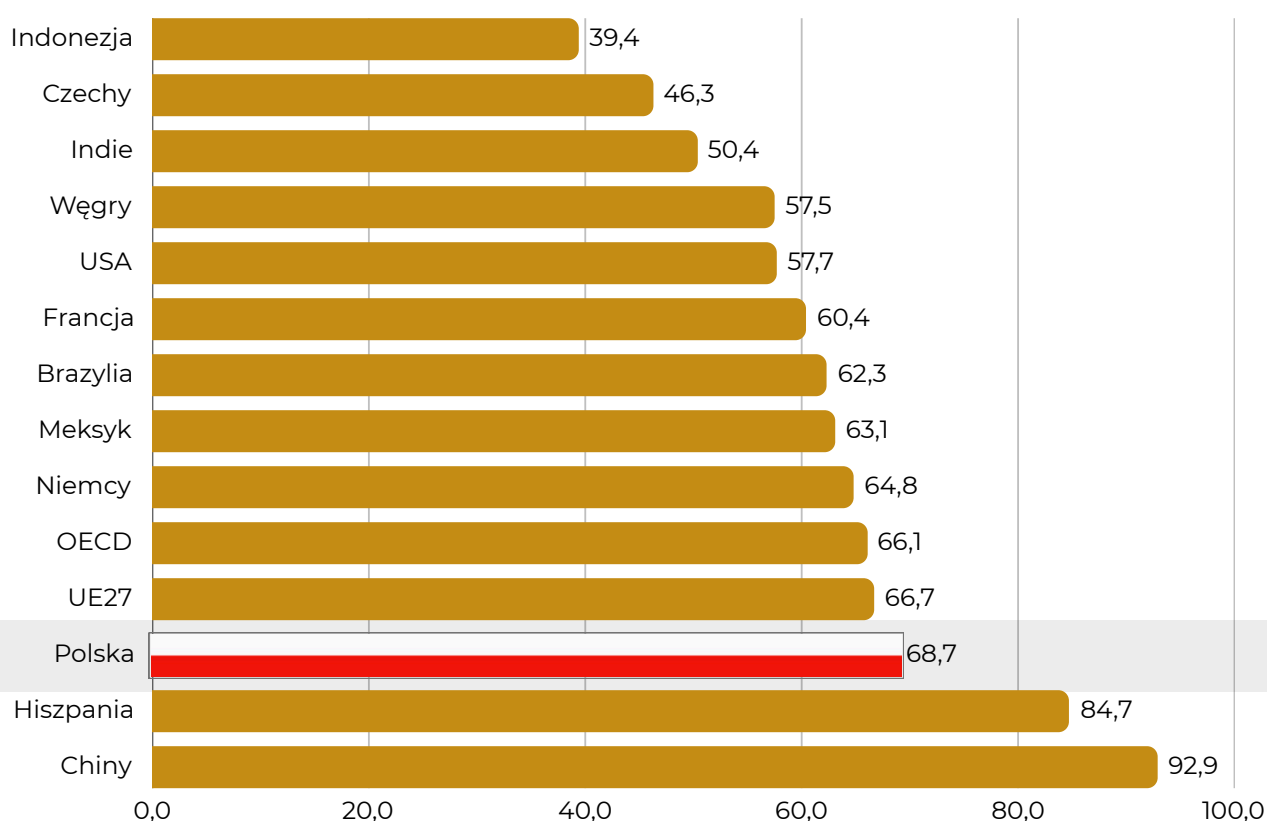
Polska demografia w kontekście międzynarodowym

Demograficzny współczynnik starości demograficznej, określający liczbę osób w wieku 65 lat i więcej na 100 osób w wieku 20-64 lata, ukazuje dynamiczne zmiany w strukturze wiekowej Polski na przestrzeni lat oraz prognozowane wyzwania w nadchodzących dekadach. W Polsce wskaźnik ten wzrósł z poziomu 9,5 w 1952 roku do 30,3 w 2022 roku, co wskazuje na trzykrotny wzrost liczby osób starszych

w relacji do populacji w wieku produkcyjnym. Zgodnie z prognozami OECD, w 2052 roku wskaźnik ten osiągnie wartość 59,9, a w 2082 roku wzrośnie do 68,7. Oznacza to, że w ciągu najbliższych 60 lat liczba osób starszych przypadających na osoby w wieku produkcyjnym wzrośnie ponad dwukrotnie.

Wskaźniki dla Polski są zbliżone do prognozowanych średnich wartości dla krajów OECD i UE, które do 2082 roku wyniosą odpowiednio 66,1 oraz 66,7. **Niemniej jednak Polska wyróżnia się szybszym tempem starzenia się populacji, co stawia ją w grupie państw najbardziej dotkniętych tym zjawiskiem w Europie.** Wskaźnik starości demograficznej w Polsce przewyższy wartości prognozowane dla takich krajów naszego regionu jak Niemcy (64,8), Węgry (57,5) czy Czechy (46,3), a także będzie znacznie wyższy niż w przypadku większości państw rozwijających się, takich jak Brazylia (62,3) czy Meksyk (63,1) [14].

Wykres 5. Współczynnik starości demograficznej w 2082 roku w wybranych krajach



Źródło: opracowanie własne na podstawie OECD, pensions at a glance

[14] Table 6.2. Demographic old-age to working-age ratio: Historical and projected values, 1952-2082

Różny wiek emerytalny kobiet i mężczyzn

Polska należy do niewielkiej grupy krajów, które wciąż utrzymują różnicę w wieku emerytalnym między kobietami a mężczyznami. W Polsce wiek emerytalny dla kobiet wynosi 60 lat, a dla mężczyzn 65 lat, co czyni ją jednym z sześciu państw OECD, obok Kolumbii, Kostaryki, Węgier, Izraela i Turcji, które zachowują tę różnicę. W większości krajów OECD wiek emerytalny jest równy dla obu płci, a w wielu z nich jest on stopniowo podnoszony, aby sprostać wyzwaniom demograficznym i zapewnić długoterminową stabilność systemów emerytalnych.

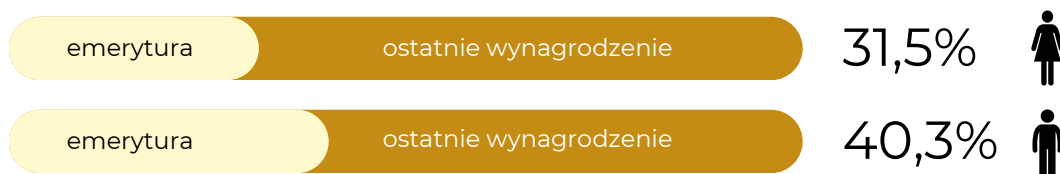


Zróżnicowany
wiek emerytalny
ze względu
na płeć

Stopa zastąpienia

W Polsce, wg OECD, przewidywana przyszła stopa zastąpienia netto dla pracowników z pełnym stażem pracy wynosi 31,5% dla kobiet i 40,3% dla mężczyzn^[15], co stawia nasz kraj wśród państw OECD o najniższych wskaźnikach w tej kategorii, obok Australii, Estonii, Irlandii, Japonii, Korei i Litwy^[16]. Średnia dla krajów OECD wynosi 61%. Oznacza to istotną różnicę in minus adekwatności świadczeń emerytalnych w Polsce, tym samym nie pozwalają na zaspokojenie potrzeb i zachowanie standardu życia osób na emeryturze z okresu aktywności zawodowej.

Wykres 6. Stopa zastąpienia netto dla pracowników z pełnym stażem pracy

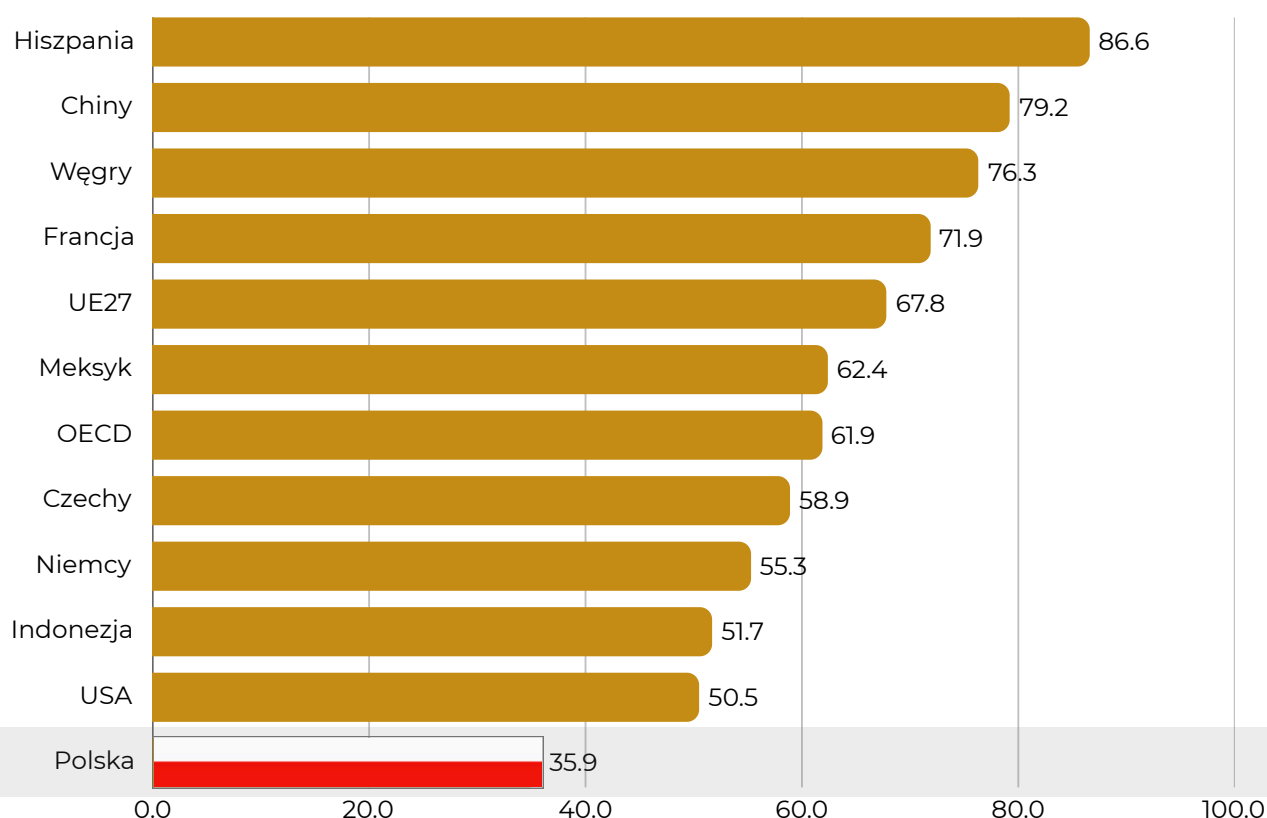


[15] Minimalnie bardziej optymistyczne liczby niż wyliczenia Alior Banku cytowane wcześniej.

[16] OECD, pensions at a glance.

Dla porównania, w krajach takich jak Grecja, Holandia, Portugalia czy Turcja przewidywana stopa zastąpienia netto przekracza 90%. Dla pracowników zarabiających połowę średniego wynagrodzenia średnia wysokość tego wskaźnika dla krajów OECD jest wyższy – średnio 73%, co pokazuje lepszą ochronę dla osób o niższych dochodach w skali międzynarodowej. Jednak w Polsce także w tej grupie przyszłe świadczenia pozostają na niskim poziomie (37,4% dla kobiet i 37,9% dla mężczyzn), co wskazuje na konieczność działań na rzecz zwiększenia adekwatności emerytur.

Wykres 7. Średnia stopa zastąpienia netto jako % ostatnich zarobków



Źródło: OECD – pensions at a glance

Polski system emerytalny w międzynarodowych rankingach

Polska zajmuje miejsce w kategorii C rankingu **Mercer CFA Institute Global Pension Index 2023**, co oznacza, zdaniem autorów raportu, że system emerytalny w Polsce ma pewne pozytywne cechy, ale jednocześnie wykazuje istotne braki i ryzyka, które mogą zagrozić wypłacalności systemu, jeżeli nie zostaną wyeliminowane. Dobrze została oceniona integralność systemu w Polsce, natomiast znacznie gorzej adekwatność i długoterminowa stabilność.

W tej samej kategorii "C" znajdują się takie kraje jak Japonia, Brazylia, Włochy czy Korea Południowa. W porównaniu z liderami rankingu (kategoria "A"), takimi jak Holandia, Islandia czy Dania, które wyróżniają się solidnymi i zrównoważonymi systemami zapewniającymi wysokie świadczenia emerytalne oraz zaufanie społeczne, Polska wypada znacznie gorzej zarówno pod względem adekwatności świadczeń, jak i ich długoterminowej stabilności.

Niska pozycja Polski wynika przede wszystkim z braku wystarczających aktywów kapitałowych, niskiej stopy zastąpienia, ograniczeń w zakresie długoterminowej równowagi finansowej oraz wyzwań związanych z zarządzaniem systemem. Subindeks adekwatności, który stanowi 40% wartości ogólnej, wskazuje na ograniczone świadczenia dla emerytów, podczas gdy subindeks zrównoważoności (35% wagi) podkreśla ryzyka związane z malejącą liczbą osób w wieku produkcyjnym i rosnącymi kosztami wypłat emerytur.

W innym raporcie **Allianz Pension Index 2023** Polska uzyskała wynik 4,0, co oznacza, że nasz system emerytalny znalazł się w dolnej części rankingu obejmującego 75 państw – im niższy wynik, tym lepsza ocena systemu. Co do zasady, w rankingu widać wyraźną korelację między poziomem PKB na mieszkańca a pozycją w zestawieniu – bogatsze kraje, takie jak Dania (2,2) czy Holandia (3,1), zajmują wyższe miejsca. Istnieją jednak ciekawe wyjątki, które wyłamują się z tej reguły.

Kraje takie jak Portugalia (3,2), Estonia (3,4), Bułgaria (3,4) czy Łotwa (3,4) – mimo niższego lub porównywalnego poziomu PKB w porównaniu do Polski – osiągnęły znacząco lepsze wyniki. Portugalia wyróżnia się adekwatnością świadczeń emerytalnych, co wynika z bardziej rozwiniętych mechanizmów wsparcia. Estonia i Bułgaria wypadają lepiej w zakresie zrównoważoności systemu, co można przypisać lepszej strukturze filarów kapitałowych i skuteczniejszemu zarządzaniu ryzykiem demograficznym. Z kolei Łotwa osiągnęła wyższy wynik dzięki większej elastyczności w podejściu do wieku emerytalnego i lepszej integracji starszych pracowników na rynku pracy.

Świeżo opublikowany **Allianz Global Pension Report 2025**, w ramach którego analizą objętych jest 71 systemów emerytalnych, Polska zajmuje 66 miejsce! Po raz kolejny podkreślony jest temat wieku emerytalnego, który w Polsce politycznie jest "nietykalny" pomimo uzasadnionych argumentów przemawiających za jego pilnym podwyższeniem a przynajmniej zrównaniem dla kobiet i mężczyzn.

