

UZASADNIENIE

W projekcie ustawy o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw proponuje się podniesienie wieku emerytalnego oraz zmiany dostosowujące obecne przepisy do dłuższej aktywności zawodowej Polaków, w związku z wyższym wiekiem emerytalnym. Najważniejszym efektem podniesienia wieku emerytalnego, proponowanego w projekcie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw, z punktu widzenia rozwoju gospodarczego – będzie powstrzymanie spadku zatrudnienia, a w konsekwencji utrzymanie wzrostu PKB oraz wpływów podatkowych od przedsiębiorstw, które nie będą zmuszone do likwidacji miejsc pracy w nadchodzącym okresie ograniczenia podaży pracy. Na kwestię zrównania i podniesienia wieku uprawniającego do przejścia na emeryturę należy patrzeć z punktu widzenia nie tylko finansów publicznych (ustabilizowanie systemu emerytalnego oraz wzrost gospodarczy, a co za tym idzie wzrost popytu na pracę i spadek bezrobocia), ale również z punktu widzenia jednostki. Dane statystyczne wskazują, że oczekiwana długość życia wydłuża się i wynosi obecnie dla osób w wieku powyżej 60 lat – 23 lata dla kobiet i ponad 18 lat dla mężczyzn. W konsekwencji oznacza to, że kolejne roczniki ze względu na rosnącą oczekiwaną długość życia, przy utrzymaniu obecnego wieku, uprawniającego do przejścia na emeryturę, otrzymałyby relatywnie niższą emeryturę, niż osoby starsze z porównywalnym stażem pracy i zarobkami osiąganymi w trakcie aktywności zawodowej.

Projekt ustawy zawiera rozwiązania dotyczące:

- 1) stopniowego podwyższania wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn do jednakowego poziomu 67 lat,
- 2) wprowadzenia możliwości przejścia na częściową emeryturę przed osiągnięciem wieku emerytalnego,
- 3) ograniczenia stosowania przepisów, umożliwiających wcześniejsze zakończenie aktywności zawodowej, które dotychczas funkcjonują w systemie emerytalnym rolników oraz sędziów i prokuratorów,
- 4) wypłaty okresowych emerytur kapitałowych z otwartych funduszy emerytalnych do osiągnięcia wieku odpowiadającego wiekowi emerytalnemu mężczyzn,

- 5) ujednolicenia stażu ubezpieczeniowego uprawniającego do najniższej emerytury dla mężczyzn i kobiet,
- 6) dostosowania do podwyższonego wieku emerytalnego zasad uwzględniania tzw. stażu hipotetycznego w wysokości renty z tytułu niezdolności do pracy,
- 7) zmniejszenia podstawy obliczenia emerytury o kwotę stanowiącą sumę wcześniej pobieranych emerytur (w wysokości brutto) przyznanych przed osiągnięciem wieku emerytalnego,
- 8) odstąpienia od wymagania rozwiązania stosunku przy ustalaniu uprawnień do emerytury z tytułu pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze,
- 9) umożliwienia dobrowolnego opłacania składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe wszystkim osobom, które nie spełniają warunków do objęcia tymi ubezpieczeniami obowiązkowo.

Najważniejsza propozycja to stopniowe podwyższanie i zrównanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn do 67 lat. Obecnie wiek ten wynosi 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn. Podnosząc wiek emerytalny od 1 stycznia 2013 r. o 1 miesiąc co cztery miesiące, poziom ten zostałby osiągnięty dla mężczyzn w 2020 r., a dla kobiet w 2040 r. Nowe regulacje objęłyby kobiety urodzone po 31 grudnia 1952 r. oraz mężczyzn urodzonych po 31 grudnia 1947 r.

Zgodnie z exposé Prezesa Rady Ministrów z 18 listopada 2011 r., podwyższenie i zrównanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn nastąpiłoby we wszystkich systemach emerytalnych, w których obecnie prawo do przejścia na emeryturę lub w stan spoczynku przysługuje po osiągnięciu wieku 60 lat przez kobietę i 65 lat przez mężczyznę. Nowe regulacje w tym zakresie, wprowadzone projektowaną ustawą do ustawy o emeryturach i rentach z FUS (art. 1 pkt 5 i 8 projektu ustawy), dotyczyłyby również systemu ubezpieczenia społecznego rolników (art. 3 pkt 3 lit. a i b) oraz przechodzenia w stan spoczynku przez prokuratorów (art. 2) i sędziów (art. 7 pkt 1 lit. a i b oraz pkt 2).

Bez zmian pozostałby wiek uprawniający do świadczeń o charakterze wygasającym, tj. do emerytur pomostowych i świadczeń kompensacyjnych nauczycieli. Nie ulegną zmianie również warunki nabywania prawa do świadczeń przedemerytalnych. Konsekwencją zmiany powszechnego wieku emerytalnego byłoby natomiast wydłużenie okresu wypłaty tego

rodzaju świadczeń, w tym również przyznanych przed dniem wejścia w życie projektowanej ustawy (art. 17).

Projektowany przepis art. 18 ma na celu rozwianie ewentualnych wątpliwości co do czasu trwania szczególnej ochrony stosunku pracy niektórych pracowników w wieku przedemerytalnym – w związku z wydłużeniem wieku emerytalnego. Chodzi tu o kobiety urodzone w okresie od 1953 do 1956 r. oraz mężczyzn urodzonych w okresie od 1948 do 1951 r., którzy w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy będą już objęci ochroną z art. 39 Kodeksu pracy lub mogliby być taką ochroną objęci. Proponuje się wyraźne przesądzenie, iż ochrona ta będzie trwać do czasu osiągnięcia nowego, wydłużonego wieku emerytalnego. Natomiast ust. 2 projektowanego artykułu ma zapewnić spójność w stosowaniu przepisów art. 39 Kodeksu pracy, powoływanego w różnych przepisach prawa pracy.

Podwyższanie wieku emerytalnego będzie procesem stopniowym i rozłożonym w długim okresie czasu. W przypadku kobiet docelowy wiek zostanie osiągnięty w 2040 r., a więc po dwudziestu ośmiu latach od rozpoczęcia jego podnoszenia o siedem lat (z 60 lat do 67 lat), a w przypadku mężczyzn podnoszenie wieku o dwa lata (z 65 lat do 67 lat) trwać będzie osiem lat.

Jednak z konsultacji społecznych wynika, że proponowana zmiana wzbudza obawy i niepokoje, dlatego – uwzględniając zgłoszone postulaty – proponuje się rozwiązanie polegające na możliwości wcześniejszego przejścia na emeryturę, ale w częściowej wysokości (art. 1 pkt 7 projektu ustawy). Prawo do częściowej emerytury miałyby kobiety, które osiągnęły 62 lata życia i mają co najmniej 35-letni staż ubezpieczeniowy (okresy składkowe i nieskładkowe) oraz mężczyźni, którzy osiągnęli 65 lat życia i mają co najmniej 40-letni staż ubezpieczeniowy. Wysokość emerytury częściowej wynosiłaby 50% pełnej kwoty emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych i nie byłaby podwyższana do kwoty najniższej emerytury. Podlegałyby natomiast waloryzacji.

Wypłata częściowej emerytury nie byłaby uzależniona od rozwiązania stosunku pracy ani od wysokości przychodów z pracy zarobkowej. Po osiągnięciu wieku emerytalnego i rozwiązaniu stosunku pracy (w przypadku pracowników) emerytura częściowa byłaby – na wniosek uprawnionego – zamieniana na emeryturę z FUS w pełnej wysokości. Po przyznaniu emerytury częściowej nadal byłyby waloryzowane kwoty składek i kapitału początkowego zewidencjonowane na koncie ubezpieczonego w ZUS aż do ustalenia prawa do pełnej emerytury z tytułu osiągnięcia wieku emerytalnego. Podstawa obliczenia emerytury z tytułu osiągnięcia wieku emerytalnego byłaby natomiast pomniejszona o kwoty wypłaconej

emerytury częściowej. Jednocześnie osoba pobierająca emeryturę częściową miałaby status emeryta, ze wszystkimi konsekwencjami tego stanu rzeczy.

Prawo do częściowej emerytury rolniczej, która po osiągnięciu wieku emerytalnego podlegałaby zamianie na emeryturę rolniczą, przysługiwałoby również ubezpieczonym rolnikom (art. 3 pkt 4 projektu).