Podsumowując, porównanie polskiego systemu emerytalnego z innymi krajami pokazuje, że istnieje ogromna przestrzeń do poprawy, nawet przy obecnym poziomie PKB. **Wdrożenie dobrych praktyk, takich jak rozwój filarów kapitałowych czy zwiększenie aktywności zawodowej osób starszych, a przede wszystkim dopasowanie wieku emerytalnego do obecnej sytuacji demograficznej są konieczne.**

Wpływ przerw w zatrudnieniu na świadczenia emerytalne w Polsce

Przerwy w zatrudnieniu spowodowane bezrobociem mają zróżnicowany wpływ na przyszłe świadczenia emerytalne w krajach OECD. Krótsze okresy bezrobocia są najczęściej częściowo chronione dzięki zaliczanym latom składkowym lub minimalnym emerytuom opartym na zamieszkiwaniu. Średnio pięcioletnia przerwa w pracy obniża przyszłą emeryturę do 94% poziomu pracownika o pełnej karierze, natomiast dłuższe przerwy (np. 10 lat) obniżają świadczenia do 79%, często wymagając późniejszego przejścia na emeryturę.

Dla nisko opłacanych pracowników ochrona jest często lepsza dzięki minimalnym emerytuom (np. Australia, Belgia, Kanada, Norwegia), ale już np. w Niemczech dłuższe przerwy są bardziej dotkliwe z powodu utraty uprawnień do składników uzupełniających.

Polska należy do krajów, gdzie przerwa w zatrudnieniu (m.in. urlop wychowawczy, bezpłatny, rejestrowane bezrobocie) ma istotny wpływ na wysokość emerytury. Osoba po 5-letniej przerwie ma średnio 10% niższą emeryturę (średnia dla OECD 5.5%). Osoba z 10-letnią przerwą w pracy po wejściu na rynek pracy 5 lat później jest uprawniona średnio do emerytury 30% niższej (średnia OECD 21%).

Wpływ zatrudnienia B2B na system emerytalny w Polsce

„Zatrudnienie” w formule B2B (ang. business-to-business), w której „usługodawca” formalnie prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą i nie pozostaje w stosunku pracy z klientem, jest w Polsce szczególnie popularne w branży informatycznej (IT) oraz wśród lekarzy. W pierwszej połowie 2024 roku aż 74% ofert pracy w IT dla osób z dużym doświadczeniem oferowanych na portalu NoFluffJobs opierało się na kontraktach B2B, podczas gdy umowa o pracę była oferowana w 49,5% przypadków^[17]. Co więcej, na rynku działa ponad 229 tys. działalności gospodarczych zajmujących się oprogramowaniem i informatyką, z czego 99% stanowią podmioty zatrudniające mniej niż 10 osób, co sugeruje, że znaczna część tych firm opiera się na samozatrudnionych specjalistach. Choć zatrudnienie na zasadach B2B oferuje dużą elastyczność oraz korzyści podatkowe, wiąże się również z istotnymi wyzwaniem, szczególnie w kontekście składek na ubezpieczenie emerytalne. Osoby samozatrudnione w Polsce praktycznie zawsze

[17] <https://nofluffjobs.biuroprasowe.pl/205733/az-%C2%BE-ogloszen-o-pracy-dla-doswiadczonych-specjalistow-w-branzy-it-oferuje-zatrudnienie-na-kontrakcie-b2b-jednak-nowe-unijne-przepisy-moga-wymusic-zmiane-komentarz-eksperta>

opłacają składki od minimalnej podstawy wymiaru, co skutkuje znacznymi różnicami w wysokości odprowadzanych składek w porównaniu do osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Przykładowo, programista zatrudniony na umowę o pracę z wynagrodzeniem 20 tys. zł brutto miesięcznie odprowadza rocznie (wraz z pracodawcą) składki emerytalne w wysokości około 46 tys. zł. Tymczasem programista, który świadczy usługi w ramach działalności gospodarczej i wystawia faktury na kwotę 20 tys. zł netto miesięcznie, wpłaci w 2024 roku jedynie około 11 tys. zł składek emerytalnych^[18]. Taka różnica zapewnia samozatrudnionym znacznie wyższy dochód netto w krótkim okresie, lecz prowadzi do niższych przyszłych świadczeń emerytalnych oraz ograniczonych wpływów do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Obecny model wynika z celowo utrzymanej w systemie podatkowym "luki prawnej", która pozwala samozatrudnionym uniknąć formalnego uznania relacji z klientem za stosunek pracy w rozumieniu kodeksu pracy. Mechanizm ten jest powszechnie znany, a mimo okazjonalnych głosów niezadowolenia ze strony urzędników różnych rządów na różnych szczeblach żaden z kolejnych rządów nie zdecydował się na jego ograniczenie lub likwidację. Można przypuszczać, że celem takiego rozwiązania jest zwiększenie konkurencyjności wynagrodzeń wysoko opłacanych ekspertów w Polsce w porównaniu do krajów Europy Zachodniej, co ma na celu zatrzymanie wysoko wykwalifikowanych specjalistów w kraju. Należy jednak zaznaczyć, że duża część osób samozatrudnionych, opłacających minimalne składki emerytalnie, czyni to w pełni świadomie, przedkładając doraźne natychmiastowe korzyści nad wyższy poziom zabezpieczenia emerytalnego. Należy również zwrócić uwagę na fakt, że część osób samozatrudnionych (opłacających wyłącznie minimalne składki emerytalne przez wymagany prawem okres 20/25 lat) de facto otrzyma z FUS relatywnie wyższą emeryturę niż wartość ich kontrybucji do systemu.

Taka konstrukcja, mimo potencjalnych korzyści, budzi kontrowersje i rodzi istotne konsekwencje dla systemu emerytalnego. Niskie składki odprowadzane przez osoby samozatrudnione przekładają się na niższe wpływy do systemu ubezpieczeń społecznych i w konsekwencji na znacznie niższe świadczenia emerytalne tych osób, jeśli nie podejmą dodatkowych działań oszczędnościowych. De facto elita zarobkowa korzystająca z systemu B2B, w praktyce pozostaje poza głównym filarem polskiego systemu emerytalnego. Liczba osób samozatrudnionych zwiększa się systematycznie, w 2023 roku było to ok. 3,2 mln (vs 2,8 mln osób w 2017 r.).

Wyciągnięcie osób samozatrudnionych z systemu można próbować uzasadniać domniemaniem, że stoi za tym wyższa odpowiedzialność osób samozatrudnionych za swoje przyszłe emerytury. Niestety, w praktyce brak przymusu odprowadzania składki emerytalnej i brak samodzielnego budowania bezpieczeństwa finansowego na przyszłość, może doprowadzić do sytuacji, w której osoby mniej zamożne, ale pracujące na w pełni oskładkowanych umowach dopłacać będą w podatkach do minimalnych emerytur osób o wyższych, choć nieoskładkowanych, zarobkach.

[18] Obliczenia na podstawie <https://zarobki.pracuj.pl/kalkulator-wynagrodzen>

Inną kwestią jest zjawisko tzw. „wypychania” pracowników o niskich i średnich zarobkach na umowy typu B2B, w ramach których głównym beneficjentem niższych składek w istocie są pracodawcy, a ryzyko z odprowadzania niższych składek zostaje po stronie pracownika. Tego typu działania ocenić należy jednoznacznie negatywnie przyjmując z zadowoleniem sygnały, iż instytucje państwa dążą do ograniczenia skali tego zjawiska [19].

Potencjalnie niskie świadczenia emerytalne osób samozatrudnionych są problemem nie tylko w Polsce, ale również w innych krajach, gdzie obowiązkowe składki dla samozatrudnionych są ryczałtowe lub znacznie niższe niż składki pracowników etatowych. W Hiszpanii i Grecji przewiduje się, że relatywne emerytury samozatrudnionych wyniosą zaledwie 40-60% świadczeń pracowników etatowych. Samozatrudnieni w Polsce mogą liczyć na teoretyczne emerytury wynoszące zaledwie 60% świadczeń pracowników etatowych przy założeniu takiego samego dochodu netto i pełnej kariery zawodowej od 22. roku życia. To wynik znacznie poniżej średniej OECD, która wynosi 79%. Dla porównania, w Łotwie, gdzie składki powyżej płacy minimalnej są znacząco zredukowane, relatywna emerytura samozatrudnionych wynosi około 75%. Takie różnice wynikają z niższej podstawy składek i mniej korzystnych warunków systemowych, co w dłuższej perspektywie podważa adekwatność emerytur dla tej grupy zawodowej.

| Umowy cywilnoprawne

Konflikt między elastycznością rynku pracy a adekwatnością systemu emerytalnego objawia się też w debacie publicznej dotyczącej oskładkowania umów zleceń. W 2014 r. Sejm uchwalił ustawę o częściowym oskładkowaniu umów-zleceń, którą podpisał prezydent Bronisław Komorowski. Reforma, przygotowana przez ówczesnego ministra pracy Władysława Kosiniaka-Kamysza, weszła w życie w 2016 r., zobowiązując do odprowadzania składek na ZUS do wysokości płacy minimalnej. Był to pierwszy krok w kierunku wprowadzenia zmian na rynku pracy w tym zakresie, jednak dalsze zmiany nie zostały zrealizowane.

Obecne przepisy pozwalają na legalne unikanie pełnych składek poprzez tzw. zbieg tytułów ubezpieczenia. Przykładowo, jeśli pracownik ma kilka umów, składki opłacane są tylko od pierwszej z nich. W przypadku umów o dzieło składki nie są wymagane w ogóle. Choć mechanizm ten zwiększa elastyczność zatrudnienia, pozostawia wielu pracowników z niskimi saldami na kontach emerytalnych. Nie można jednak abstrahować od faktu, że duża część umów cywilnoprawnych nie ma charakteru zastępującego umowy o pracę (np. honorarium za dodatkową czynność). Niskie składki emerytalne wśród osób pracujących na umowach cywilnoprawnych zwiększają prawdopodobieństwo niskich świadczeń emerytalnych w przyszłości.

[19] <https://www.money.pl/podatki/fikcyjne-samozatrudnienie-przelomowa-decyzja-skarbowki-7047544920411072a.html>

Moglibyśmy optymistycznie założyć, że część osób pracujących na umowach cywilnoprawnych świadomie ogranicza swoje składki w celu optymalizacji podatkowej, zakładając, że samodzielnie oszczędza na emeryturę (w tzw. III filarze). Niestety, niska świadomość Polaków nt. działania systemu emerytalnego (której jednym z objawów są powracające debaty o niskich emeryturach artystów^[20]) podważają to założenie. Dodatkowo, umowy o dzieło nad wyraz często obejmują osoby o niskich dochodach i słabej pozycji negocjacyjnej na rynku pracy, co ogranicza ich zdolność do samodzielnego oszczędzania w efekcie prowadząc do ubóstwa emerytalnego.

| Postawy Polaków wobec oszczędzania

Wg Eurostatu stopa oszczędności Polaków jest jedną z najniższych w Europie. Po pierwszym kwartale 2024 r. wyniosła 4,9% podczas gdy średnia unijna w tym okresie to 15,4%. Należy zwrócić uwagę na zróżnicowany poziom stopy oszczędności w krajach Unii Europejskiej. Najwyższa stopa oszczędności w I kw. 2024 r., tj. 21,2% występowała w Niemczech, podczas gdy najniższa, ujemna, wystąpiła w Grecji i wyniosła -5,6%.

Dwucyfrową stopę oszczędności osiągnęła większość krajów członkowskich "starej" Unii (Francja, Szwecja, Austria ponad 17%, Holandia ponad 16%, Irlandia, Hiszpania Belgia ponad 14%), ale także wybrane kraje regionu Europy Środkowo-Wschodniej (Węgry 19,5%; Czechy (17,8%).

Jak oszczędzają Polacy? Wg NBP wartość aktywów gospodarstw domowych na koniec III kwartału 2024 r. wyniosła 2 142,2 mld zł (vs 1 931,5 mld zł na koniec III kwartału 2023 r.), z czego blisko 72% stanowią depozyty złotowe bieżące (najwyższa pozycja w aktywach Polaków), depozyty złotowe terminowe oraz gotówka w obiegu, które trudno nazwać oszczędnościami. Nieco ponad 9% aktywów to fundusze inwestycyjne, 6,4% to obligacje skarbowe, 4% akcje spółek notowanych na giełdzie.

Niestety, jak pokazują wspomniane dane, od lat niska stopa oszczędności Polaków wynika przede wszystkim z ograniczonej skłonności do oszczędzania, będącej efektem wciąż niewystarczającej wiedzy finansowej oraz braku myślenia prewencyjnego.

Jak wygląda wiedza Polaków na temat inwestycji? Badanie „Polak Inwestor 2024” pokazuje, że większość respondentów deklaruje, iż nie jest w stanie osiągnąć stabilności finansowej z powodu ograniczeń budżetowych. 25% Polaków wskazuje,

[20] vide: <https://www.institutemerytalny.pl/2024/07/02/onet-pl-glodowe-emerytury-gwiazd-czemu-panstwo-mialoby-pomagac-artistom-bardziej-niz-zwyklym-emerytom-komentuja-agnieszka-jaworska-martycz-i-agnieszka-lukawska/>

że ich budżet domowy pozwala jedynie na zabezpieczenie podstawowych potrzeb, a około 60% nie czuje się finansowo bezpiecznie.

Z tego samego badania wynika, że Polacy przeciętnie wciąż zbyt mało dbają o swoje osobiste bezpieczeństwo finansowe na każdym etapie cyklu życia. Wyraźnie obecne są nadal silne przekonania dotyczące inwestowania, takie jak nieufność i wysoka awersja do ryzyka. Ograniczają one otwartość Polaków na większą dywersyfikację lokowania kapitału w ryzykowne instrumenty finansowe oraz na długoterminowe budowanie oszczędności. Ponad połowa inwestujących opiera swoje decyzje inwestycyjne wyłącznie na własnej wiedzy, a jedynie nieliczni korzystają z porad ekspertów. Jednocześnie znaczna część inwestorów uważa, że dostęp do transparentnych informacji, analiz i ofert rozwiązań inwestycyjnych mógłby zwiększyć ich zaufanie do inwestowania.

W rezultacie odsetek osób oszczędzających i inwestujących wynosi nieco ponad 50%. Ponad połowa z nich lokuje swoje środki w bankowych lokatach i obligacjach skarbowych. Rodzi to pytanie, czy jest to strategia inwestycyjna, czy raczej sposób na zabezpieczenie środków na nieprzewidziane wydatki (tzw. „poduszka bezpieczeństwa”).

Spadająca skłonność do oszczędzania koreluje również z okresami obniżania stóp procentowych, które zmniejszyły atrakcyjność lokat.

Istotnym problemem jest mały odsetek gospodarstw w Polsce dokonujących inwestycji. Wg Eurostatu w Polsce odsetek gospodarstw domowych inwestujących swoje środki wynosi 4,87 proc., przy średniej dla UE wynoszącej 9 proc. Z grupy 15 krajów, dla których dostępne są dane, Polska zajęła 3. pozycję od końca. W ostatnich latach nadwyżki finansowe gromadzone były głównie w ramach słabo oprocentowanych depozytów bieżących.

W celu zmiany finansowych postaw Polaków niezbędna jest dalsza powszechna edukacja ekonomiczna i finansowa w całym cyklu życia. Ogromną barierą są błędne przekonania co do swoich postaw w zakresie bezpieczeństwa finansowego, brak zaufania i tym samym wysoka awersja do ryzyka inwestycyjnego.