W przypadku mężczyzn uprawnienie do emerytury częściowej ma przysługiwać po osiągnięciu 65 lat życia, czyli po osiągnięciu dziś obowiązującego wieku emerytalnego. W przypadku kobiet, emerytura częściowa przysługiwałaby dopiero po osiągnięciu 62 lat życia, podczas gdy obecny wiek emerytalny kobiet wynosi 60 lat. Tak ustalonych granic wieku nie można uznać w jakikolwiek sposób za dyskryminujące. Konsekwencją innego wieku uprawniającego do emerytury częściowej dla kobiet i mężczyzn jest inny wymagany staż ubezpieczeniowy (okres składkowy i nieskładkowy).

Dotychczasowe orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego dopuszczało traktowanie zróżnicowanego wieku emerytalnego jako przejawu uprzywilejowania wyrównawczego. W uzasadnieniu wyroku z dnia 15 lipca 2010 r., sygn. akt K 63/07 Trybunał Konstytucyjny przypomniał, że „różnice wieku emerytalnego uznaje się zatem za naturalny, utrwalony społecznie rezultat nierównego podziału funkcji macierzyńskich i wychowawczych w rodzinie oraz równoczesnego obciążenia kobiet zarówno pracą zawodową, jak i obowiązkami rodzinnymi. Powyższe ustalenia uzasadniają stwierdzenie, że przemiany powodujące zrównanie ról w społeczeństwie obu płci nie zostały jeszcze zakończone i również obecnie można mówić o występowaniu, choć w mniejszym zakresie niż wcześniej, różnic społecznych wynikających z pełnienia przez kobiety ról w tradycyjnym modelu rodziny.”

„Regulacje ustawowe wprowadzające niższy wiek emerytalny kobiet były traktowane jako konstytucyjnie usprawiedliwione, gdy były one związane ze szczególnym charakterem pracy, w którym biologiczne różnice między płciami bezpośrednio wpływały na niejednakową możliwość jej wykonywania przez kobiety i mężczyzn. Należy w tym kontekście zauważyć, że powszechny system emerytalny obejmuje zarówno zawody, w których biologiczne różnice między płciami bezpośrednio wpływają na możliwość wykonywania danej pracy przez kobiety i tempo „zużywania się w pracy”, jak i zawody związane z pracą umysłową, których wykonywanie w żadnym razie nie daje podstawy do zróżnicowanego traktowania kobiet i mężczyzn. Tak więc ocena znaczenia różnic biologicznych występujących pomiędzy kobietami i mężczyznami dla wyznaczenia wieku emerytalnego na równym bądź zróżnicowanym poziomie nie może być dokonywana w sposób ogólny – dla całego systemu emerytalnego – bez uwzględnienia specyfiki

poszczególnych zajęć lub zawodów. Nie ma jednak podstaw do przyjęcia, że różnice biologiczne, w powiązaniu z omówionymi wyżej różnicami społecznymi (funkcjonalnymi), straciły całkiem na znaczeniu przy ocenie wieku zakończenia aktywności zawodowej osób obu płci.”

Należy również wskazać, że w dotychczasowym orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego różnice wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn były uznawane za zgodne z Konstytucją, jeśli osiągnięcie wieku emerytalnego nie powoduje obowiązku zakończenia zatrudnienia. Osiągnięcie wieku emerytalnego przez kobiety, daje zainteresowanym osobom możliwość zdecydowania o zakończeniu ich aktywności zawodowej, nawet jeżeli wiąże się to z otrzymywaniem niższych świadczeń emerytalnych, lecz jest rekompensowane innymi korzyściami osobistymi lub rodzinnymi.

Biorąc pod uwagę wskazane mechanizmy niwelujące niekorzystne skutki zróżnicowania wieku emerytalnego, Trybunał Konstytucyjny uznaje, że wartość uzasadniająca odstępstwo od zasady równości w niniejszej sprawie jest proporcjonalna do wagi wartości uzasadniającej równe traktowanie podmiotów podobnych.

W ocenie Trybunału Konstytucyjnego omawiana regulacja znajduje uzasadnienie w świetle zasad, wartości i norm konstytucyjnych. Odnosi się to w pierwszym rzędzie do zasady sprawiedliwości społecznej, proklamowanej w art. 2 Konstytucji, która w odniesieniu do omawianych relacji oznacza uwzględnianie odmienności sytuacji kobiet w społeczeństwie. Wskazane powyżej argumenty odwołujące się do występujących w społeczeństwie swoistości położenia kobiet natury społecznej (funkcjonalnej) i obiektywnych różnic natury biologicznej, tworzą konstytucyjne uzasadnienie wprowadzania szczególnych rozwiązań dotyczących kobiet w porównaniu z mężczyznami. Rozwiązania te mają na celu zapewnienie kobietom rzeczywistego równego traktowania, co nie musi być tożsame z identycznością ich położenia.”

Powyższe argumenty są nadal aktualne. Obecnie także istnieją przesłanki pozwalające na zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn w powszechnym systemie emerytalnym, które usprawiedliwione jest uwarunkowaniami historycznymi, społecznymi, gospodarczymi i kulturowymi. Jest to dopuszczalne, zwłaszcza że w tym przypadku dotyczy tylko szczególnej instytucji – emerytury częściowej, dającej dodatkowe uprawnienia ubezpieczonym, które będzie rozwiązaniem opcjonalnym, zależnym od wyboru dokonanego przez ubezpieczonego. Urzeczywistnienie pełnego zrównania uprawnień emerytalnych kobiet i mężczyzn następować powinno stopniowo i być oparte o rzeczywiste zmiany w strukturze społecznej, gospodarczej i demograficznej. Będzie to monitorowane w ramach

przewidzianego w projekcie obowiązku dokonywania przeglądu funkcjonowania systemu emerytalnego co cztery lata.

W ramach kontynuacji reformy systemu emerytalnego, rozpoczętej w 1999 r., w projekcie ustawy proponuje się ograniczenie stosowania przepisów, umożliwiających wcześniejsze zakończenie aktywności zawodowej, które dotychczas funkcjonują w systemie emerytalnym rolników oraz sędziów i prokuratorów.

Zgodnie z obecnym stanem prawnym rolnik, który nie osiągnął powszechnego wieku emerytalnego, ma prawo do emerytury po osiągnięciu 55 lat życia – kobieta i 60 lat – mężczyzna, jeżeli podlegał ubezpieczeniu emerytalno-rentowemu przez okres co najmniej 30 lat i zaprzestał prowadzenia działalności rolniczej. W projekcie proponuje się, aby z tego uprawnienia mogli skorzystać tylko ci rolnicy, którzy ww. wiek oraz staż ubezpieczeniowy osiągną do dnia 31 grudnia 2017 r. (art. 3 pkt 3 lit. c).

W związku z projektowanym wydłużeniem wieku emerytalnego i pozostawieniem rolnikom podlegającym ubezpieczeniu społecznemu rolników możliwości korzystania z wcześniejszych emerytur do 31 grudnia 2017 r. ulegnie zwiększeniu różnica pomiędzy wiekiem emerytalnym a wiekiem uprawniającym do ubiegania się o tzw. wcześniejszą emeryturę rolniczą w obniżonym wieku emerytalnym. W konsekwencji powstała konieczność zmiany art. 26 ust. 3 ustawy, na podstawie którego, osobom w wieku o 5 lat niższym od emerytalnego, część uzupełniająca świadczenia zmniejsza się o 25% emerytury podstawowej. Tak ustaloną część uzupełniająca zwiększa się o 5% emerytury podstawowej po upływie każdego roku dzielącego uprawnionego od wieku emerytalnego (art. 3 pkt 6 projektu).

Kolejna zmiana przedstawiona w art. 3 pkt 8 jest przede wszystkim konsekwencją wydłużenia wieku emerytalnego, jak również obowiązującymi w przepisach o ubezpieczeniu społecznym rolników innymi rozwiązaniami skłaniającymi do dłuższej aktywności zawodowej, jeśli po osiągnięciu wieku emerytalnego dana osoba nie posiada minimalnego stażu ubezpieczeniowego do emerytury w KRUS. W związku z tym nie ma uzasadnienia do określania w przepisach o ubezpieczeniu społecznym rolników wieku, po osiągnięciu którego nie przysługuje prawo do ubiegania się o rehabilitację leczniczą służącą zachowaniu, poprawie lub przywróceniu zdolności do pracy w gospodarstwie rolnym. Zaproponowane zostało także, aby obecnie obowiązujący akt wykonawczy zachował moc do czasu jego zastąpienia przez akt wykonawczy wydany na podstawie zmienionego upoważnienia ustawowego. Dzięki temu będzie możliwe przeprowadzenie dokładnej analizy rozwiązań w tym zakresie i przygotowanie odpowiednich regulacji (art. 16 projektu).