Niestety, nadal blisko połowa badanych, w ogóle nie oszczędza, nie inwestuje, co w świetle zmian demograficznych, wydłużającej się średniej długości życia, depopulacji polskiego społeczeństwa, spadającej stopie zastąpienia, budzi obawy o przyszłe bezpieczeństwo finansowe Polaków. **W szczególności, niepokojąca jest sytuacja kobiet, które w relacji do mężczyzn, wcześniej odchodzą z rynku pracy, wcześniej przechodzą na emeryturę, mają niższe wynagrodzenia, a także świadczenia emerytalne. I także rzadziej niż mężczyźni gromadzą aktywa inwestycyjne.**

Oszczędności odgrywają kluczową rolę w inwestycjach i długoterminowym wzroście gospodarczym. Niski poziom oszczędności w relacji do PKB, a zwłaszcza ograniczona skłonność gospodarstw domowych do oszczędzania, stanowi wyzwanie dla przyszłego wzrostu gospodarczego. W obliczu wyraźnego trendu demograficznego wskazującego na starzenie się społeczeństwa, kluczowe znaczenie ma odbudowa zaufania do systemu i rynku, stabilność regulacji oraz edukacja finansowa. **Konieczne jest budowanie świadomości, że nasza przyszłość emerytalna zależy przede wszystkim od nas samych.**

Podobnie źle wygląda sytuacja, jeżeli chodzi o poziom oszczędności typowo emerytalnych. Z danych KNF wynika, że wartość aktywów zgromadzonych w regulowanych produktach emerytalnych III filaru (IKE, IKZE, PPE, PPK) wyniosła 74,3 mld zł na koniec 2023 roku. **W porównaniu ze zobowiązaniami FUS, wynoszącymi ok. 4,96 biliona złotych, czy nawet środkami zgromadzonymi w OFE (208 mld zł), kwoty te pozostają alarmująco niskie.**

Co istotne, już teraz produkty trzeciego filaru oferują atrakcyjne rozwiązania podatkowe, które nie są jednak w pełni wykorzystywane. Przykładowo, Indywidualne Konto Zabezpieczenia Emerytalnego (IKZE) dla osób w drugim progu podatkowym pozwala na obniżenie podatku PIT o 3 330 zł, co oznacza de facto 32% zwrot z inwestycji już w pierwszym roku. Mimo że w Polsce 1,32 mln osób płaci podatki w drugim progu podatkowym, w 2023 r. tylko 434 tys. zdecydowało się na wpłaty na IKZE[21].

Podobnie Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK), których główną zaletą jest współfinansowanie oszczędności przez pracodawcę, pozostają niedoceniane przez większość społeczeństwa. Do podstawowej wpłaty pracownika (2% wynagrodzenia) pracodawca dokłada co najmniej 1,5%, co można porównać do sytuacji, w której wartość inwestycji na giełdzie rośnie o 75% już pierwszego dnia. Mimo tak korzystnych warunków, wskaźnik partycypacji w PPK na koniec czerwca 2024 roku wyniósł zaledwie 48%[22], a osoby które już są w programie niezwykle często wypłacają z niego pieniądze[23].

Można postawić hipotezę, że niska popularność tych rozwiązań wynika przede wszystkim z nieufności wobec państwa oraz ogólnej niechęci do oszczędzania, co podkreśla konieczność budowania świadomości i zaufania do systemu emerytalnego oraz długoterminowego oszczędzania. Niestety, pomimo że argumenty te podnoszone są od ponad 25 lat, problem niskiej świadomości emerytalnej Polaków nadal jest ten sam.

[21] KNF, Informacje o rynku IKZE według stanu na 31 grudnia 2023 roku

[22] https://www.mojeppk.pl/aktualnosci/biuletynppk_0724.html

[23] <https://www.gazetaprawna.pl/praca/artykuly/9614462,polacy-masowo-wyplacaja-z-ppk-co-sie-dzieje-z-programem.html>

W efekcie wartość aktywów emerytalnych w Polsce jest bardzo niska. Aktywa funduszy emerytalnych w Polsce na koniec 2023 roku wyniosły 8,2% PKB, co plasuje Polskę na jednym z najniższych miejsc wśród krajów OECD. Dla porównania, w Danii prywatne aktywa emerytalne stanowiły 198% PKB, w Islandii 181,8%, a w Szwajcarii 159,8%. Inne kraje europejskie, takie jak Holandia (147,1%) czy Belgia (39,9%), znacząco wyprzedzają Polskę pod względem rozwoju funduszy emerytalnych[24]. Niski poziom aktywów w funduszach emerytalnych wskazuje na ograniczoną rolę kapitałowego filaru systemu emerytalnego oraz niewielkie możliwości generowania dodatkowych dochodów z inwestycji.

W obliczu rosnących wyzwań demograficznych kluczowe staje się zatem **zwiększenie skłonności do oszczędzania i inwestowania w długoterminowe instrumenty finansowe**, które mogą wspierać przyszłe świadczenia emerytalne.

Tabela 1. Suma środków w zgromadzonych w poszczególnych mechanizmach emerytalnych

Fundusz/ Mechanizm	Suma środków (koniec 2023 r., mln zł)	Charakter	Odsetek
FUS	4,960,000	Obowiązkowe	94.60%
OFE	208,115	De facto obowiązkowe	3.97%
PPE	25,595	Dobrowolne	0.49%
PPK	21,783	Dobrowolne	0.42%
IKE	18,222	Dobrowolne	0.35%
IKZE	9,189	Dobrowolne	0.18%
OIPE	91[25]	Dobrowolne	0%

Źródło: KNF

[24] https://pfr.pl/arttykul/polityka-inwestycyjna-funduszy-emerytalnych-grudzien-2024-r?utm_source=chatgpt.com

[25] Dane za Q4 2024

| Podsumowanie

Polski system emerytalny stoi przed poważnymi wyzwaniami wynikającymi z procesów demograficznych, takich jak starzenie się społeczeństwa i zmniejszająca się liczba osób w wieku produkcyjnym. Niski poziom stopy zastąpienia i niska wartość oszczędności emerytalnych stwarzają ryzyko ubóstwa emerytów i presję na wprowadzanie kosztownych rozwiązań populistycznych.

Obecne wyzwania obejmują niski udział prywatnych oszczędności w systemie emerytalnym oraz niewystarczającą partycypację w PPK prowadzonych przez pracodawców (relatywnie wysoką partycypacją mogą pochwalić się PPE, które jednak są całkowicie dobrowolne) czy IKE, IKZE, czy OIPE. Jednocześnie brak odpowiedniego oskładkowania samozatrudnionych i pracujących na umowach cywilnoprawnych dodatkowo pogłębia problem wynikający z relatywnie „libertariańskiego” podejścia do emerytur tych grup.

Jeśli chcemy wyższych stóp zastąpienia i poprawy adekwatności świadczeń emerytalnych w Polsce, niezbędne są pilne reformy systemu emerytalnego, które spowodują wydłużenie aktywności zawodowej, faktycznie zachęcą do oszczędzania, zwiększą świadomość emerytalną Polaków oraz zabezpieczą stabilność systemu finansów publicznych w dłuższym okresie. Niezbędne są stabilność systemu, wspierająca wzrost zaufania społeczeństwa polskiego zarówno do instytucji publicznych, jak i rynku kapitałowego. Rozwój filarów kapitałowych, edukacja finansowa, działania wspierające dłuższą aktywność zawodową są konieczne, aby lepiej przygotować społeczeństwo na wyzwania związane z rosnącym obciążeniem demograficznym.

WPŁYW SYTUACJI DEMOGRAFICZNEJ NA RYNEK PRACY

Starzenie się społeczeństwa ma bezpośredni wpływ na zasoby pracy oraz funkcjonowanie rynku pracy. W Polsce grupa osób w wieku poprodukcyjnym (60/65+) zwiększyła się w 2023 r. do 23,3% populacji[26]. Spadek liczby osób w wieku produkcyjnym (18-59/64) jest szczególnie niepokojący – w 2023 roku ich liczba wyniosła 21,9 mln, co stanowiło 58,4% całej populacji. Od 2010 roku grupa ta zmniejszyła się o prawie 3 mln osób, co stawia wyzwania zarówno przed pracodawcami, jak i polityką gospodarczą kraju.

Zatrudnienie i PKB w obliczu wyzwań demograficznych

Według raportu Polskiego Instytutu Ekonomicznego[27], do 2035 roku liczba pracujących w Polsce może spaść o 2,1 miliona osób, co oznacza redukcję zatrudnienia o 12,6%. Największe niedobory wystąpią w sektorach edukacji (spadek zatrudnienia o 29%), ochrony zdrowia (23%) oraz przemyśle (11%). W ujęciu nominalnym największe ubytki dotkną przemysł (800 tys. osób), handel i naprawę pojazdów (423 tys.) oraz edukację (414 tys.).

[26] <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/ludnosc/struktura-ludnosci,16,1.html>

[27] <https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2024/10/Podaz-pracy.pdf>

Konsekwencją zmniejszającej się podaży pracy może być redukcja PKB Polski o 6-8% do 2035 roku, szczególnie w wyniku spadków zatrudnienia w przemyśle.

Jednocześnie procesy demograficzne przyczynią się do niższego tempa wzrostu produktywności pracy, szacowanego na spadek o 1,5 punktu procentowego rocznie do 2050 roku.

Zdaniem autorów raportu, działania zaradcze, takie jak aktywizacja zawodowa, automatyzacja i migracje, mogą ograniczyć skutki tych zmian, ale ich efektywność będzie ograniczona.

| Podstawowe wskaźniki rynku pracy

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w grudniu 2024 roku wyniosło 6,453 mln osób, co oznacza spadek o 0,2% w porównaniu z analogicznym okresem roku poprzedniego. Z kolei przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw wzrosło o 9,8% rok do roku, osiągając poziom 8821,25 zł.

Na koniec trzeciego kwartału 2024 roku w Polsce odnotowano 114,3 tys. wolnych miejsc pracy, co oznacza wzrost o 3,1% w porównaniu z końcem drugiego kwartału 2024 roku. Wskaźnik wolnych miejsc pracy wyniósł 0,93%, tj. o 0,04 punktu procentowego więcej niż w drugim kwartale 2024 roku oraz o 0,04 punktu procentowego więcej niż w analogicznym okresie roku ubiegłego.

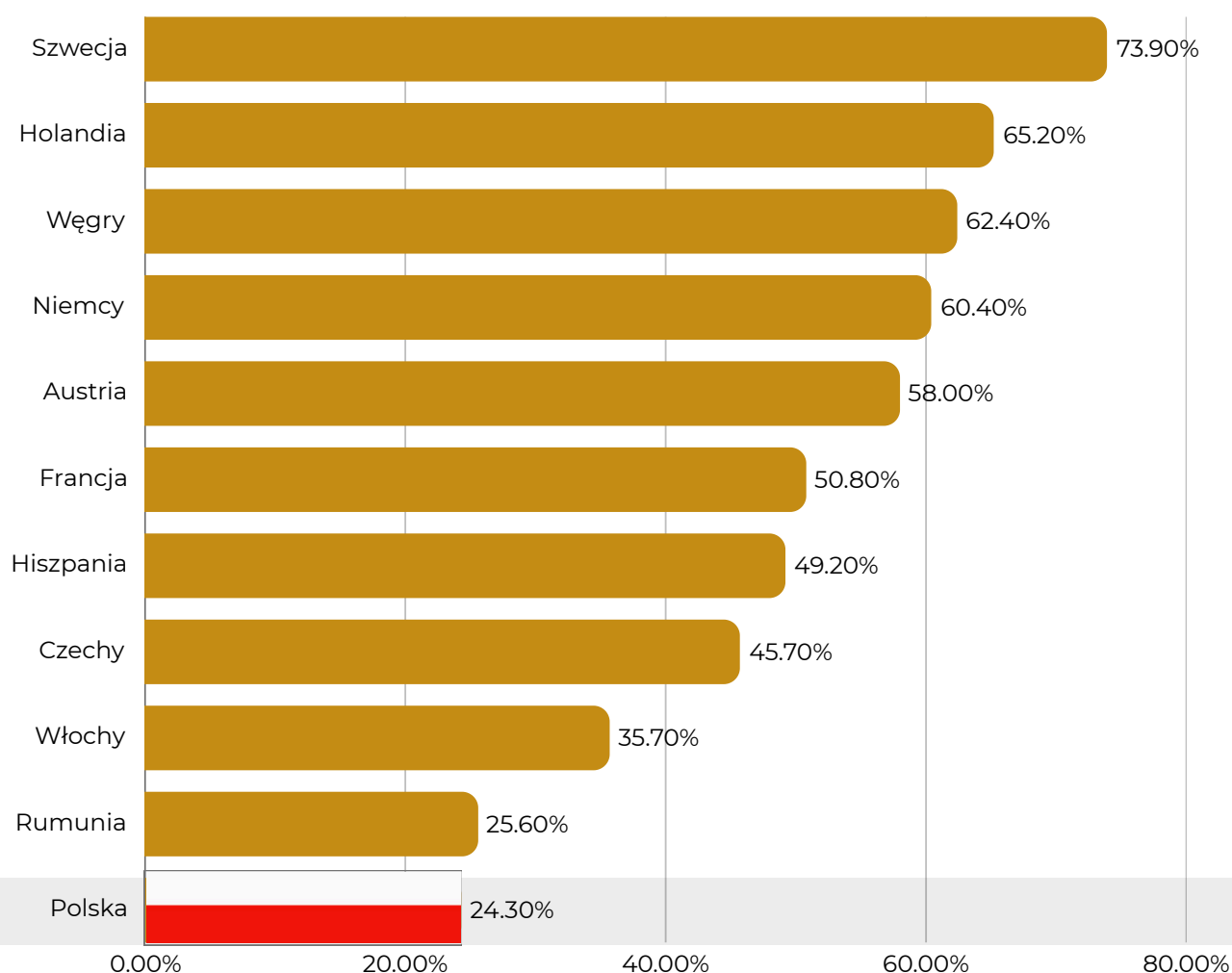
| Rola imigracji

Imigranci odgrywają coraz większą rolę w utrzymaniu ciągłości pracy w wielu sektorach gospodarki. Przykładowo, na koniec 2022 roku w Polsce wydano ponad 160 tys. świadectw kierowcy dla obywateli spoza UE, głównie z Ukrainy i Białorusi, co pokazuje znaczenie migracji zarobkowej dla sektora transportowego. W dłuższej perspektywie rosnąca rola imigrantów może stanowić jeden z kluczowych elementów stabilizacji rynku pracy w obliczu ubytków w rodzimych zasobach. Efektywne włączenie imigrantów w polski rynek pracy wiąże się z rozwojem programów edukacyjnych i wsparcia adaptacyjnego.

| Udział w edukacji i szkoleniach w Polsce

W 2022 roku, według badania dotyczącego edukacji dorosłych (AES), średni wskaźnik uczestnictwa w edukacji lub szkoleniach wśród osób w wieku 25–64 lata w krajach UE wynosił 46,6%. Najwyższe wskaźniki odnotowano w Szwecji i Holandii, gdzie udział przekraczał 65%. Z kolei Polska, podobnie jak kraje takie jak Bułgaria i Grecja, znalazła się w grupie krajów z najniższymi wskaźnikami uczestnictwa – poniżej 25%. Z wynikiem zaledwie 24,3% Polska wyraźnie in minus odstaje od średniej unijnej.

Wykres 8. Wskaźnik uczestnictwa w edukacji i szkoleniach



Źródło: Eurostat

Zatrudnienie osób starszych

Poziom zatrudnienia spada wraz z wiekiem. W krajach OECD wskaźnik ten wynosi 74,6% dla grupy 55-59 lat, 53,8% dla 60-64 lat i 24,5% dla 65-69 lat. Wśród osób w wieku 60-64 lata najwyższe zatrudnienie (ponad 70%) występuje w Islandii, Japonii i Nowej Zelandii. Z kolei w krajach o niskim wieku emerytalnym, jak Austria czy Luksemburg, wskaźnik ten nie przekracza 35%. Polska, podobnie jak Belgia, Francja i Włochy, notuje zatrudnienie w granicach 42% w tej grupie wiekowej.