Zgodnie z obecnym stanem prawnym, sędzia i prokurator przechodzi na swój wniosek w stan spoczynku, z zachowaniem prawa do uposażenia, po ukończeniu 55 lat przez kobietę, jeżeli przepracowała na stanowisku sędziego lub prokuratora nie mniej niż 25 lat, a 60 lat przez mężczyznę, jeżeli przepracował na stanowisku sędziego lub prokuratora nie mniej niż 30 lat. W projekcie proponuje się, aby z prawa do przejścia w stan spoczynku po osiągnięciu ww. wieku mogły skorzystać wyłącznie te osoby, które wymagane warunki spełnią do dnia 31 grudnia 2017 r. (art. 7 pkt 1 lit. c).

Wprowadzenie okresu przejściowego do 31 grudnia 2017 r., w przypadku prawa do wcześniejszej emerytury rolnika, podlegającego ubezpieczeniu społecznemu rolników, a także prawa sędziego i prokuratora do wcześniejszego przejścia w stan spoczynku jest wzorowane na analogicznych rozwiązaniach przyjętych w 1998 r. w stosunku do ubezpieczonych w systemie powszechnym. Należy przypomnieć, że prawo do wcześniejszej emerytury przysługiwało osobom, które odpowiednie warunki spełniły do zakreślonej w ustawie daty (w ciągu wskazanego okresu przejściowego).

Proponuje się również zawieszenie prawa do emerytury lub renty wojskowej prokuratorowi wojskowemu, zajmującemu dalej stanowisko prokuratorskie, po ukończeniu wieku uprawniającego do stanu spoczynku i zwolnieniu z zawodowej służby wojskowej (art. 2 pkt 2 lit. c projektu ustawy). Wprowadzenie przedmiotowej regulacji wynika przede wszystkim ze względów oszczędnościowych. Podobne rozwiązanie zawarte jest w art. 94 § 2 ustawy z dnia 23 listopada 2002 r. o Sądzie Najwyższym (Dz. U. Nr 240, poz. 2052, z późn. zm.), który wprost stanowi o zawieszeniu prawa do emerytury lub renty wojskowej w odniesieniu do sędziów Sądu Najwyższego zajmujących stanowisko sędziego w Izbie Wojskowej.

Wejście w życie proponowanego rozwiązania przyniosłoby ponadto wymierne oszczędności dla budżetu resortu obrony narodowej, polegające na zawieszeniu wypłacania emerytury wojskowej pięciu prokuratorom wojskowym, co w skali 2012 r. mogłoby przysporzyć ok. 345 tys. zł oszczędności.

Nowe regulacje dotyczące podwyższenia wieku emerytalnego nie będą dotyczyć osób objętych zaopatrzeniem emerytalnym żołnierzy zawodowych i funkcjonariuszy tzw. służb mundurowych, którzy zgodnie z obecnym stanem prawnym mają prawo do emerytury bez względu na wiek. Wprowadzenie minimalnego wieku emerytalnego dla tzw. służb mundurowych nastąpi w odrębnej ustawie. Projekt nie zakłada również zmian w przepisach dotyczących emerytur przysługujących z tytułu pracy w szczególnych warunkach, dlatego też nie proponuje się zmian dotyczących emerytur górniczych. Zmiany warunków nabywania

uprawnień do emerytury górniczej zostaną przedstawione w odrębnym przedłożeniu, zgodnie z exposé Prezesa Rady Ministrów, Pana Donalda Tuska, wygłoszonym w dniu 18 listopada 2011 r.

Podwyższenie wieku emerytalnego spowoduje zmiany w zakresie uprawnień do okresowych emerytur kapitałowych przysługujących ubezpieczonym urodzonym po 1948 r., członkom otwartych funduszy emerytalnych, na podstawie art. 24 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o emeryturach kapitałowych (Dz. U. Nr 228, poz. 1507, z późn. zm.). Z takich świadczeń korzystają wyłącznie kobiety, ponieważ okresowa emerytura kapitałowa przysługuje do osiągnięcia 65 lat życia, a po osiągnięciu tego wieku przysługuje dożywotnia emerytura kapitałowa. W związku z podwyższaniem wieku emerytalnego proponuje się, aby w latach 2014 – 2020 prawo kobiet do okresowej emerytury kapitałowej było stopniowo przedłużane, aż do osiągnięcia poziomu 67 lat życia (art. 12). Okresowe emerytury kapitałowe mają charakter wygasający, ponieważ w przyszłości nastąpi zrównanie wieku emerytalnego dla obu płci do 67 lat.

Do pilnego uregulowania odrębną ustawą pozostaje kwestia zasad wypłaty dożywotnich emerytur kapitałowych, z uwzględnieniem sytuacji osób, które wystąpią o emeryturę częściową. Rada Ministrów przedstawi w najbliższym czasie stosowny projekt ustawy.

Wprowadzenie zmian w zakresie wieku emerytalnego wymaga odpowiedniego dostosowania wszystkich regulacji, które nawiązują do wysokości wieku emerytalnego (art. 1 pkt 3, 4, pkt 8 – 13, 15 – 18, art. 4, art. 6 pkt 10, art. 10, 11, art. 12 pkt 7 oraz art. 13 i 14 projektu ustawy).

Zmiany proponowane w projekcie ustawy będą miały wpływ na sytuację społeczną i gospodarczą, dlatego konieczne będzie dokonywanie przeglądów funkcjonowania systemu emerytalnego po wejściu w życie ustawy i przedkładanie Sejmowi RP informacji o skutkach obowiązywania nowych regulacji, nie rzadziej niż co 4 lata. Pierwszy przegląd funkcjonowania systemu emerytalnego po wejściu w życie projektowanej ustawy powinien nastąpić w 2016 r. (art. 20).

W związku ze zrównaniem wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn powinien być zrównany również wymagany od kobiet i mężczyzn okres składkowy i nieskładkowy, który warunkuje prawo do podwyższenia emerytury do kwoty minimalnej emerytury. Dlatego proponuje się stopniowe wydłużenie z 20 do 25 lat okresu składkowego i nieskładkowego, uprawniającego kobiety do emerytury w minimalnej wysokości. Wydłużając ten staż od 1 stycznia 2014 r. o rok co dwa lata, docelowy staż na poziomie 25 lat, uprawniający kobiety

do wypłaty emerytury minimalnej, zostałby osiągnięty po 31 grudnia 2021 r. (art. 1 pkt 14). Konsekwencją tej zmiany jest stopniowe wydłużanie do 25 lat okresu opłacania składek za osobę pobierającą świadczenie pielęgnacyjne (art. 6 pkt 1 projektu).

Osoby urodzone po 1948 r. mają prawo do emerytury z tytułu jakiegokolwiek okresu ubezpieczenia. O wysokości emerytury decyduje kwota wpłaconych składek emerytalnych. Długość stażu ubezpieczeniowego ma znaczenie tylko wtedy, gdy emerytura z ZUS i otwartego funduszu emerytalnego jest niższa od emerytury minimalnej, bowiem emerytura w gwarantowanej minimalnej wysokości przysługuje osobie, która ma wymagany ustawą staż ubezpieczeniowy (obecnie – 20 lat kobieta, 25 lat – mężczyzna, a docelowo 25 lat kobieta i mężczyzna). Aby ustalić prawo do minimalnej emerytury sumuje się okresy na przestrzeni całego życia, przy czym aż jedną czwartą stażu ubezpieczeniowego mogą stanowić okresy nieskładkowe (np. okres studiów).

Długość wymaganego stażu ubezpieczeniowego gwarantującego minimalną emeryturę jest kategorią niezależną od wieku emerytalnego. Nie ma więc konieczności zwiększania długości wymaganego stażu ubezpieczeniowego w takim samym tempie w jakim podnoszony jest wiek emerytalny kobiet. Należy podkreślić, że tempo wydłużania okresu wymaganego do minimalnej emerytury (o rok co dwa lata) pozwala ubezpieczonym na uzupełnienie wymaganych okresów ubezpieczenia jeszcze przed osiągnięciem wieku emerytalnego. Niemniej tak jak obecnie, również po zmianie przepisów nie do uniknięcia są sytuacje, kiedy w indywidualnych przypadkach osoba, która osiągnęła wiek emerytalny, w celu zapewnienia sobie emerytury w minimalnej wysokości będzie musiała przedłużyć okres aktywności zawodowej.

W związku z podwyższeniem wieku emerytalnego do 67 lat wydłużono okres, do którego dolicza się lata hipotetyczne przy obliczaniu wysokości renty z tytułu niezdolności do pracy. Przy obliczaniu renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy, dolicza się po 0,7% podstawy wymiaru renty za każdy rok okresu brakującego do pełnych 25 lat okresów składkowych oraz nieskładkowych, przypadających od dnia zgłoszenia wniosku o rentę do dnia, w którym rencista ukończyłby określony dla kobiet wiek emerytalny, docelowo 67 lat (art. 1 pkt 13).

W projekcie ustawy proponuje się zmniejszenie podstawy obliczenia emerytury o kwotę stanowiącą sumę wcześniej pobieranych emerytur (w wysokości brutto) przyznanych przed osiągnięciem wieku emerytalnego (art. 1 pkt 6 lit. b). Osoba, która pobiera emeryturę przyznaną przed osiągnięciem wieku emerytalnego może, po jego osiągnięciu, wystąpić o emeryturę powszechną (np. kobieta, która miała prawo do emerytury po osiągnięciu wieku

55 lat, przy 30-letnim zatrudnieniu i pobierała tę emeryturę, może po osiągnięciu powszechnie obowiązującego wieku emerytalnego wystąpić z wnioskiem o policzenie „kolejnej” emerytury z tytułu osiągnięcia wieku 60 lat). Dla osoby urodzonej po 31 grudnia 1948 r. emerytura ta jest wyliczana przez podzielenie podstawy obliczenia emerytury przez średnie dalsze trwanie życia dla wieku wystąpienia o emeryturę. Zgodnie z propozycją podstawa obliczenia „kolejnej” emerytury ma być pomniejszana o kwoty wcześniej pobranych emerytur, przyznanych przed osiągnięciem powszechnego wieku emerytalnego.

W związku ze zmianą wieku emerytalnego modyfikacji ulegnie rządowy program „Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”, który zawiera pakiet działań rządowych zmierzających do zwiększenia zatrudnienia osób powyżej 50. roku życia w Polsce. Dla osób w wieku 60+ będzie jednak przygotowany oddzielny program działań prozatrudnieniowych, podejmowanych w celu zachęcenia do pracy pracowników powyżej 60. roku życia i umożliwienia im pozostania na rynku pracy oraz wspierania równości płci na rynku pracy (art. 19).

W projekcie ustawy proponuje się ponadto zmianę przepisów art. 184 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, który określa warunki nabycia prawa do emerytury z tytułu pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze po osiągnięciu wieku przewidzianego w art. 32, 33, 39 i 40 tej ustawy. Warunkiem nabycia uprawnień emerytalnych według art. 184 jest spełnienie przed dniem 1 stycznia 1999 r. przesłanki wymaganego okresu zatrudnienia w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze i ogólnego okresu składkowego i nieskładkowego uprawniającego do emerytury (20 lat – kobieta, 25 lat – mężczyzna). Zgodnie z obecnym stanem prawnym ubezpieczeni, którzy w dniu wejścia w życie ustawy o emeryturach i rentach z FUS mieli wymagany staż ubezpieczenia (szczególny i zwykły), mogą realizować prawo do emerytury po osiągnięciu wieku emerytalnego określonego w art. 32, 33, 39 i 40, jeżeli nie przystąpili do otwartego funduszu emerytalnego, względnie złożyli wniosek o przekazanie środków zgromadzonych na rachunku w funduszu, za pośrednictwem ZUS, na dochody budżetu państwa oraz nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy – w przypadku ubezpieczonych będących pracownikami. Pracownik może mieć ustalone prawo do emerytury tylko wówczas, gdy nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy.

Przepisy te stanowią swoistą „pułapkę” dla ubezpieczonych, bo narażają zainteresowanych na sytuację, w której po rozwiązaniu stosunku pracy nie uzyskają prawa do świadczenia ze względu na niespełnienie innych wymaganych warunków ustawowych, w szczególności wymaganego okresu pracy w szczególnych warunkach.

Dlatego w projekcie ustawy proponuje się, aby ustalenie prawa do emerytury na podstawie art. 184 ustawy o emeryturach i rentach z FUS nie było uzależnione od rozwiązania stosunku pracy (art. 1 pkt 20 projektu). Zniesienie tego warunku pozwoli organowi rentowemu na wydanie stosownej decyzji przyznającej lub odmawiającej prawa do emerytury z tytułu pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze niezależnie od tego, czy wnioskodawca pozostaje w stosunku pracy, czy nastąpiło jego rozwiązanie. Natomiast podjęcie wypłaty tej emerytury – tak jak w przypadku pozostałych emerytur z FUS – będzie uzależnione od rozwiązania stosunku pracy.

Należy podkreślić, że w przypadku osób, które w latach 2009 – 2013 osiągnęły wiek uprawniający do emerytury na podstawie art. 184 ustawy o emeryturach i rentach z FUS zastosowanie do obliczenia wysokości emerytury tych osób ma również przepis art. 183 ww. ustawy. Przepis art. 183 ustawy o emeryturach i rentach z FUS określa tzw. mieszany sposób obliczania emerytury (częściowo wg starych i częściowo wg nowych zasad) i adresowany jest do osób, które wiek uprawniający do emerytury osiągną przed 1 stycznia 2014 r. Przepis ten ma na celu łagodzenie skutków wprowadzenia nowej formuły emerytalnej dla osób osiągających wiek emerytalny w latach 2009 – 2013. W trakcie prac nad ustawą w 1998 r. uznano, że z regulacji takiej będą mogły korzystać osoby, które podlegają zreformowanemu ubezpieczeniu emerytalnemu nie dłużej niż 15 lat po 1 stycznia 1999 r. Ratio legis tego przepisu wiąże się zatem ze zbyt krótkim okresem gromadzenia środków na emeryturę na koncie w ZUS, co mogło mieć potencjalnie negatywne konsekwencje dla wymiaru świadczenia. Ponieważ projekt przewiduje podniesienie wieku emerytalnego, a co za tym idzie wydłużenie okresu opłacania składek, zachodzi potrzeba zmiany regulacji, której jedynym celem było ograniczenie skutków zbyt krótkiego okresu funkcjonowania zasad nowego systemu emerytalnego dla wymiaru świadczeń (art. 1 pkt 19).

W projekcie ustawy uwzględniono też postulat, zgłoszony w ramach konsultacji, dotyczący umożliwienia dobrowolnego opłacania składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe wszystkim osobom, które nie spełniają warunków do objęcia tymi ubezpieczeniami obowiązkowo. Uchylony byłby w związku z tym – jako zbędny – przepis, że jedynie osoby objęte obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi oraz osoby wykonujące pracę w podmiotach zagranicznych, mogą po ustaniu tych ubezpieczeń kontynuować je dobrowolnie (art. 6 pkt 2 – 9).

W związku z podwyższeniem i zrównaniem wieku emerytalnego Rada Ministrów dokona niezbędnego przeglądu regulacji prawnych związanych z faktem osiągnięcia przez ich

adresatów wieku 60 lub 65 lat (tj. zbliżonego do obecnego wieku emerytalnego). Analiza systemu przepisów łączących się wiekiem emerytalnym będzie obejmować następujące grupy:

- 1) przepisy, których bezwzględnym skutkiem jest rozwiązanie stosunku pracy lub utrata możliwości zajmowania dotychczasowego stanowiska,
- 2) regulacje odnoszące się do wieku jako wyznacznika uprawnień do wykonywania określonych czynności zawodowych,
- 3) normy przyznające prawa do zabezpieczenia społecznego w związku z faktem ukończenia wieku 60 lub 65 lat,
- 4) przepisy uprawniające pracodawcę do wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem z osiągnięciem przez niego wieku 60 lub 65 lat.

Jej wynikiem będzie opracowanie i przedłożenie projektu odrębnej ustawy, której regulacje powinny wejść w życie jednocześnie ze zmianami w powszechnym systemie emerytalnym wprowadzanymi niniejszą projektowaną ustawą.