W 2022 roku wskaźnik aktywności zawodowej w grupie wiekowej 65 lat i więcej w Polsce wyniósł 6,2%, co plasuje nasz kraj znacząco poniżej średniej OECD (15,9%). Najwyższą aktywność zawodową w tej grupie wiekowej odnotowano w Korei Południowej (37,3%), Islandii (32,6%) oraz Japonii (25,6%). Polska znajduje się wśród krajów z najniższą aktywnością zawodową w tej grupie, obok takich państw jak Austria (5,1%), Włochy (5,1%), Grecja (5,0%) i Belgia (3,2%). Dla porównania, wskaźniki w krajach takich jak Stany Zjednoczone (19,2%) czy Szwecja (19,9%) są trzykrotnie wyższe niż w Polsce, co wskazuje na znaczne różnice w zatrudnieniu starszych pracowników między poszczególnymi państwami OECD.

W państwach OECD wskaźnik zatrudnienia seniorów znacząco wzrósł w latach 2000-2022. W grupie 55-64 lata wzrost wyniósł 20,5 punktu procentowego, a w Polsce – 29 punktów. Dla osób w wieku 65-69 lat średni wzrost w krajach OECD osiągnął 9,4 punktu procentowego.

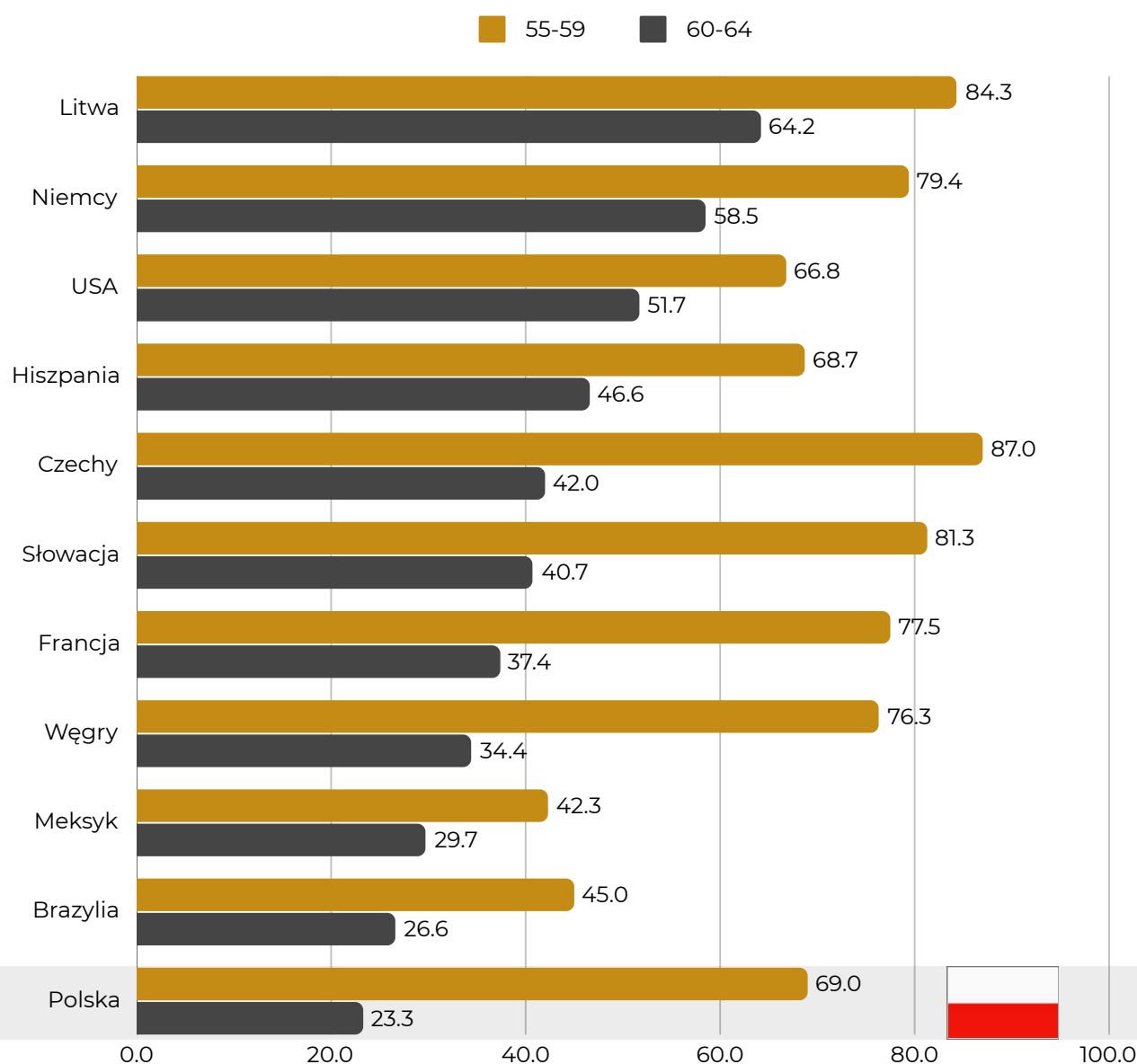
W Polsce wskaźniki zatrudnienia w grupie 55-64 lat kontynuowały wzrost również w okresie pandemii COVID-19. W latach 2019-2022 zatrudnienie wzrosło o około 7 punktów procentowych, co jest jednym z najwyższych wyników wśród krajów OECD. W grupie 65-69 lat wzrost wyniósł około 2 punkty procentowe, co również potwierdza trend rosnącej aktywności zawodowej seniorów.

Na tle innych krajów OECD Polska odnotowuje znaczące postępy, choć wciąż istnieje przestrzeń do dalszego wzrostu. Porównanie z krajami, takimi jak Węgry czy Słowacja, które zamknęły historyczne różnice, pokazuje, że działania wspierające integrację starszych pracowników na rynku pracy mogą przynieść dalsze korzyści.

Największe różnice w zatrudnieniu osób starszych między Polską a krajami OECD widoczne są w grupie kobiet w wieku 60–65 lat. Oczywistym powodem jest fakt, że w Polsce wiek emerytalny kobiet jest istotnie niższy niż w większości krajów OECD. Choć zatrudnienie kobiet w grupie 55–60 lat, mimo spadków, nie wyróżnia się na tle sąsiednich państw, to w przedziale 60–65 lat różnice są już bardzo wyraźne. To właśnie ta grupa demograficzna w dużej mierze odpowiada za rozbieżności w poziomie zatrudnienia seniorów między Polską a innymi krajami OECD. Niski powszechny wiek emerytalny kobiet, ich relatywnie wczesne opuszczenie rynku pracy wpływa na ok. 30% lukę emerytalną (różnica pomiędzy świadczeniem

emerytalnym kobiet i mężczyzn). Obecna sytuacja demograficzna w Polsce, a jednocześnie brak ogólnych przesłanek do różnicowania powszechnego wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn powinny sprzyjać jego zrównaniu. Kontynuowanie tej sytuacji jest de facto dyskryminujące dla obu płci. Jednak to kobiety z uwagi na krótszy okres pracy czy przerwy w okresach składkowych spowodowane np. wychowywaniem dzieci, a także ciągle wysokiej luce wynagrodzeniowej (ponad 17%) są zagrożone ryzykiem ubóstwa i trwałego wyłączenia z życia społecznego po przejściu na emeryturę.

Wykres 9. Wskaźnik partycypacji kobiet w rynku pracy w wybranych grupach wiekowych



Źródło: OECD Labour Force Statistics 2022

| Inspiracje z zagranicy

Niemcy



W **Niemczech** w ramach programu reform Wachstumsinitiative^[28] (Inicjatywa Wzrostu) rząd Niemiec przyjął plan reform mających na celu m.in. zachęcenie starszych pracowników do pozostania na rynku pracy i opóźnienia emerytury. Nowe przepisy znoszą automatyczne rozwiązanie umów po osiągnięciu wieku emerytalnego, umożliwiając elastyczne kontrakty terminowe do ośmiu lat lub 12 umów. Przewidziano również premie za opóźnienie emerytury — jednorazowe wypłaty lub miesięczne dodatki do przyszłych świadczeń. Pracownicy mogą otrzymywać składki na ubezpieczenia zdrowotne i emerytalne jako część wynagrodzenia, co zwiększa atrakcyjność dalszej pracy.

Rząd zniósł także obowiązek opłacania składek na ubezpieczenie emerytalne i bezrobocie przez pracodawców, co pozwala przekazać te środki bezpośrednio pracownikom jako dodatkowy dochód. Reforma ta, choć krytykowana za koszty dla pracodawców na poziomie 1,7 mld euro rocznie^[29] i potencjalne nierówności społeczne, ma na celu wsparcie wzrostu gospodarczego oraz zmniejszenie niedoboru wykwalifikowanej siły roboczej. Szacunki wskazują, że podniesienie poziomu zatrudnienia osób powyżej 60. roku życia do poziomu ich młodszych kolegów mogłoby dodać 2,5 miliona pracowników do rynku pracy^[30].

Co więcej aby ułatwić kontynuowanie zatrudnienia w wieku emerytalnym, rząd federalny planował wprowadzić nowe przepisy dotyczące zatrudnienia osób starszych. Mają one na celu przeciwdziałanie automatycznemu rozwiązaniu umów o pracę po osiągnięciu standardowego wieku emerytalnego. W ramach tych zmian zniesiony zostanie „zakaz ponownego zatrudnienia” dla tej grupy, umożliwiając elastyczne przedłużanie aktywności zawodowej.

Jednak po upadku rządu federalnego w listopadzie 2024 r. przyszłość tych reform pozostaje niepewna, choć mogą one stanowić inspirację dla innych krajów w poszukiwaniu rozwiązań wspierających aktywność zawodową seniorów.

[28]

<https://www.bundesregierung.de/resource/blob/998352/2298242/b27ba5f4d51b2f9bad3a67d4e7234da8/2024-07-08-wachstumsinitiative-en-data.pdf?download=1>

[29] <https://www.ipe.com/news/german-pension-measures-for-working-longer-could-bring-17bn-annual-burden/10075505.article>

[30] <https://www.ipe.com/news/german-pension-measures-for-working-longer-could-bring-17bn-annual-burden/10075505.article>

Szwecja



W **Szwecji** elastyczny system emerytalny zachęca do dłuższego pozostawania na rynku pracy^[31]. W ramach reformy wieku emerytalnego, minimalny wiek przejścia na emeryturę wynosi 63 lat (od 2023 r.) i będzie stopniowo wzrastał. Z kolei ochrona zatrudnienia została rozszerzona od 2023 r. do 69. roku życia. To podejście diametralnie różni się od systemu znanego w Polsce, gdzie istnieje sztywno określony wiek emerytalny, a ochrona zatrudnienia kończy się wraz z osiągnięciem wieku emerytalnego. Szwedzki model nie zakłada automatycznego zakończenia kariery zawodowej w momencie ukończenia 63 lat, lecz daje pracownikom elastyczność w podejmowaniu decyzji o dalszej aktywności zawodowej, zachęcając do dłuższej pracy.

System szwedzki umożliwia jednoczesne pobieranie emerytury i kontynuowanie pracy, co pozwala na dalsze gromadzenie uprawnień emerytalnych. Składki emerytalne są naliczane przez całe życie zawodowe, a wysokość świadczeń zależy od momentu przejścia na emeryturę. Pracownicy, którzy opóźniają zakończenie pracy, otrzymują wyższe świadczenia dzięki systemowi kapitałowemu i wskaźnikom długowieczności, które premiuje dłuższy staż pracy.

Dodatkowo, osoby powyżej 65. roku życia korzystają z niższych podatków od dochodów z pracy, co czyni kontynuowanie zatrudnienia bardziej atrakcyjnym.

Litwa



Raport OECD „*Ageing and Employment Policies: Promoting Active Ageing in Lithuania*” przedstawia diagnozę i rekomendacje dotyczące wspierania aktywności zawodowej osób starszych na Litwie, które w dużym stopniu można odnieść także do Polski. Jedną z kluczowych rekomendacji jest stworzenie elastycznego systemu emerytalnego, umożliwiającego stopniowe przechodzenie na emeryturę poprzez łączenie pracy w niepełnym wymiarze godzin z częściowym pobieraniem emerytury.

[31] https://economy-finance.ec.europa.eu/system/files/2021-05/se_-_ar_2021_final_pension_fiche.pdf

Raport zaleca również rozszerzenie istniejącego programu subsydiów płacowych na starszych pracowników o niskich kwalifikacjach. Program ten, polegający na dopłacie do 50% wynagrodzenia przez okres sześciu miesięcy, pod warunkiem zatrudnienia pracownika przez rok, okazał się skuteczny – trzy lata po jego zakończeniu uczestnicy byli o 11 punktów procentowych bardziej skłonni do pozostania w zatrudnieniu niż osoby, które w nim nie uczestniczyły. OECD rekomenduje również wsparcie dla podnoszenia kwalifikacji starszych pracowników, w tym dostosowanie ich umiejętności do zmian technologicznych i cyfryzacji, oraz zachęty do przedsiębiorczości w tej grupie wiekowej. Propozycje te mogą stanowić inspirację dla Polski w obliczu podobnych wyzwań demograficznych.

Kanada



W **Kanadzie** Miesięczna kwota emerytury jest trwale zwiększana o **0,7% za każdy miesiąc** odroczenia po ukończeniu 65. roku życia. Oznacza to, że osoba, która zdecyduje się na rozpoczęcie pobierania świadczeń dopiero w wieku 70 lat, otrzymuje **42% wyższą roczną emeryturę** niż w przypadku rozpoczęcia jej w wieku 65 lat. Choć taki mechanizm jest logiczny w przypadku **systemów składkowych**, jego jasne przedstawienie ułatwia zrozumienie i docenienie długoterminowych korzyści z późniejszego przejścia na emeryturę.

| Podsumowanie

Demograficzne zmiany w Polsce, takie jak starzenie się społeczeństwa i spadek liczby osób w wieku produkcyjnym, stwarzają poważne wyzwania dla rynku pracy. Malejąca dostępność wykwalifikowanych pracowników, niskie wskaźniki zatrudnienia osób starszych oraz ograniczona aktywność w obszarze edukacji ustawicznej utrudniają dostosowanie gospodarki do nowej rzeczywistości. Chociaż migracja i automatyzacja mogą częściowo złagodzić skutki tych procesów, potrzebne są kompleksowe i długoterminowe działania w zakresie polityki społecznej i gospodarczej. Bez skutecznych reform Polska ryzykuje utratą potencjału rozwojowego i pogłębieniem nierówności regionalnych oraz strukturalnych na rynku pracy.

MOŻLIWE KIERUNKI USTAWODAWCZE W POLSCE

Możliwe kierunki działań wspierających aktywizację zawodową w Polsce

Działania ustawodawcze:

Analizując możliwe kierunki działań wspierających aktywność zawodową w Polsce, należy wziąć pod uwagę trzy fundamentalne założenia, które kształtują ramy dla polityki rynku pracy i systemu emerytalnego.

Założenie 1. Powszechny wiek emerytalny

Narastające wyzwania demograficzne w Polsce wyzwalają coraz większą i wyraźną liczbę jasnych rekomendacji - zarówno instytucji krajowych i międzynarodowych - wskazujących na pilną potrzebę reformy publicznego systemu emerytalnego. W swoim ostatnim raporcie Międzynarodowy Fundusz Walutowy (MFW)^[32] wskazuje, że aby złagodzić skutki starzenia się społeczeństwa niezbędne jest kompleksowe działanie, uwzględniające m.in.:

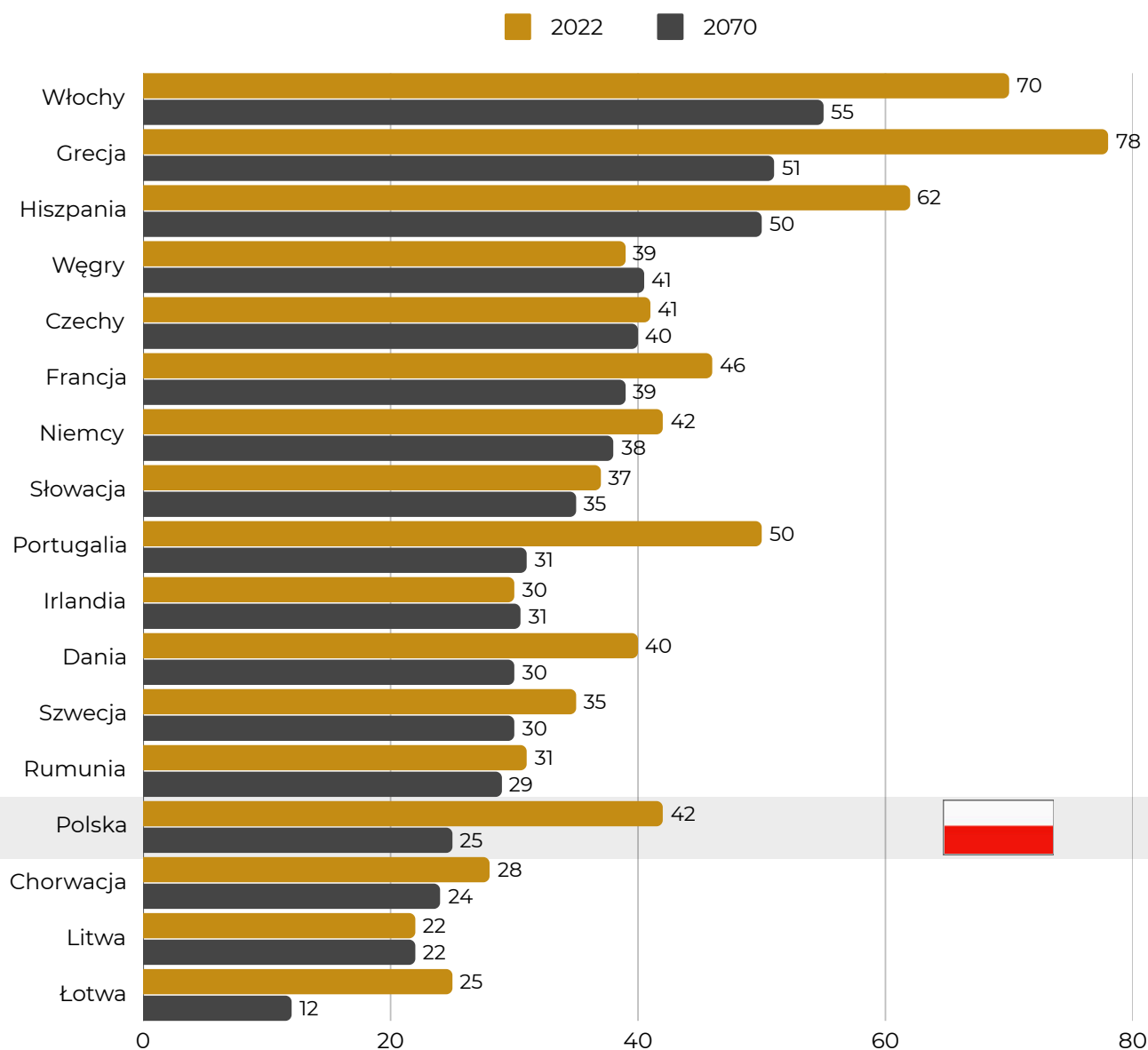
- 01 **wyrównanie ustawowego wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn** wraz z włączeniem automatycznego mechanizmu dostosowawczego parametru wieku wraz ze wzrostem oczekiwanej długości życia
- 02 **wydłużanie efektywnego wieku emerytalnego**, tym samym aktywność zawodową poza ustawowy wiek emerytalny oraz tworzenie odpowiednich zachęt
- 03 **wdrożenie minimalnego wieku składkowego**, stymulującego do dłuższej aktywności oraz redukującego koszty niskich wypłat

[32] <https://www.imf.org/en/Publications/CR/Issues/2025/01/17/Republic-of-Poland-2024-Article-IV-Consultation-Press-Release-Staff-Report-and-Statement-by-560997>

Z raportu MFW wynika, że brak m.in. ww. reform publicznego systemu emerytalnego w Polsce spowoduje do 2050 r. spadek stopy zastąpienia do 29% z obecnych ok. 45%. W efekcie, może to oznaczać, że przeciętna emerytura byłaby tożsama z najniższą (dla przykładu po waloryzacji świadczeń w 2024 r. minimalna emerytura wynosiła 1 780,96 zł brutto, podczas gdy średnia 3 789,60 zł brutto, przy czym średnia emerytura kobiet to 3 208,70 zł brutto).

Po raz kolejny należy zaznaczyć, że brak reform w tym zakresie uderzy w szczególności w kobiety oraz osoby, których formy zatrudnienia nie obejmują obowiązkowych "pełnych" składek emerytalnych.

Wykres 10. Średnia emerytura jako % średniej pensji w wybranych krajach w roku 2022 i 2070



Źródło: Komisja Europejska

Obecnie w Polsce brak poparcia społecznego i politycznego do zrównania i podniesienia wieku emerytalnego. Jednocześnie niepokojąca jest nadal bardzo niska świadomość emerytalna Polaków, co potwierdza chociażby ostatnia Ekspertyza Izby Gospodarczej Towarzystw Emerytalnych (IGTE) na temat tego co myślą 40-latkowie o emeryturze[33], wskazująca, że spodziewają się oni, że ich świadczenie emerytalne z ZUS będzie wynosić ponad 70% ostatniego wynagrodzenia. Tymczasem prognozowana jest dramatycznie niższa.

Niestety “wiek emerytalny” został w Polsce populistycznie wykorzystany w 2016 r. do osiągnięcia krótkoterminowych celów politycznych, co może prowadzić w długim okresie do poważnych problemów społecznych i w konsekwencji też finansowych państwa.

We wrześniu 2024 r. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej poinformowało, że nie planuje podniesienia wieku emerytalnego ani zmiany zasad przechodzenia na emeryturę. Wiceminister Sebastian Gajewski podkreślił, że większość obywateli opowiada się za utrzymaniem obecnego wieku emerytalnego: 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn. Według raportu Centrum im. Ignacego Daszyńskiego z 2023 roku, propozycję podniesienia wieku emerytalnego do 67 lat popiera jedynie 2% badanych, co wskazuje na znikome poparcie społeczne dla tej zmiany.

Być może warto dla odmiany przytoczyć przykład **Danii**, gdzie zaplanowano wprowadzenie **podniesienie wieku emerytalnego dla obu płci do 74 lat**, długoterminowo i w sposób stopniowy, który ma obowiązywać wszystkie grupy społeczne.

Rozwiązanie zakłada, że wraz z wydłużającą się oczekiwaną długością życia, a także oczekiwaną długością życia w zdrowiu, powinien wydłużyć się także okres aktywności zawodowej.

Według Eurostatu przeciętnie **Duńczycy pracują w ciągu życia ok. 41 lat**, podczas gdy przeciętny **Polak ok. 35 lat**. Warto zwrócić uwagę, że ponad 40-letni okres przeciętnej aktywności zawodowej dotyczy pracowników wszystkich krajów nordyckich.



[33] źródło: <https://igte.pl/ekspertyzy-igte-19-2025-jak-dzisiejsi-czterdziestolatkowie-wyobrazaja-sobie-przyszle-swiadczenia-emerytalne-i-czy-w-zwiazku-z-tym-planuja-zrezygnowac-z-pracy-gdy-tylko-skoncza-60-65-lat/>

Założenie 2. Brak znaczącego wzrostu migracji do Polski

Założenie to opiera się na dotychczasowej dynamice migracji, która wskazuje, że Polska nie doświadczy masowego napływu migrantów, mogących zrekompensować ubytek siły roboczej. Przyczyny są podobne jak w przypadku wieku emerytalnego – brak społecznej akceptacji dla polityki otwartych granic oraz retoryka głównych partii politycznych, które koncentrują się na ograniczaniu imigracji.

Wyniki badań opinii publicznej różnią się w zależności od sposobu zadania pytania, jednak trend polityczny sugeruje dalsze zaostrzenie podejścia do przyjmowania pracowników z zagranicy. Mimo tego, mobilność ekonomiczna pozostanie istotnym elementem rynku pracy, ponieważ potrzeby biznesowe będą wymuszać jej kontynuację. **Nie należy jednak oczekiwać, że ruchy ludności osiągną skalę wystarczającą do rozwiązania problemów demograficznych lub deficytu siły roboczej.**

Założenie 3. System emerytalny w którym przez 40 lat odkładamy na 20 lat emerytury jest matematycznie trudny do wyobrażenia

Pracę zawodową rozpoczynamy zazwyczaj około 24. roku życia, co oznacza około 36 lat aktywności zawodowej do momentu osiągnięcia 60 lat. Oczekiwana długość życia po ukończeniu 60. roku życia wynosi średnio 24 lata.

Polski system emerytalny, funkcjonujący od 1999 roku, oparty jest w założeniach na modelu repartycyjnym ze zdefiniowaną składką. Oznacza to, że bieżące świadczenia emerytalne są finansowane z aktualnie odprowadzanych składek (lub podatków) przez osoby pracujące. Każdy uczestnik systemu posiada indywidualne konto emerytalne, na którym rejestrowane są wpłacane składki oraz naliczane uprawnienia emerytalne, podlegające regularnej waloryzacji. Wysokość przyszłych świadczeń emerytalnych jest obliczana jako iloraz zgromadzonego kapitału emerytalnego oraz dalszej oczekiwanej długości życia dla danego rocznika („kohorty demograficznej”) osób przechodzących na emeryturę.

Obecny system nie posiada mechanizmu automatycznej regulacji wieku emerytalnego w zależności od zmian demograficznych. Jednak wzrost oczekiwanej długości życia jest w nim uwzględniony poprzez przeliczenie zgromadzonego kapitału na świadczenia emerytalne, co skutkuje ich obniżeniem w miarę wydłużania się średniego okresu pobierania emerytury.

W praktyce odkładanie obowiązkowych składek przez 36 lat – i to przy założeniu ciągłości zatrudnienia bez dłuższych przerw – na pokrycie 24 lat godnej emerytury jest matematycznie niemożliwe do utrzymania. Stąd tak niskie prognozowane stopy zastąpienia, a sytuacja mężczyzn nie odbiega znacząco od tego trendu.

W przeciwieństwie do systemów o zdefiniowanym świadczeniu, funkcjonującym w Polsce przed reformą z 1999 r., wysokość emerytury nie jest gwarantowana, a wypłaty zależą od zgromadzonego kapitału oraz średniej oczekiwanej długości życia. Oznacza to spadającą stopę zastąpienia, a tym samym bardzo niskie świadczenia emerytalne. **Taka struktura, przy niskim poziomie prywatnych aktywów emerytalnych, niskiej świadomości emerytalnej i niskiej skłonności do długoterminowego oszczędzania społeczeństwa, może otwierać drzwi do populizmów, mających na celu zaspokojenie oczekiwań tej grupy wyborców.**

Konieczna jest edukacja i komunikacja społeczna uświadamiająca skutki obecnych trendów demograficznych w Polsce. Starzejące się społeczeństwo i niski wskaźnik dzietności, sprawia, że coraz mniej osób pracujących zasila fundusze emerytalne. Wzrost długości życia oznacza dłuższy okres wypłat, co dodatkowo obciąża zgromadzone oszczędności. W efekcie przy obecnych parametrach systemu emerytalnego świadczenia będą bardzo niskie.

Bez odpowiednich reform systemu emerytalnego m.in. konieczności wydłużenia aktywności zawodowej, czy wzrost długoterminowych prywatnych form oszczędzania na emeryturę, ryzyko niewystarczających środków na okres emerytury będzie rosło, co potwierdzają m.in. przytoczone wcześniej rekomendacje MFW.

Dlaczego starsi ludzie nie podejmują pracy?

W obliczu trzech kluczowych założeń tj. obecny system emerytalny jest matematycznie trudny do utrzymania, jednocześnie podniesienie wieku emerytalnego oraz znaczący wzrost migracji do Polski są społecznie i politycznie mało prawdopodobne – konieczne staje się poszukiwanie alternatywnych rozwiązań. Jednym z kluczowych jest **wzrost aktywności zawodowej Polaków, zwłaszcza osób starszych oraz osób w wieku produkcyjnym trwale pasywnych zawodowo.** Wspieranie - na poziomie państwa, pracodawców, instytucji publicznych i prywatnych - dłuższego pozostawania na rynku pracy może stać się realną odpowiedzią na wyzwania związane z rosnącym obciążeniem systemu emerytalnego.

W Polsce są dwie realne grupy seniorów poza rynkiem pracy:

- bezrobotni i osoby nieaktywne zawodowo powyżej 50. roku życia oraz
- osoby które osiągnęły wiek emerytalny, których zdrowie pozwala na kontynuowanie lub wznowienie aktywności zawodowej.

Raport Barometr 50+[34] wskazuje **kluczowe bariery ograniczające aktywność zawodową osób w wieku 55+**:

01

Wczesne przechodzenie na emeryturę

Aż 60% osób w wieku 55–64 lat oraz 96% w wieku 65–74 lat deklaruje emeryturę jako główny powód bierności zawodowej.

02

Problemy zdrowotne

Starsi pracownicy często zmagają się z przewlekłymi chorobami i ograniczeniami ruchowymi, które utrudniają kontynuowanie pracy.

03

Brak elastycznych form zatrudnienia

Niedostatek elastycznych godzin pracy i pracy na część etatu ogranicza możliwości zatrudnienia starszych osób.

04

Niskie kwalifikacje i brak szkolenia

Co trzecia osoba w wieku 55–65 lat nie posiada podstawowych umiejętności cyfrowych, a udział w szkoleniach jest niski.

05

Obowiązki opiekuńcze

Wiele starszych osób, zwłaszcza kobiet, rezygnuje z pracy, aby opiekować się wnukami lub członkami rodziny.

06

Dyskryminacja wiekowa

Obawy pracodawców dotyczące niższej produktywności, trudności z technologią i absencji zdrowotnych utrudniają zatrudnianie osób starszych.

07

Niewystarczające programy aktywizacyjne

Obecne programy dla osób 50+ są niedopasowane do realnych potrzeb rynku pracy i starszych pracowników.

[34]https://federacja.przedsiębiorcow.pl/wp-content/uploads/2023/11/Ekspertyza_50_LA1.pdf

Spójnych z powyższymi wnioskami dostarczał raport Share50+^[35], który wskazuje, że **ponad połowa osób w wieku 50+** planowała przejście na emeryturę tak szybko, jak to możliwe. Najczęściej dotyczy to osób o **niższym wykształceniu**, obawiających się utraty pracy lub mających **problemy zdrowotne**.

Kobiety częściej niż mężczyźni rezygnują z pracy na rzecz **obowiązków opiekuńczych**, co dodatkowo obniża ich aktywność zawodową.

Rekomendacje z przytoczonego raportu podkreślały potrzebę rozwoju **elastycznych form zatrudnienia oraz ułatwień dla osób 50+**, aby umożliwić im dłuższe pozostawanie na rynku pracy.