W projekcie zawarto również propozycję zmiany regulacji dotyczących finansowania prewencji wypadkowej, która została zgłoszona w ramach konsultacji projektu ustawy. Propozycja ta polega na wprowadzeniu zmian dotyczących wysokości wydatków na prewencję wypadkową w ten sposób, aby były one pokrywane z funduszu ubezpieczenia wypadkowego (a nie tak, jak dotychczas, z budżetu) oraz określenia ich przeznaczenia (art. 8 projektu).

Zaproponowane w art. 15 regulacje odnoszą się do rent strukturalnych w rolnictwie, których wypłata jest współfinansowana ze środków pochodzących z Sekcji Gwarancji Europejskiego Funduszu Orientacji i Gwarancji Rolnej lub ze środków pochodzących z Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich. Przedmiotowe świadczenia są przyznane na okres 10 lat albo do osiągnięcia 65 lat. To rozwiązanie było projektowane z myślą o tym, iż po ustaniu prawa do renty strukturalnej osobom uprawnionym do tych świadczeń będzie przysługiwała emerytura z ubezpieczenia społecznego. W trakcie przygotowywania tych rozwiązań nie przewidziano, że wiek emerytalny ulegnie wydłużeniu i po ustaniu prawa do renty strukturalnej osoby uprawnione do tych świadczeń pozostaną bez prawa do świadczenia z ubezpieczenia społecznego, gdyż nie osiągną wieku emerytalnego. W związku z tym zaproponowane zostało rozwiązanie, aby osobom uprawnionym do rent

strukturalnych współfinansowanych ze środków pochodzących z Sekcji Gwarancji Europejskiego Funduszu Orientacji i Gwarancji Rolnej lub ze środków pochodzących z Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich przysługiwałaby okresowa emerytura rolnicza do momentu osiągnięcia wieku emerytalnego. Okresowa emerytura wypłacana byłaby w wysokości emerytury podstawowej określonej w ustawie z 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników bez względu na posiadany okres podlegania ubezpieczeniu emerytalno-rentowemu. Zgodnie z proponowanym rozwiązaniem świadczeniobiorcy rent strukturalnych, którym upłynął okres, na jaki renta została im przyznana, a nie osiągnęli podwyższonego wieku emerytalnego, mieliby prawo do okresowej emerytury rolniczej, do czasu osiągnięcia wieku emerytalnego.

W toku uzgodnień niektóre z podmiotów konsultujących projekt ustawy zgłaszały konieczność dokonania w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o indywidualnych kontach emerytalnych oraz indywidualnych kontach zabezpieczenia emerytalnego (Dz. U. Nr 116, poz. 1205, z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą o IKE oraz IKZE”, zmian polegających na podniesieniu wieku uprawniającego do wypłaty „świadczeń emerytalnych”. W ich opinii konsekwencją podniesienia powszechnego wieku emerytalnego winna być również zmiana stosownych przepisów wyżej wymienionej ustawy w zakresie wieku uprawniającego do wypłaty z IKE i wypłaty z IKZE.

W odniesieniu do powyższej propozycji projektodawca nie uważa za słuszne wprowadzenie proponowanych zmian z uwagi na to, że przede wszystkim system gromadzenia oszczędności na IKE oraz na IKZE jest systemem dobrowolnym i dodatkowym, dlatego też zmiany, jakie zachodzą w obowiązkowym systemie ubezpieczeń, nie implikują konieczności zmian w dodatkowym III filarze systemu ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z art. 34 ust. 1 pkt 1 oraz art. 34a ust. 1 pkt 1 ustawy o IKE oraz IKZE wypłata następuje na wniosek po osiągnięciu wieku 60 lat w przypadku IKE oraz 65 lat w przypadku IKZE. Nadto powyższe regulacje nie zobowiązują do wypłaty zgromadzonych oszczędności w przypadku osiągnięcia wieku uprawniającego do wypłaty. Osoby oszczędzające same decydują o momencie dokonania wypłaty, w zależności od potrzeb oraz swojej sytuacji finansowej, a ustawa nie określa górnej granicy wieku, po osiągnięciu którego obowiązkowo następuje wypłata środków z IKE albo z IKZE. Tak więc niektórzy z oszczędzających mogą sięgnąć po zgromadzone środki również w wieku powyżej 70 lat, ale będzie to zależało wyłącznie od ich woli. Granice wiekowe umożliwiające wypłatę środków z IKE oraz z IKZE, dla osób przezornych i dbających o swoją przyszłość na okres nieaktywności zawodowej, w kontekście proponowanego w projekcie podniesienia wieku emerytalnego,

dodatkowo stanowią swoisty „wentyl bezpieczeństwa” w przypadku utraty pracy w późniejszym wieku, a jeszcze przed uzyskaniem świadczenia emerytalnego z powszechnego, obowiązkowego systemu ubezpieczeń. Tak więc system, który początkowo miał umożliwić gromadzenie oszczędności w celu uzupełnienia dochodów emerytalnych, poprzez pozostawienie na obecnym poziomie wieku uprawniającego do wypłaty nabierze dodatkowego znaczenia – zgromadzone środki będą stanowiły zabezpieczenie ryzyka utraty dochodów.

Opis zjawisk powodujących konieczność zmian legislacyjnych i oczekiwanych korzyści z tego tytułu

Systemy ubezpieczeń społecznych w coraz większym stopniu determinują sytuację społeczno-ekonomiczną krajów rozwiniętych. Prawidłowo funkcjonujące systemy emerytalne pozwalają zachowywać równowagę pomiędzy ich stabilnością finansową a adekwatnością (odpowiednim wymiarem) świadczeń. Cechą charakterystyczną systemów emerytalnych jest także to, że wraz ze zmieniającą się sytuacją demograficzną, uwarunkowaniami społecznymi, sytuacją na rynku pracy czy wreszcie zmianami gospodarczymi muszą być modernizowane.

Jednym z podstawowych założeń przeprowadzonej w 1999 r. reformy systemu emerytalnego było przywrócenie systemowi charakteru ubezpieczeniowego. Celem systemu emerytalnego jest zapewnienie dochodów osobom, które nie są już zdolne, z racji osiągniętego wieku, do utrzymania się z pracy zarobkowej. Niezależnie od systemu finansowania świadczeń emerytury są wyrazem solidarności międzypokoleniowej. Osoby niezdolne do osiągnięcia własnych dochodów z racji wieku pozostają na utrzymaniu osób, które pracują (opłacają składki ubezpieczeniowe). Emerytura nie powinna być więc formą wynagradzania za osiągnięcie określonego wieku emerytalnego ani ekwiwalentem za warunki pracy czy formą nagrody za osiągnięcia, lecz świadczeniem przyznawanym w momencie osiągnięcia wieku uniemożliwiającego utrzymanie się z dochodów z własnej pracy. Wysokość przyszłych emerytur została uzależniona od kwot składek ubezpieczeniowych opłacanych w okresie całej aktywności zawodowej ubezpieczonych, jak również od okresu, przez który składki były opłacane. Zgodnie z tym założeniem, przyjęta formuła emerytalna ma zachęcać do przedłużania aktywności zawodowej. Uważa się, że indywidualne decyzje o zaprzestaniu pracy i przejściu na emeryturę zależą w znacznej mierze od zachęt finansowych wbudowanych w system emerytalny. Wysokość emerytury z FUS zależy z jednej strony od zewidencjonowanego kapitału na indywidualnym koncie ubezpieczonego