Bezrobocie a nieaktywność zawodowa

Pomimo niskiej stopy bezrobocia w Polsce (wg. Eurostatu w grudniu 2024 r. wyniosło 3%, na koniec 2024 r. stopa bezrobocia rejestrowanego wyniosła 5,1%), będącego poniżej średniej dla krajów UE (vs 5,9% w UE), należy zwrócić uwagę na szerszą perspektywę aktywności zawodowej Polaków, którą prezentuje Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), cyklicznie realizowane przez GUS. W ramach tego badania należy szczególnie zwrócić uwagę na skalę społeczeństwa w wieku produkcyjnym, która jest trwale pasywna zawodowo, a więc nie zarejestrowana jako bezrobotna, ani nie poszukująca pracy. Według wstępnych danych GUS w III kwartale 2024 r. liczba osób w wieku produkcyjnych (18-59/64) biernych zawodowo w Polsce wyniosła ponad 3,8 mln (vs 786,2 tys. bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy). To grupa osób, w ramach której dominują kobiety, a które w ogromnym stopniu mogłyby zasilić rynek pracy. Są to osoby uczące się, młode kobiety - opiekujące się małymi dziećmi, kobiety w wieku przedemerytalnym - bardzo często sprawujące opiekę nad starszymi członkami rodziny. Znaczną część tej grupy stanowią osoby z niepełnosprawnościami. Wg danych Eurostatu poziom zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami to nieco ponad 34%, podczas gdy średnia dla krajów UE to ponad 55%.

Niektóre z dotychczasowych bariery aktywizacji zawodowej stają się obecnie w ogromnym stopniu przeszłością. Rozwój technologii cyfrowych, upowszechnienie pracy zdalnej i nauki na odległość otwierają przed całym społeczeństwem wiele nowych możliwości. Praca zdalna pozwala na podjęcie zatrudnienia bez konieczności zmiany miejsca zamieszkania, co jest szczególnie istotne dla osób opiekujących się rodziną lub mieszkających w regionach o ograniczonej liczbie miejsc pracy. Rozwijanie lub nabycie nowych uprawnień i kompetencji zawodowych może być wspierane przez platformy e-learningowe. Nowe możliwości aktywizacji zawodowej, ale jednocześnie wsparcie szeroko rozumianego rynku oraz odpowiednich regulacji i służb publicznych, powinny zachęcać i zapraszać osoby bierne zawodowo czy osoby starsze do aktywizacji.

[35] <https://share50plus.pl/>

Wszystkie te zmiany stanowią wyzwanie dla całego rynku i instytucji publicznych, jednocześnie są dla całego społeczeństwa ogromną szansą na wykorzystanie jego potencjału, integracji i partycypacji osób dziś trwale wyłączonych z życia społecznego i zawodowego. Jednocześnie jest to szansa na poprawienie sytuacji finansowej we wszystkich ww. grupach społeczeństwa, w szczególności kobiet, których luka płacowa i luka emerytalna w 2024 r., wynosiła kolejno 7,8% (wg Eurostatu) i ponad 31% (relacja przeciętnej emerytury kobiet tj. 3,2 tys. PLN brutto vs przeciętnej emerytury mężczyzn tj. blisko 4,7 tys. PLN).

MOŻLIWOŚCI WSPIERANIA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ W POLSCE



| PIT-0 dla seniora

Od 1 stycznia 2022 r. pracujący seniorzy, którzy mimo nabycia uprawnień do emerytury zdecydowali się czasowo z niej zrezygnować, mogą korzystać z korzystnych rozwiązań podatkowych w ramach PIT-0 dla seniora. Dzięki temu zwolnieniu z podatku dochodowego, przychody z pracy na etacie, umów zlecenia, działalności gospodarczej czy zasiłków macierzyńskich są wolne od PIT do kwoty 85 528 zł rocznie. Dodatkowo seniorzy rozliczający się według skali podatkowej mogą skorzystać z kwoty wolnej od podatku wynoszącej 30 000 zł, co łącznie daje próg opodatkowania na poziomie 115 528 zł rocznie.

Z ulgi mogą skorzystać kobiety po 60. roku życia oraz mężczyźni po 65. roku życia, pod warunkiem, że nie otrzymują emerytury, renty rodzinnej ani świadczeń równorzędnych. Zwolnienie dotyczy przychodów z różnych źródeł, w tym pracy na etacie, umów zlecenia, działalności gospodarczej (również opodatkowanej liniowo, ryczałtem czy w ramach ulgi IP Box) oraz zasiłków macierzyńskich, jeśli są one objęte ubezpieczeniami społecznymi. Co ważne, rozliczenie ulgi można zrealizować poprzez usługę Twój e-PIT, jednak warto dokładnie sprawdzić swoje zeznanie podatkowe.

Rozwiązanie to stanowi zachętę dla seniorów do kontynuowania aktywności zawodowej, co nie tylko może poprawić ich sytuację finansową, ale również przyczynić się do zwiększenia zasobów pracy w Polsce w obliczu starzenia się społeczeństwa i kurczącej się grupy osób w wieku produkcyjnym.

Z PIT-0 w 2022 roku skorzystało 132 tys. osób, w 2023 roku 144,5 tys. - widać zatem nieznaczny wzrost. Należy jednak zaznaczyć, że rozwiązanie to w obecnej formule może być atrakcyjne dla osób, których wynagrodzenie brutto przekracza 5,5 tys. PLN. Dla osób niżej uposażonych samo zwolnienie z PIT-0 jest mniej atrakcyjne niż

pobieranie emerytury i dalsza praca, pozwalają bowiem na pobieranie 13. i 14. emerytury. Pytanie zatem czy obecna konstrukcja uprawnień do wypłaty emerytur oraz wprowadzonych ad hoc transferów pozwala na systemowe działanie zmierzające do poprawy świadczeń emerytalnych oraz aktywizacji zawodowej osób starszych?[36]

Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), **w obszarze aktywności zawodowej osób powyżej 60. roku życia, nie wykazuje dotychczas istotnego wzrostu wskaźników zatrudnienia w tej grupie wiekowej.** Z badania "Przygotowanie do starości. Polacy w wieku przedemerytalnym o swojej przyszłości", które w ramach projektu Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych przeprowadził prof. Piotr Szukalski, demograf z Uniwersytetu Łódzkiego, wynika, że aż 90 proc. kobiet i niewiele mniej, bo 85 proc., mężczyzn, planują przejścia na emeryturę natychmiast po osiągnięciu wieku emerytalnego. Niestety, z ww. badania wynika także, że większość z tej grupy osób nie zamierza dalej kontynuować dalszej aktywności zawodowej. Jednocześnie z prof. Szukalski zaznaczył w ww. badaniu, że wiele osób liczy na to, że dostaną na emeryturze 60-80 proc. obecnej płacy, podczas gdy eksperci mówią na ogół o 20-30-proc. stopie zastąpienia.

Jak widać możliwą przyczyną tego zjawiska jest ograniczona świadomość społeczno-prawna dotycząca systemu emerytalnego jak i nowych rozwiązań. Za możliwe choć coraz rzadsze należy uznać bariery zdrowotne. Z całą pewnością poważną barierą może być brak elastycznych form zatrudnienia, które mogłyby lepiej odpowiadać potrzebom osób starszych. Warto również uwzględnić opóźnienie czasowe w adaptacji rynku pracy do nowych przepisów.

Niestety, niski poziom wykorzystania PIT-0 dla Seniora to także efekt niskiego zaufania do systemu i w związku z tym powszechne niemalże korzystanie z uprawnień emerytalnych zaraz po ich osiągnięciu. Warto zatem zastanowić się nad wprowadzeniem dodatkowych mechanizmów motywujących do pozostawania na rynku pracy i kontynuowania pracy.

Monitorowanie dalszego rozwoju sytuacji będzie kluczowe dla oceny skuteczności PIT-0 dla seniorów jako narzędzia aktywizacji zawodowej oraz dostosowania polityk wspierających dłuższą obecność seniorów na rynku pracy.

| Program "Aktywny Rodzic"

Program "Aktywny Rodzic", na który składają się "Aktywni rodzice w pracy", "Aktywnie w żłobku" i "Aktywnie w domu" z wprowadzone przez rząd Polski od 1 października 2024 roku oferuje dodatkowe wsparcie finansowe w szczególności rodzicom

[36] <https://www.rynekzdrowia.pl/Finanse-i-zarzadzanie/Seniorzy-rezygnuja-z-13-tek-i-14-tek-Ich-decyzje-wydaja-sie-nielogiczne-ale-jest-odwrotnie,266621,1.html>

powracającym na rynek pracy po okresie opieki nad dzieckiem. Program ten ułatwia szybszy powrót do aktywności zawodowej, skracając czas potencjalnych przerw w zatrudnieniu rodziców. Takie działania nie tylko wspierają bieżącą aktywność zawodową rodziców, ale również pomagają ograniczyć negatywny wpływ przerw w karierze na przyszłe świadczenia emerytalne, co ma szczególne znaczenie dla kobiet, które statystycznie częściej doświadczają takich przerw.

Warto zwrócić uwagę, iż w ramach “Aktywni rodzice w pracy” możliwe jest zawarcie umowy uaktywniającej (np. z nianią lub np. babcią czy dziadkiem dziecka), na podstawie której sprawowana byłaby opieka nad dzieckiem. Umowa ta pozwala na objęcie osoby opiekującej się dzieckiem obowiązkowymi ubezpieczeniami: emerytalnym, rentowym, wypadkowym i zdrowotnym, które finansuje państwo. Rozwiązanie to pozwala na coroczną waloryzację wysokości emerytury osoby zatrudnionej w ramach umowy, co również pozytywnie wpływa na wysokość tego świadczenia.

Z punktu widzenia tematyki niniejszego raportu program łączy dwa istotne mechanizmy – aktywizację zawodową seniorów oraz wsparcie rodziców powracających na rynek pracy. Zatrudnienie dziadków/babci jako niań pozwala im zwiększyć świadczenia emerytalne, a krótsze przerwy w karierze rodziców przekładają się na wyższe emerytury w przyszłości. To rozwiązanie wzmacnia stabilność finansową rodzin i długofalowo przyczynia się do poprawy sytuacji w systemie emerytalnym.

Bon senioralny - projekt ustawy w toku konsultacji. Planowane wejście w życie 1 stycznia 2026 r.

Bon senioralny to nowe, systemowe rozwiązanie na polskim rynku, wypełniające lukę w obecnym systemie opieki społecznej i ochrony zdrowia na rzecz osób starszych, w szczególności w zakresie opieki długoterminowej. To katalizator rozwoju srebrnej gospodarki, która w Polsce nadal jest w fazie wstępnego rozwoju pomimo ogromnych wyzwań demograficznych, a więc rosnącej podaży.

Bon senioralny to usługa opiekuńcza w miejscu zamieszkania dla osób w wieku 75+, która może być przyznana pod warunkiem, że najbliżsi członkowie rodziny, odpowiedzialni prawnie za opiekę nad taką osobą, są aktywni zawodowo.

Bon senioralny obejmie trzy bardzo ważne obszary:

01

Po pierwsze

udzielenie, na określonych warunkach, wsparcia w opiece nad osobą starszą, która ukończyła 75. rok życia,

02

Po drugie

najbliższa rodzina (zstępni) Seniorów 75+, korzystających z usług Bonu senioralnego, pozostaje aktywna zawodowo,

03

I po trzecie

rozwój profesjonalnych usług opiekuńczych – opieka w zakresie Bonu senioralnego świadczą odpowiednio przygotowani opiekunowie, spełniający określone kryteria.

Bardzo ważnym ogniwem projektu są gminy, będące najbliżej swoich społeczności lokalnych. Będą miały one bardzo dużą rolę w realizacji Bonu Senioralnego. 100 proc. środków na pokrycie Bonu Senioralnego będzie pochodziło z budżetu publicznego.

Bon senioralny jest odpowiedzią na rosnącą potrzebę udzielenia opieki nad osobami starszymi w miejscu zamieszkania, bez konieczności ograniczania aktywności zawodowej osób z najbliższej rodziny tj. jej dzieci lub wnucząt i ponoszenia znaczących kosztów związanych z zapewnieniem tej opieki, która dotychczas najchętniej funkcjonuje w szarej strefie, a je podaż jest bardzo niska.

Należy zwrócić uwagę, iż Bon Senioralny może pozytywnie wpłynąć na Aktywizację zawodową osób 50+ i starszych, w szczególności kobiet. Obecnie ponad 90% usług opiekuńczych wobec osób starszych w Polsce jest realizowanych przez członków rodziny, są to przede wszystkim kobiety, które w tym celu rezygnują z pracy, pogarszając tym samym swoją bieżącą sytuację finansową oraz istotnie zaniżając świadczenia po przejściu na emeryturę (brak składek emerytalnych).

Bon Senioralny może przyspieszyć rozwój sektora usług opiekuńczych w Polsce. Obecnie funkcjonuje on głównie w szarej strefie i nie podlega standaryzacji. Legalizacja tego zawodu przyczyni się do wzrostu zabezpieczenia finansowego i emerytalnego pracowników tego sektora. Jednocześnie może wpłynąć na wzrost aktywizacji obecnie nieaktywnych zawodowo rodzin osób starszych, jak również pozostanie na rynku pracy osób, potrzebujących usług opiekuńczych dla swoich rodziców.

Ponadto, docelowo może wpłynąć na zmniejszenie obciążenia systemu opieki instytucjonalnej: Zwiększenie dostępności opieki domowej może zmniejszyć zapotrzebowanie na miejsca w placówkach instytucjonalnych.

Proponowana inicjatywa ma szansę stać się ważnym elementem nowoczesnej polityki senioralnej, wspierającym aktywność zawodową rodzin, rozwój sektora usług opiekuńczych oraz poprawę jakości życia osób starszych.

| Poprawa zdrowia i warunków pracy

Sprawnie działająca służba zdrowia oraz programy zdrowotne w miejscu pracy, takie jak mobilne usługi zdrowotne czy szkolenia z zakresu profilaktyki zdrowotnej, mogą znacząco wpłynąć na zdolność starszych osób do kontynuowania pracy. Dbanie o ergonomię stanowisk pracy oraz ograniczanie absencji zdrowotnej poprzez profilaktykę to działania, które pozwalają wydłużyć aktywność zawodową starszych pracowników.

| Równowaga między pracą a życiem prywatnym

Nowelizacja Kodeksu Pracy z 2023 roku, wdrażająca unijne dyrektywy dotyczące równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, stanowi ważny krok w kierunku ułatwienia starszym pracownikom pozostania na rynku pracy. Elastyczne godziny pracy, możliwość pracy zdalnej oraz częściowe etaty pozwalają lepiej godzić obowiązki zawodowe z innymi zobowiązaniami, takimi jak opieka nad wnukami czy potrzeby zdrowotne.

Należy także zwrócić uwagę, że wg danych Eurostatu Polacy należą do jednych z najbardziej społeczeństw UE - średni tygodniowy czas pracy wynosi 40,9 godziny. Wg raportu Hays, 85% pracowników deklaruje pracę w nadgodzinach, a ponad 45% podejmowanie pracy dodatkowej.

Choć wspomniane zmiany w Kodeksie Pracy stwarzają lepsze zasady prawne do zachowania równowagi między pracą a życiem prywatnym, to w rzeczywistości kluczowe są kultura organizacyjna firm, otwartość i elastyczność pracodawców jak również świadomość pracowników swoich praw oraz indywidualna umiejętność odpoczynku.

| Dodatkowe zachęty podatkowe i finansowe

Zachęty finansowe, takie jak obniżony podatek dochodowy (PIT) dla osób po 55. roku życia, mogą stanowić istotny bodziec do kontynuowania pracy. Dodatkowo, programy takie jak Aktywny Rodzic czy Bon Senioralny, będący obecnie w fazie konsultacji, mogą nie tylko ułatwić powrót starszych osób na rynek pracy, ale także zwiększyć wpływy do systemu ubezpieczeń społecznych dzięki wyższym składkom emerytalnym.

Warto również rozważyć kwestię składek na ubezpieczenia społeczne w przypadku osób kontynuujących aktywność zawodową po osiągnięciu wieku emerytalnego. Obecnie osoby zatrudnione na umowę o pracę odprowadzane wszystkie składki na ubezpieczenia społeczne. O ile składka emerytalna przyczynia się do wzrostu przyszłego świadczenia, o tyle zasadność odprowadzania składki rentowej w tej grupie budzi wątpliwości. W tym kontekście warto przywołać dane ZUS z 2023 r., które wskazują, że najmłodszy pracownicy (do 30. roku życia) częściej korzystali ze zwolnień lekarskich niż osoby starsze (powyżej 55. roku życia). Co więcej, najwyższy odsetek dni nieobecności z powodu choroby odnotowano w grupie wiekowej 30-39 lat (26,9%), podczas gdy jeden z najniższych – w grupie 60-64 lat (7,7%).

W kontekście zachęt dla pracujących seniorów warto również wspomnieć o Ustawie o rynku pracy i służbach zatrudnienia, przyjętej przez rząd 24 grudnia 2024 r. Przewiduje ona m.in. dofinansowanie dla pracodawców zatrudniających osoby w wieku emerytalnym w wysokości 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie przez okres 24 miesięcy.

| Elastyczne formy zatrudnienia i częściowa emerytura

Na wzór funkcjonujących rozwiązań w krajach zachodnich można wyobrazić sobie wprowadzenie w Polsce systemu częściowej emerytury, który pozwalałby na stopniowe przechodzenie na emeryturę, zamiast gwałtownego odejścia z rynku pracy.

W ramach takiego rozwiązania osoba, która osiągnie wiek emerytalny, mogłaby pobierać połowę swojej emerytury, jednocześnie kontynuując pracę w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu. Dodatkowo, przez ten okres mogłaby korzystać ze zwolnienia z PIT, ale nadal odprowadzać składki emerytalne, co zwiększyłoby jej przyszłe świadczenie.

W praktyce oznaczałoby to wyższy kapitał emerytalny i korzystniejszą wysokość świadczeń po pełnym przejściu na emeryturę, ponieważ zgromadzone środki byłyby dzielone na mniejszą liczbę lat.

Taki system dawałby większą elastyczność, umożliwiając seniorom stopniowe ograniczanie aktywności zawodowej bez ryzyka drastycznego obniżenia dochodów. Wprowadzenie takiego mechanizmu mogłoby pomóc uniknąć bardzo niskich emerytur i lepiej dopasować moment pełnego przejścia na emeryturę do indywidualnych potrzeb i możliwości danej osoby.

| Edukacja ustawiczna i rozwój zawodowy

Inwestowanie w edukację ustawiczną i szkolenia zawodowe pozwala starszym pracownikom dostosowywać się do zmieniających się wymagań rynku pracy. W dobie transformacji technologicznej kluczową rolę odgrywają kompetencje cyfrowe, a programy reskillingowe i upskillingowe mogą pomóc w zdobywaniu nowych kwalifikacji.

Edukacja przez całe życie (lifelong learning) powinna być fundamentem polityki rynku pracy i aktywizacji zawodowej. Wraz z wydłużającą się średnią długością życia i poprawą zdrowia osób starszych stereotypy dotyczące ich ograniczonej zdolności do pracy tracą na aktualności. Włączanie seniorów do rynku pracy powinno stać się priorytetem rządów oraz pracodawców jako jedno z kluczowych rozwiązań dla malejącej podaży siły roboczej.




Zmiany demograficzne i społeczne prowadzą do odejścia od tradycyjnego, trzyletowego modelu życia (edukacja – praca – emerytura) na rzecz bardziej elastycznego, wieloetapowego podejścia. Mobilność zawodowa, rozwój kompetencji i przekwalifikowanie się w różnych fazach kariery pozwalają na dłuższą aktywność zawodową i lepsze dostosowanie do realiów gospodarczych.

Pierwsza zasada Europejskiego Filaru Praw Socjalnych stanowi, że każdy ma prawo do wysokiej jakości edukacji, szkoleń i uczenia się przez całe życie. UE wyznaczyła ambitny cel, według którego do 2030 r. co najmniej 60% dorosłych powinno co roku uczestniczyć w szkoleniach (wzrost z poziomu 12,5% w 2010 r.). Wdrożenie tej strategii na szczeblu lokalnym i regionalnym wymaga skutecznego dotarcia do beneficjentów oraz zaangażowania pracodawców – zwłaszcza mikro i małych przedsiębiorstw. Jak wskazuje badanie Cedefop-Eurofound European Company Survey, mniej niż 20% firm wykorzystuje potencjał rozwoju umiejętności pracowników do zwiększenia efektywności biznesowej.

Rozwój kompetencji seniorów to także klucz do walki z dyskryminacją ze względu na wiek, która pozostaje jedną z głównych barier ich zatrudnienia. Problemem są również luki kompetencyjne, brak elastycznych form pracy oraz niewystarczające zarządzanie wiekiem w organizacjach. Aktywizacja zawodowa osób starszych nie tylko poprawia ich sytuację finansową i jakość życia, ale także wzmacnia rynek pracy i gospodarkę.

Obecnie stopa zatrudnienia osób 65+ w Polsce wynosi zaledwie 6%, co jest wartością poniżej średniej unijnej i znacząco niższą niż w krajach skandynawskich i bałtyckich (np. Islandia – ponad 22%, Estonia – ponad 17%, Litwa – ponad 14%). Dodatkowo, w Polsce po 55. roku życia zatrudnienie kobiet spada szybciej niż mężczyzn, co sugeruje albo wycofanie się z rynku pracy, albo brak odpowiednich ofert zatrudnienia dla tej grupy.

Zwiększenie aktywności zawodowej osób starszych leży w interesie społeczeństwa, rynku pracy i gospodarki. Niezbędne są działania wspierające, takie jak:

-  **Szeroka komunikacja publiczna** promująca aktywność zawodową seniorów, wsparcie rządów i firm poprzez ulgi podatkowe oraz dofinansowanie zatrudniania i szkolenia osób starszych,
-  **Rozwój programów edukacyjnych** dostosowanych do ich potrzeb,
-  **Elastyczne formy pracy**, umożliwiające godzenie życia zawodowego i prywatnego.

Inwestowanie w rozwój kompetencji seniorów przynosi wielowymiarowe korzyści – stabilizuje system emerytalny, wspiera zdrowie publiczne oraz redukuje obciążenie systemu opieki społecznej i ochrony zdrowia.





| Przeciwdziałanie dyskryminacji wiekowej

Zwalczanie uprzedzeń względem starszych pracowników jest niezbędne dla ich pełniejszej integracji na rynku pracy. Wzmacnianie przepisów antydyskryminacyjnych oraz prowadzenie kampanii informacyjnych uświadamiających pracodawcom wartość starszych pracowników może poprawić ich dostęp do szkoleń, awansów i ofert pracy.

| Utrzymanie zatrudnienia bez przerwy

Obecne przepisy wymagające przerywania stosunku pracy w celu uzyskania świadczeń emerytalnych stanowią istotną barierę dla seniorów pragnących kontynuować aktywność zawodową po osiągnięciu wieku emerytalnego. Zmuszają one pracowników do formalnego zakończenia zatrudnienia, a następnie ponownego nawiązywania stosunku pracy, co w praktyce prowadzi do niepewności zarówno po stronie pracowników, jak i pracodawców. Z perspektywy pracodawcy zatrudnienie powinno pozostać nieprzerwane, niezależnie od decyzji pracownika o pobieraniu części lub całości świadczeń emerytalnych.

Taki system:

- 
Zapewni stabilność zatrudnienia – Pracownicy nie będą narażeni na ryzyko utraty pracy ani konieczność renegocjacji warunków umowy.
- 
Zwiększy elastyczność – Seniorzy będą mogli dostosować czas pracy do swoich potrzeb, łącząc zatrudnienie z pobieraniem świadczeń.
- 
Zmniejszy obciążenia administracyjne – Zarówno pracodawcy, jak i pracownicy unikną niepotrzebnych formalności związanych z rozwiązaniem i ponownym zawarciem umowy.
- 
Zachęca do kontynuacji pracy – Przejrzystość systemu oraz brak konieczności rezygnacji z pracy motywują seniorów do dłuższej aktywności zawodowej.

| Podsumowanie: Przejście z 3-etapowego na wieloetapowy model życia

Mobilność zawodowa i rozwój ścieżek kariery wewnątrz firm mogą znacząco wydłużyć czas aktywności zawodowej. Programy wspierające pracowników o niskich kwalifikacjach, ułatwiające przejście na lepiej opłacane stanowiska czy zachęcanie starszych pracowników do uczestnictwa w rekrutacjach to działania, które mogą zwiększyć ich zaangażowanie i produktywność.

Współczesne zmiany demograficzne i społeczne, takie jak wydłużenie życia, rosnąca różnorodność ścieżek kariery oraz potrzeba edukacji ustawicznej, prowadzą do stopniowego przejścia od tradycyjnego, trzyetapowego modelu życia do bardziej elastycznego, wieloetapowego modelu, opisanego przez Międzynarodową

Organizację Pracy (ILO). W klasycznym podejściu życie dzieliło się na trzy główne fazy: edukację (od narodzin do wczesnej dorosłości, ok. 20. roku życia), pracę zawodową (od wczesnej dorosłości do wieku emerytalnego, ok. 60. roku życia) oraz emeryturę (po zakończeniu aktywności zawodowej). Model ten odzwierciedlał stabilne schematy życia i pracy, charakterystyczne dla XX wieku.

W przeciwieństwie do tego, wieloetapowy model życia uwzględnia większą elastyczność i dynamikę. Edukacja, choć nadal kluczowa w początkowych latach życia, może być podejmowana na różnych etapach, umożliwiając zdobywanie nowych kwalifikacji w ciągu całej kariery zawodowej. Tradycyjna praca w organizacji może przeplatać się z samozatrudnieniem, elastycznymi formami pracy czy okresami nauki i rozwoju. Praca zarobkowa może być także połączona z pracą nieodpłatną, np. opieką nad członkami rodziny, a wolontariat może stanowić ważny element aktywności po zakończeniu formalnego zatrudnienia. Emerytura, zamiast jednorazowego przejścia do nieaktywności zawodowej, może przybierać różnorodne formy, obejmujące np. częściowe zatrudnienie lub działalność społeczną.

Przejście do wieloetapowego modelu życia wymaga promowania adaptacyjności i indywidualnych wyborów, a także wspierania pracowników w łączeniu różnych ról zawodowych i osobistych na różnych etapach życia. Takie podejście lepiej odpowiada wyzwaniom współczesności, umożliwiając bardziej zrównoważone i satysfakcjonujące wykorzystanie potencjału ludzi przez całe życie.

| Potrzeba elastyczności pracodawców

Mentalność organizacji w ogromnym stopniu nadal opiera się na XX-wiecznym modelu kariery, w którym długie lata doświadczenia w jednej branży są kluczowym kryterium przy rekrutacji na wyższe stanowiska. Przykładowo, jeśli ktoś chce zostać zastępcą dyrektora ds. operacyjnych w sektorze energetycznym, możemy się spodziewać, że w ogłoszeniu rekrutacyjnym znajdzie wymóg co najmniej 10-letniego doświadczenia w operacjach w tej właśnie branży. Tego typu podejście penalizuje osoby z różnorodnym doświadczeniem zawodowym, zamiast docenić ich zdolność do szybkiej nauki i adaptacji. W rzeczywistości ktoś, kto pracował w trzech różnych branżach, może być znacznie lepiej przygotowany do szybkiego wdrożenia się w nową rolę niż osoba o wąsko wyspecjalizowanej ścieżce kariery.

Czołowe firmy konsultingowe już od dawna promują podejście oparte na elastyczności i różnorodności doświadczeń, jednak wiele dużych organizacji nadal oczekuje „stabilnego” profilu kandydata, skoncentrowanego na jednym sektorze. Przestroga w tym kontekście może być kultura korporacyjna Japonii, gdzie przez dekady promowano model kariery oparty na zatrudnieniu w jednej firmie przez całe życie. W efekcie, kiedy gospodarka i technologie zaczęły się dynamicznie zmieniać, okazało się, że ten model jest nieefektywny, a gospodarka Japonii zaczęła tracić konkurencyjność na arenie międzynarodowej.

W obecnej i przyszłej rzeczywistości społeczeństw i gospodarek jedną z kluczowych umiejętności jest otwartość, ciekawość lecz także zdolność do oduczania się i ponownego uczenia się. Podążając za Alvinem Tofflerem, futurystą i autorem książek tj. "Szok przyszłości" czy "Trzecia Fala", oduczanie się oznacza pozbywanie się przestarzałych nawyków, przekonań i wiedzy, które mogą utrudniać włączanie się, funkcjonowanie w nowych zmieniających się warunkach.

Praca w "doświadczonym dynamicznym zespole"

Wielu pracodawców w ogłoszeniach rekrutacyjnych podkreśla, że ich zespoły składają się z młodych osób. Choć może to brzmieć atrakcyjnie dla niektórych kandydatów, w rzeczywistości takie podejście jest wyrazem zamykania się w bańce, która może ograniczać perspektywy organizacji. Zatrudnianie wyłącznie młodych pracowników to nie tylko forma dyskryminacji ze względu na wiek, ale również działanie, które może prowadzić do tworzenia tzw. echo chambers – środowisk, w których jedyne opinie i perspektywy to te już nam znane i zgodne z naszym światopoglądem.

Zespoły o jednolitym profilu demograficznym, choć początkowo mogą wydawać się bardziej spójne, w dłuższej perspektywie tracą na różnorodności myśli, doświadczeń i pomysłów. Wiele przeprowadzonych badań potwierdziło, że różnorodne, inkluzywne zespoły przynoszą wymierne korzyści tj. lepsze wyniki finansowe, większą innowacyjność, skuteczniejsze podejmowanie decyzji i większe zaangażowanie pracowników. Badanie Harvard Business Review z 2020 r. czy BCG z 2019 r. potwierdzają, że zespoły wielopokoleniowe są bardziej innowacyjne, łączą bowiem doświadczenie starszych pracowników, stabilność, wiedzę branżową z większą elastycznością, znajomością nowych technologii czy innej perspektywy osób młodszych. To właśnie zderzenie różnych punktów widzenia, wynikających z różnorodnych doświadczeń zawodowych, życiowych i kulturowych, pozwala na tworzenie innowacyjnych rozwiązań i budowanie trwałej przewagi konkurencyjnej. Jeśli w firmie brakuje osób o odmiennych perspektywach, ryzykujemy, że będziemy jedynie wzmacniać swoje dotychczasowe przekonania – niekoniecznie te najbardziej korzystne.

Według jednego z badań, język używany w ogłoszeniach o pracę, zawierający subtelne stereotypy związane z wiekiem („praca w młodym dynamicznym zespole”), może znacząco zniechęcać starszych kandydatów do aplikowania na dane stanowiska. W efekcie, taki język wpływa na strukturę wiekową aplikantów w sposób porównywalny do bezpośredniej dyskryminacji wiekowej podczas procesu rekrutacji.