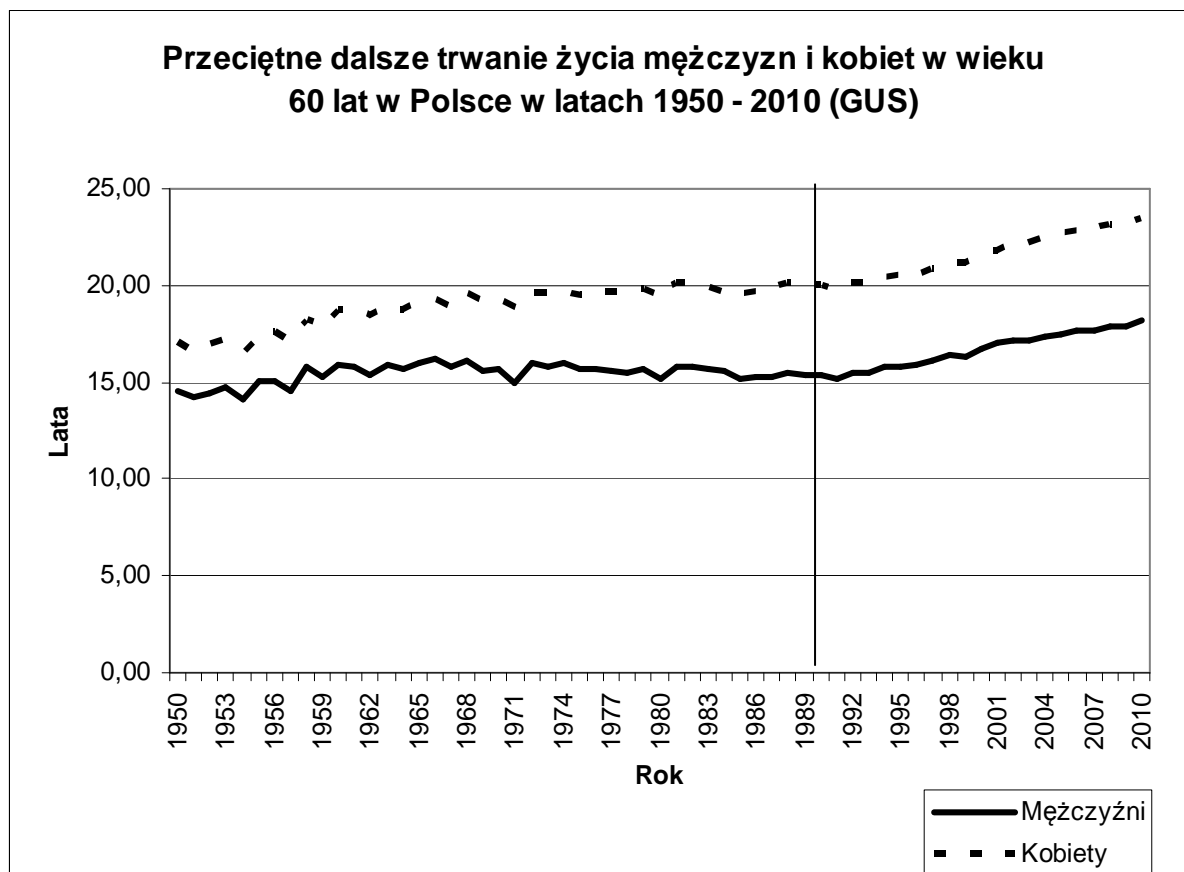
w ZUS, a z drugiej strony uzależniona jest od dalszego przewidywanego trwania życia. Kapitał rośnie wraz z kolejnymi wpłacanymi składkami – czyli im dłużej się pracuje, tym kapitał jest większy. W im późniejszym wieku przejdziemy na emeryturę, tym dalsza długość życia będzie niższa, a świadczenie emerytalne wyliczone na podstawie formuły naliczania świadczenia – wyższe.

Respektowanie zasady równego traktowania ubezpieczonych płacących jednakową składkę na ubezpieczenie emerytalne (takie samo świadczenie za taką samą składkę) wymusiło dalsze ujednocnianie warunków nabywania uprawnień emerytalnych. Rozpoczęto proces porządkowania systemu emerytalnego. Jeszcze do niedawna, mimo obowiązującego w Polsce wieku emerytalnego wynoszącego 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn, wiele grup społeczno-zawodowych miało prawo do emerytury na co najmniej pięć lat przed osiągnięciem tego wieku. Zgodnie z obowiązującymi do końca 2008 r. zasadami, możliwość wcześniejszego przechodzenia na emeryturę miały również osoby, dla których wcześniejszy wiek emerytalny nie znajdował uzasadnienia w warunkach pracy.

Rząd Premiera Donalda Tuska wprowadził w 2009 r. emerytury pomostowe, porządkując w ten sposób prawo do przechodzenia na wcześniejszą emeryturę i wiążąc je ściśle z charakterem i warunkami wykonywanej pracy. W rezultacie, o ile jeszcze w 2004 r. średni wiek osoby przechodzącej na emeryturę wynosił 56,8 lat, to w 2010 r. już 59,6 lat. Mężczyzna korzystał z prawa do emerytury w wieku 60 lat, a kobieta w wieku 59 lat. Oznacza to, że po spełnieniu warunków do wcześniejszej emerytury, Polacy wybierali emeryturę, a zdecydowana mniejszość pozostawała aktywna zawodowo. Przeciętny staż pracy osoby przechodzącej na emeryturę w 2010 r. wynosił 35,3 lata (35,5 lat – mężczyzna i 34,9 lat – kobieta). Wysokość przeciętnej emerytury przyznanej w 2010 r. wyniosła 2.077,49 zł, czyli 64,4% średniego wynagrodzenia w gospodarce.

Optymizmem napawa fakt, że Polacy żyją przeciętnie coraz dłużej. Jest to jedno z największych osiągnięć cywilizacyjnych Polski w ostatnich dwudziestu latach. Dla przykładu, zgodnie z danymi Głównego Urzędu Statystycznego w 1950 r. przeciętny sześćdziesięcioletni mężczyzna miał przed sobą 14,55 lat życia, w 1989 r. 15,42 lat, a w 2010 r. już 18,25 lat życia. Dla kobiet liczby te wynosiły odpowiednio 17,05 lat, 19,92 lat i 23,47 lat. Oznacza to, że w ciągu ostatnich dwudziestu lat średnie dalsze trwanie życia sześćdziesięciolatek wzrosło o 2,83 lat, a sześćdziesięciolatek o 3,55 lat. Zmianę przeciętnego dalszego trwania życia mężczyzn i kobiet w wieku 60 lat w Polsce w latach 1950 – 2010 ilustruje poniższy wykres.

Wykres 1. Przeciętne dalsze trwanie życia mężczyzn i kobiet w wieku 60 lat w Polsce w latach 1950 – 2010.



Źródło: na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego. Na wykresie linią pionową zaznaczono rok 1990.

Komentując zmiany umieralności Polaków, Rządowa Rada Ludnościowa w raporcie „Sytuacja Demograficzna Polski. Raport 2010 – 2011” zauważa:

„Efektem spadku natężenia zgonów w latach 1990 – 2010 jest znaczny wzrost długości życia mieszkańców Polski. Przeciętne dalsze trwanie życia noworodka płci męskiej zwiększyło się o prawie 6 lat z 66,23 do 72,10 roku, a w przypadku kobiet nastąpił przyrost z 75,24 do 80,59 roku, czyli o ponad 5 lat. Przyrost długości życia zarówno mężczyzn, jak i kobiet, jaki odnotowano w latach 2009 – 2010, był w porównaniu do ostatnich lat bardzo duży. Przeciętne dalsze trwanie życia noworodka płci męskiej zwiększyło się bowiem o 0,6 roku, a noworodka płci żeńskiej o prawie 0,5 roku. Od 1990 r. dla mężczyzn tylko dwukrotnie odnotowano w Polsce większy przyrost (w latach 1992 – 1993 i 1999 – 2000), a wśród kobiet tylko raz (1999 – 2000) taka sytuacja miała miejsce. Tym samym może to być traktowane jako sygnał, że dalsze obniżanie umieralności w naszym kraju jest możliwe

i często pojawiające się w ostatnich latach obawy dotyczące wyczerpywania rezerw w tym zakresie się nie spełnią.

Zmiany długości życia, jakich doświadczyliśmy w Polsce od 1990 r. były ogromne w porównaniu do lat wcześniejszych. W zbiorowości mężczyzn od 1965 r. do 1990 r. panowała bowiem stagnacja w tym zakresie. W krańcowych latach tego okresu przeciętne dalsze trwanie życia noworodka płci męskiej wynosiło odpowiednio 66,58 i 66,51 roku. W zbiorowości kobiet sytuacja kształtowała się korzystniej, przeciętne dalsze trwanie życia noworodka wynosiło w 1965 r. 72,40 roku i w ciągu 25 lat wzrosło o około 3 lata. ...”¹.

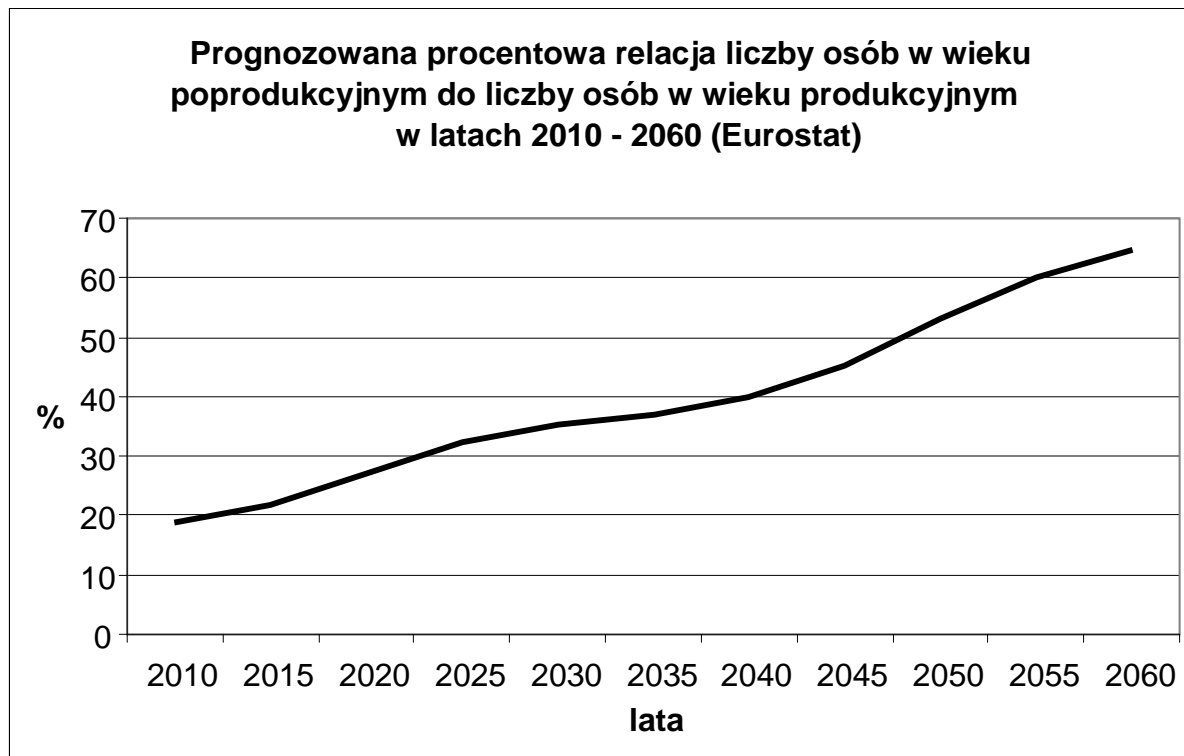
Polacy nie tylko żyją przeciętnie coraz dłużej, ale również żyją przeciętnie długo w dobrym zdrowiu². Zgodnie z danymi Eurostatu z 2009 roku³ po ukończeniu 65. roku życia przeciętny Polak mógł oczekiwać 6,8 lat życia w dobrym zdrowiu, a przeciętna Polka w tym samym wieku 7,2 lat. W tej sytuacji według wszelkich dostępnych prognoz relacja liczby osób w wieku poprodukcyjnym (ponad 65 lat) do liczby osób w wieku produkcyjnym (współczynnik obciążenia demograficznego) będzie rosła. Jeżeli zatem więcej osób przez dłuższy okres ma pobierać emerytury, to niezbędne jest wydłużenie okresu aktywności zawodowej Polaków, aby ich wysokość mogła być zbliżona do świadczeń wypłacanych w chwili obecnej.

¹ s. 43.

² Pod pojęciem życia w dobrym zdrowiu rozumie się życie wolne od inwalidztwa.

³ http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hlth_hlye&lang=en

Wykres 2. Prognozowana zmiana współczynnika obciążenia demograficznego w Polsce w latach 1960 – 2060.



Źródło: na podstawie danych Eurostatu z projekcji Europop2010.

Polska ma obecnie jedno z najmłodszych społeczeństw Europy, z najmniejszą liczbą emigrantów. Zgodnie z prognozami Głównego Urzędu Statystycznego, w roku 2035 liczba Polaków spadnie jednak do 35,9 mln, a liczba ludności w wieku poprodukcyjnym (wg dzisiejszych definicji 60 lat dla kobiet, 65 lat dla mężczyzn) przekroczy 9,6 mln (wzrost o 3,5 mln w porównaniu z 2007 r.), co oznaczać będzie, że co czwarty Polak osiągnie wiek emerytalny. Przeciwnie tendencje będzie można zaobserwować w populacji osób w wieku produkcyjnym (zgodnie z dzisiejszymi definicjami w wieku od 18 do 59 lat w przypadku kobiet i 64 lat w przypadku mężczyzn) oraz w populacji dzieci i młodzieży w wieku do 17 lat. GUS prognozuje, że w roku 2035 ludność w wieku produkcyjnym zmniejszy się o 3,7 mln (w porównaniu z 2007 r.) i wyniesie 20,7 mln osób. Natomiast liczebność dzieci i młodzieży w wieku do 17 lat spadnie w 2035 r. o 1,9 mln i wyniesie 5,6 mln. O ile w 2007 r. na 1000 osób w wieku produkcyjnym przypadało średnio 248 osób w wieku poprodukcyjnym, to zgodnie z prognozą demograficzną w 2035 r. liczba ta wyniesie 464, a w 2060 r. już 772. Rośnie także współczynnik obciążenia ekonomicznego (rozumiany jako iloraz liczby osób w wieku nieprodukcyjnym do liczby osób w wieku produkcyjnym); w 2007 r. na 1000 osób w wieku produkcyjnym przypadało średnio 553 osoby w wieku

nieprodukcyjnym, w 2035 r. liczba ta – zgodnie z prognozą demograficzną – wynosić będzie 736, a w 2060 r. już 1.070.

Starzenie się ludności jest spowodowane dwoma czynnikami: wydłużającym się trwaniem życia i malejącą dzietnością. Wydłużanie trwania życia oznacza, że przy niezmiennym wieku emerytalnym wydłuża się okres pobierania świadczenia, co oznacza konieczność zmian w systemie emerytalnym. W Polsce stabilność finansowa powszechnego systemu emerytalnego jest relatywnie mało wrażliwa na zjawisko starzenia się społeczeństw. Niemniej wydatki na emerytury, zarówno obecnie, jak i w przyszłości, będą finansowane ze składek młodszych pokoleń. Z tego punktu widzenia, przy zarządzaniu systemem emerytalnym ważne jest monitorowanie wskaźnika obciążenia demograficznego. Negatywne oczekiwania co do kształtowania się współczynnika obciążenia demograficznego nie zmieniają się, ponieważ w Polsce zmniejszył się współczynnik dzietności, co również jest charakterystyczne dla krajów rozwiniętych. O ile można poprzez politykę prorodzinną starać się wpłynąć na podwyższenie tego wskaźnika, to i tak nawet sukcesy na tym polu nie wystarczą do zatrzymania zjawiska starzenia się ludności Polski. Skoro zatem nie można zmienić trendów demograficznych, zadaniem rządu jest dostosowanie systemów emerytalnych do zachodzących zmian.

Dla kolejnych przechodzących na emeryturę roczników dłuższa aktywność zawodowa oznaczać będzie relatywnie wyższe świadczenie, ze względu na fakt, że na jego wysokość wpływa nie tylko wyrażony stażem pracy i opłaconymi składkami wkład ubezpieczonego do systemu (wzrost licznika w formule emerytalnej), ale również dalsze trwanie życia (późniejsze przejście na emeryturę obniża mianownik formuły emerytalnej). W efekcie podwyższenia wieku emerytalnego do 67 lat należy oczekiwać znacznego wzrostu poziomu świadczeń emerytalnych wypłacanych w przyszłości z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. W przypadku osób zarabiających na przeciętnym poziomie i których staż pracy wzrósłby z 40 do 47 lat – w przypadku kobiet oraz z 45 do 47 lat – w przypadku mężczyzn, emerytura wzrosłaby: dla kobiety o ponad 70% oraz dla mężczyzn o ok. 20%.