Warto zauważyć, że jako społeczeństwo coraz bardziej rozumiemy, że zatrudnianie wyłącznie mężczyzn na wyższych stanowiskach czy wykluczanie osób z uwagi na rasę lub orientację seksualną jest nie do zaakceptowania. Jednak dyskryminacja ze względu na wiek wciąż wydaje się być społecznie akceptowana, a wręcz traktowana jako powód do dumy w niektórych środowiskach zawodowych. To niedopatrzenie, które wymaga zmiany.

Zmiana tego sposobu myślenia wśród pracodawców jest niezbędna, aby firmy mogły w pełni wykorzystać potencjał współczesnych pracowników, którzy często dysponują szerokim wachlarzem umiejętności i doświadczeń zdobywanych w różnych branżach. Edukacja organizacji w zakresie nowoczesnych strategii rekrutacyjnych i zarządzania talentami to kluczowy krok w stronę budowania bardziej konkurencyjnego i innowacyjnego rynku pracy. Wprowadzenie szkoleń dla firm na ten temat mogłoby pomóc w transformacji ich podejścia i lepszym przygotowaniu na wyzwania przyszłości.

PODSUMOWANIE REKOMENDACJI

| Rekomendacje dla rządu

Powszechny ustawowy wiek emerytalny

01

Podniesienie powszechnego ustawowego wieku emerytalnego

W pierwszej kolejności należałoby dążyć do jego zrównania dla obu płci, a następnie stopniowego powiązania z wydłużającą się długością życia poprzez mechanizm automatycznej korekty. Takie rozwiązanie pozwoliłoby na bardziej stabilne i przewidywalne dostosowanie systemu emerytalnego do realiów demograficznych. Bez wdrożenia tego rozwiązania nieuchronne będzie drastyczne podniesienie obciążeń fiskalnych.

Elastyczna emerytura

02

Stopniowe przechodzenie na emeryturę

Wprowadzenie mechanizmu częściowej emerytury, który pozwala pracownikom elastycznie zmniejszać wymiar pracy i jednocześnie pobierać część świadczenia emerytalnego. Dzięki temu osoby starsze mogą stopniowo dostosowywać swoje zaangażowanie zawodowe do zmieniających się możliwości.

03

Rozszerzenie PIT-0 dla seniorów

Wprowadzenie częściowej ulgi podatkowej dla osób po 55. roku życia, zachęcającej do dłuższej aktywności zawodowej.

04

Dalsze wsparcie aktywizacji zawodowej

Rozwój programów wsparcia aktywizacji zawodowej osób starszych i usług opiekuńczych dla seniorów.

Zachęcanie do dłuższej aktywności zawodowej

05

Status zatrudnienia niezależny od emerytury

Fakt pobierania emerytury nie może wpływać na status zatrudnienia pracownika.

06

Neutralność pracodawcy w kontekście przejścia na emeryturę

Legislacja, a przede wszystkim kultura organizacyjna firm powinny zmierzać w kierunku zapewnienia jak najdłuższej aktywności zawodowej pracowników. Należy rozważyć rozwiązania, które ograniczałyby możliwość stosowania przez pracodawców działań mogących skłaniać pracownika do odejścia po osiągnięciu wieku emerytalnego, takich jak brak podwyżek, degradację czy brak wsparcia w dalszym rozwoju.

Efektywna ochrona przedemerytalna

07

Należy zastanowić się, czy mechanizmy zabezpieczające osoby chcące kontynuować pracę po 50. roku życia nie przynoszą skutków odwrotnych do zamierzonych – zamiast chronić, mogą pogarszać ich pozycję na rynku pracy. Istnieje ryzyko, że obawa pracodawców przed objęciem nowo zatrudnionych pracowników ochroną tuż po zatrudnieniu sprawia, że osoby zbliżające się do wieku ochronnego mają trudności ze znalezieniem pracy. Jednym z możliwych rozwiązań jest powiązanie ochrony z okresem stażu w danej firmie, np. ustanowienie minimalnego okresu zatrudnienia (np. 5 lat), zanim pracownik uzyska pełną ochronę przed zwolnieniem.

Zwiększanie świadomości

08

Indywidualne wyliczenia emerytalne

Pomimo tego, że ZUS oferuje możliwość przeliczenia wysokości indywidualnej emerytury przy pomocy kalkulatora emerytalnego, dostępni są doradcy w Urzędzie, to jednak konieczne są skuteczniejsze sposoby informowania osoby zatrudnionej o wysokości przewidzianej emerytury oraz jej adekwatności. Informacja ponadto powinna wyraźnie komunikować o wpływie dodatkowego roku pracy na wysokość przyszłej emerytury poprzez jasne, indywidualne, nietechniczne, kalkulacje. W obowiązującym systemie, taka informacja powinna być skierowana szczególnie wyraźnie do kobiet. Obecna świadomość dotycząca tego jak duży wpływ na wysokość świadczenia emerytalnego ma każdy dodatkowy rok pracy, w szczególności w ostatnim okresie aktywności zawodowej, wydaje się być bardzo niska.

System wczesnego ostrzegania dla osób z niskimi składkami

09

Automatyczne powiadomienia dla osób odprowadzających minimalne składki lub nieopłacających ich wcale, z precyzyjną informacją o prognozowanej wysokości emerytury i konsekwencjach braku wpłat.

Zmiany w PPK/PPE – wzmocnienie długoterminowego charakteru oszczędności

Wypłata/zwrot środków z PPK

10

Obecnie coraz więcej uczestników Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK) wypłaca zgromadzone środki już po roku–dwóch oszczędzania, wykorzystując lukę w systemie. Zwrot z PPK pozwala pracownikowi odzyskać wszystkie swoje wpłaty (pomniejszone o podatek od zysków kapitałowych) oraz 70% składki pracodawcy (jw.), natomiast pozostałe 30% trafia do ZUS. Proponujemy, aby zwrot (wcześniejsze wypłaty) mógł być realizowany wyłącznie z części wpłaconej przez pracownika (2% wynagrodzenia), aby zwiększać znaczenie PPK jako źródła długoterminowego kapitału i wzmocnić jego funkcję emerytalną. Mechanizm wypłaty środków obowiązujący w PPE w przypadku aktywnego uczestnika programu (prawo wypłaty zgromadzonych środków przez pracownika po osiągnięciu 60 r.ż.), jak i ich zwrotu powinien być analogicznie zastosowany w PPK, zakładając odniesienie do wpłaty finansowanej przez pracodawcę.

11

Autozapis w PPK dla wszystkich

Włączenie do autozapisu PPK wszystkich pracowników, także tych po 55 r.ż. (obecnie te osoby przystępują do PPK na wniosek).

12

Zniesienie limitu wiekowego uprawniającego do przystąpienia do PPK/PPE

Zniesienie górnego limitu uprawniającego zarówno do PPK, jak i PPE (obecnie jest to 70 r.ż.). Oszczędzać można w każdym wieku.

13

Zwiększenie częstotliwości autozapisu do PPK

Zwiększenie częstotliwości ponownego autozapisu do PPK z obecnie obowiązującego co 4 lata do 2 lat.

14

Przywrócenie atrakcyjności PPE

Możliwość zwolnienia z tworzenia PPK, jeśli nowotworzony przez pracodawcę PPE przewiduje minimalną składkę podstawową finansowaną przez pracodawcę w wysokości 3,5% wynagrodzenia oraz poziom partycypacji 25%.

Inne zmiany w trzecim filarze

15

Zwiększenie limitów wpłat na IKE, IKZE, OIPE

Dostosowanie do realiów ekonomicznych oraz zwiększenie atrakcyjności oszczędzania na emeryturę (w przypadku IKZE zapowiedziane przez Ministra Finansów 10 lutego br.)

16

Obniżenie podatku przy wypłacie z IKZE

Zmniejszenie zryczałtowanego podatku z 10% do 5% lub 0%, dostosowując go do obecnych stawek PIT (zmniejszenia najniższej stawki z 19% do 12%).

17

Promowanie subfunduszy zdefiniowanej daty w IKE i IKZE

Zachęcanie (także ustawowe) do tworzenia i korzystania z niskokosztowych funduszy emerytalnych w ramach IKE i IKZE.

18

Zmniejszenie kompleksowości systemu

Dążenie w miarę możliwości do połączenia rozwiązań emerytalnych - indywidualnych (IKE, IKZE) oraz oferowanych przez pracodawców (PPK i PPE).

Dodatkowe działania wspierające dłuższy staż pracy w momencie przechodzenia na emeryturę

19

Rozwój polityki senioralnej i opiekuńczej

Dalsze wsparcie dla osób starszych poprzez programy takie jak przygotowywany obecnie Bon Senioralny. Dzięki takim rozwiązaniom ma być zapewnione wsparcie opiekuńcze starszym rodzicom/dziadkom i tym samym zapewnienie możliwości kontynuowania pracy przez pozostałych członków rodziny. Obecnie w ponad 90% przypadków opieka na rzecz osób starszych w Polsce jest sprawowana przez rodziny, a w szczególności kobiety, które bardzo często z tego powodu opuszczają rynek pracy.

20

Wsparcie rodziców powracających na rynek pracy

Adekwatny rozwój sieci żłobków, klubów dziecięcych i dziennych opiekunów, aby ułatwić łączenie pracy zawodowej z opieką nad dziećmi, a wręcz powrót na rynek pracy.

Rekomendacje dla pracodawców

01

Strategia demograficzna

Analiza struktury wiekowej i kompetencji zespołu, planowanie sukcesji, programy zatrzymania i rozwoju pracowników 50+, zarządzanie wiekiem w firmach. Obowiązkowe od 2025 r. raportowanie ESG za 2024 r. przez duże podmioty (implementacja unijnej Dyrektywy CSRD w polskich aktach prawnych) powinno wskazywać w obszarze "Social" ESG na ryzyka związane ze zmianami demograficznymi i ich wpływie dla rynku pracy jak i rozwój samej firmy.

02

Elastyczne zatrudnienie

Możliwość pracy na część etatu, elastyczne godziny, łączenie pracy z częściową emeryturą.

03

Dostosowanie stanowisk

Ergonomiczne wyposażenie, redukcja obciążeń fizycznych, ciche strefy dla lepszej koncentracji.

04

Szkolenia i rozwój

Kursy technologiczne, mentoring, reskilling na mniej obciążające role, dofinansowanie certyfikatów (np. Krajowy Fundusz Szkoleniowy podlegający MRPiPS).

05

Świadomość kadry zarządzającej

Szkolenia dla menedżerów, KPI dotyczące retencji starszych pracowników, programy mentoringowe.

06

Profilaktyka zdrowotna

Badania profilaktyczne, dofinansowanie rehabilitacji, wsparcie psychologiczne przy przejściu na emeryturę.

| Rekomendacje dla nas - przyszłych emerytów

Nasza przyszłość emerytalna w dużej mierze zależy od naszych obecnych decyzji i działań. Polski system emerytalny, przy obecnym poziomie składek i wieku emerytalnym, zakłada relatywnie długi okres pobierania świadczeń, co ograniczy ich wysokość.

W obecnych warunkach demograficznych i ekonomicznych założenie, że po 35–40 latach pracy ZUS zapewni nam 15–20 lat komfortowej emerytury, nie znajduje potwierdzenia w analizach finansowych. Dlatego, aby zadbać o swoją przyszłość, należy rozważyć dłuższą aktywność zawodową lub systematyczne oszczędzanie w ramach dodatkowych form zabezpieczenia emerytalnego, takich jak trzeci filar.

01

Zadbajmy o swoje finanse osobiste, w ramach których zaplanujemy i konsekwentnie budujemy prywatny kapitał emerytalny

To od tego ile sam/sama zgromadzisz środków, w znacznym stopniu, będzie zależał standard Twojego życia po zakończeniu aktywności zawodowej.

02

Korzystajmy z IKE i OIPE, jeżeli tylko mamy możliwość

Zaczynamy wcześniej. Stały przelew na kilkaset złotych zrobi różnicę przy przechodzeniu na emeryturę.

03

Korzystajmy z PPE, jeżeli nasz pracodawca udostępnia taką możliwość

Wykorzystujemy dodatkowo limity w ramach składki dodatkowej. Warto pamiętać, że opłaty za zarządzanie w ramach PPE i PPK są z reguły istotnie niższe niż w ramach rozwiązań indywidualnych.

04

Jeżeli nasz pracodawca oferuje PPK – korzystajmy z niego

Nie wypisujemy się, ponadto korzystajmy z możliwości wpłat dodatkowych.

05

Rozważ założenie IKZE

Jeżeli płacisz podatki w drugim progu podatkowym, rozważ założenie IKZE – korzyści podatkowe są znaczące.

06

Oszczędzajmy, gdy mamy taką możliwość

Świadome planowanie finansowe i dywersyfikacja źródeł oszczędności zwiększają bezpieczeństwo na przyszłość.

07

Bądźmy otwarci

Bądźmy otwarci na otaczającą nas i dynamicznie zmieniającą się rzeczywistość i podejmujemy właściwe decyzje w zakresie swoich finansów, zdrowia, relacji myśląc o perspektywie całego cyklu życia.

08

Inwestujmy w swój rozwój

Kursy i szkolenia, zwłaszcza te dotyczące kompetencji cyfrowych i innych nowych kompetencji zwiększających Twoje możliwości na rynku pracy.

PODSUMOWANIE

Starzenie się społeczeństw, spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym, zmieniająca się struktura zawodów i potrzeba dostosowania systemów emerytalnych oraz rynku pracy to wyzwania, przed którymi stoi Polska. Wymagają one pilnych, systemowych działań w zakresie polityki społecznej, gospodarczej i edukacyjnej. Kluczowe jest jak najszybsze dostosowanie się do nowych realiów, zarówno przez instytucje publiczne, prywatne, a także przez każdego z nas indywidualnie.

Obecny system emerytalny i regulacje w zakresie rynku pracy w Polsce nie są właściwie dopasowane do rosnącej długości życia i depopulacji społeczeństwa. Niestety, także jako społeczeństwo nie chcemy uznać skutków obecnej sytuacji demograficznej dla naszej przyszłości i przyszłości naszych dzieci oraz zrozumieć, że zmiany w zakresie systemu emerytalnego w Polsce są konieczne. W efekcie może to prowadzić do dalszego pogłębienia się nierówności społecznych, wykluczenia społecznego, a także systematycznie rosnących niedoborów podaży na rynku pracy, rosnącego obciążenia systemu emerytalnego, a dalej idąc niezadowolenia społecznego i wzrostu populizmu. To ryzyko dla długofalowego rozwoju gospodarczego i społecznego w Polsce.

Dlatego też niezbędne jest stworzenie odpowiedniego środowiska do wydłużenia aktywności zawodowej, aktywizacji i wykorzystania potencjału osób starszych, tworzenie i promowanie inkluzywnego i zrównoważonego rynku pracy, uświadomienie pracodawcom i pracownikom korzyści społecznych, ekonomicznych wynikających z wielopokoleniowych zespołów. To także najwyższy czas na obalenie stereotypów dotyczących roli kobiet czy osób starszych w społeczeństwie i na rynku pracy, a w zamian promowanie i wykorzystanie ich potencjału.

Dziękujemy za zapoznanie się z naszym Raportem. Mamy nadzieję, że jego lektura była dla Państwa ciekawa i użyteczna. W razie dodatkowych pytań pozostajemy do dyspozycji.

KONTAKT

Instytut Emerytalny sp. z o.o.

Solec 38/204
00-394 Warszawa

www.instytutemerytalny.pl
biuro@instytutemerytalny.pl