Podniesienie i wyrównanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn powoduje nie tylko wzrost adekwatności świadczeń, ale znajduje również swoje uzasadnienie w kontekście społecznym oraz w zmianach demograficznych zachodzących w naszym społeczeństwie, które w znaczący sposób wpłyną na strukturę ludności według wieku. Trzeba bowiem pamiętać, że podaż pracy ma kluczowe znaczenie dla tempa wzrostu gospodarczego kraju. Jeżeli Polska ma przeciwdziałać, wynikającemu z przyczyn demograficznych, spadkowi podaży pracy, to wobec braku zewnętrznego dopływu siły roboczej konieczne jest

podniesienie wieku emerytalnego. Pozwoli to na zwiększenie lub utrzymanie tempa wzrostu potencjalnego PKB. Przy spełnieniu warunku pełnego wykorzystania zasobów wzrośnie również efektywny PKB, będący jedną z miar zamożności społeczeństwa.

Z punktu widzenia rozwoju gospodarczego najważniejszym efektem podniesienia wieku emerytalnego powinno być powstrzymanie spadku zatrudnienia, a w konsekwencji wzmocnienie czynników sprzyjających wzrostowi PKB. Z przeprowadzonych symulacji wynika, że wydłużenie wieku emerytalnego zwiększyłoby średnie tempo wzrostu PKB w latach 2010 – 2060 o 0,1 pkt proc. W rezultacie poziom PKB w 2060 r. po wprowadzeniu reformy byłby wyższy o 5,1% w porównaniu ze scenariuszem niezakładającym zmian w systemie emerytalnym. O tyle samo wzrósłby też poziom PKB per capita.

Przewiduje się, że bez wprowadzenia zmian w wieku emerytalnym, w wyniku procesów demograficznych aktywność ekonomiczna grupy wiekowej od 15. do 74. roku życia w Polsce spadłaby z dzisiejszego poziomu 60,2% do 57,6% w 2060 r. Dzięki wprowadzonym zmianom, wskaźnik ten powinien wzrosnąć do 61,5% w 2060 r. Zmiany demograficzne czekające Polskę są na tyle znaczące, że nawet podwyższenie wieku emerytalnego nie jest w stanie zahamować spadku liczby aktywnych zawodowo. W rezultacie, mimo że proponowane rozwiązanie zwiększa podaż pracy o ok. 7%, w 2060 r.⁴ będzie ona wciąż o 25% niższa niż w 2010 r.

W krajach OECD reakcją na zjawisko starzenia się ludności jest podnoszenie ustawowego wieku emerytalnego. Autorzy najnowszego raportu OECD na temat emerytur komentują to w sposób następujący: „Od lat 90-tych, rządy państw zaczęły podejmować działania mające odwrócić trend poprzez zmiany legislacyjne, których celem, było i jest podniesienie wieku emerytalnego w horyzoncie czasowym do 2050 r. Od najniższego poziomu w 1993 roku, w 14 krajach podniesiono lub planuje się podniesienie wieku emerytalnego dla mężczyzn, a w 18 dla kobiet. W 2010 r. średni wiek emerytalny wzrósł o 0,5 roku dla mężczyzn i 0,8 roku dla kobiet w porównaniu z jego najniższym poziomem (1993 r.).

Oczekuje się, że obecne plany będą skutkowały podniesieniem, do 2050 r., poziomu średniego wieku emerytalnego dla mężczyzn do 64,6 lat, natomiast dla kobiet do 64,4 lat. Nieznacznie niższy poziom średniej wieku emerytalnego dla kobiet, jest efektem obowiązującego w Polsce i Szwajcarii ustawodawstwa, utrzymującego, w długim okresie czasu różny wiek emerytalny dla mężczyzn i kobiet, a także spowodowany jest procesem

⁴ W stosunku do scenariusza z obecnym wiekiem emerytalnym.

wyrównywania tych poziomów w Turcji, którego to procesu nie uda się zakończyć przed 2050 r.”.⁵

Wiek emerytalny w Unii Europejskiej

Tworzenie i organizowanie systemów ubezpieczeń społecznych jest kompetencją państw członkowskich UE. Każde państwo ma ukształtowane przez uwarunkowania historyczne swoje własne systemy zabezpieczenia społecznego, które nie podlegają harmonizacji. Zgodnie z art. 153 ust. 1 lit. c i ust. 4 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, kompetencje UE w zakresie systemu zabezpieczenia społecznego mają na celu jedynie wsparcie i uzupełnienie działań państw członkowskich oraz nie mogą naruszać prawa państw członkowskich do określenia podstawowych zasad krajowych systemów zabezpieczenia społecznego, nie mogą też znacząco wpływać na ich równowagę finansową. Traktat zawiera mechanizmy gwarantujące państwu członkowskiemu zabezpieczenie jego interesów w zakresie samostanowienia w obszarze należącym do zabezpieczenia społecznego (stanowi o tym w szczególności art. 48 TFUE).

Obowiązek respektowania przez Polskę równego statusu kobiet i mężczyzn w systemie zabezpieczenia społecznego wynika z dyrektywy Rady z dnia 19 grudnia 1978 r. w sprawie stopniowego wprowadzania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego (79/7/EWG)⁶. Kraje członkowskie zostały zobligowane do wprowadzenia zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w systemach ustawowych, które m.in. zapewniają ochronę na wypadek starości. W szczególności z dyrektywy wynika, że pod pojęciem równego traktowania należy rozumieć brak jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na płeć przy obliczaniu wysokości świadczeń⁷.

Wprowadzenie wspólnej granicy minimalnego wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn jest zatem postulowane przez Unię Europejską. W obowiązującym prawie wspólnotowym kwestia wieku emerytalnego znajduje się na liście wyłączeń od bezwzględnego stosowania zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w systemach zabezpieczenia socjalnego. W tej sprawie parlamentom pozostawiono swobodę decyzji. Unijni eksperci uznali realistycznie, że w różnych krajach procesy ekonomiczne i demograficzne, a także zmiany kulturowe, postępują nieco inaczej i mają różną dynamikę.

⁵ Pensions at a Glance 2011, s. 31, OECD 2011.

⁶ Dz. Urz. UE Polskie Wydanie Specjalne rozdz. 5, t. 1, str. 215.

⁷ Dopuszczalne wyjątki mogą dotyczyć preferencji dla kobiet ze względu na macierzyństwo.

Za najbardziej racjonalne uznali jednak stopniowe upowszechnianie systemów, w których wiek emerytalny zostałby zrównany.

W większości państw Unii Europejskiej reforma systemów emerytalnych jest nieunikniona. Rządy starają się znaleźć sposoby wprowadzenia systemów dających się w dłuższej perspektywie czasu sfinansować i umożliwiających zrównoważenie stale rosnących wypłat z publicznych funduszy emerytalnych, przy jednoczesnym przestrzeganiu określonych w Traktacie z Maastricht kryteriów wejścia do Unii Gospodarczej i Walutowej. Problem polega na tym, że coraz trudniej wypłacać emerytury stale rosnącej liczbie pracowników, którzy osiągnęli wiek emerytalny, bowiem wzrost liczby emerytów nie jest równoważony zwiększeniem wpływów z podatków i składek. Ludność zawodowo czynna maleje proporcjonalnie do wzrostu liczby emerytów. Sytuacja ta wymusza podejmowanie środków zaradczych.

Istnieje zależność pomiędzy rozwojem ekonomicznym kraju a długością trwania życia. Poniższa tabela przedstawia dane dotyczące średniego zakończenia aktywności zawodowej ze względu na skorzystanie z prawa do emerytury, obecnie obowiązujący wiek emerytalny i plan jego podnoszenia oraz przewidywany wzrost średniego dalszego trwania życia w poszczególnych krajach Unii Europejskiej.

Poniższa tabela 1 przedstawia podstawowe charakterystyki wieku emerytalnego w państwach Unii Europejskiej.

Tabela 1. Podstawowe charakterystyki wieku emerytalnego w państwach Unii Europejskiej

Państwo członkowskie	Średnie dalsze trwanie życia dla osób w wieku 65 lat M/K (2010)	Wiek zaprzestania aktywności zawodowej M/K (2009)	Wiek emerytalny M/K (2009)	Wiek emerytalny M/K (2020)	Podniesienie wieku emerytalnego po 2020 r., M/K
AUSTRIA	17,9/ 21,4	62,6/ 59,4 ##	65/60	65/60	65/65
BELGIA	17,5/ 21,1**	61,2/ 61,9 ##	65/65	65/65	-
BULGARIA	13,6/ 17	64,1/ 64,1 #	63/60	63/60	65/63
CYPR	18,1/ 20,9**	62,8	65/65	65/65	-
CZECHY	15,5/ 19	61,5/ 59,6	62/60	63 l. 10 mies./ 63 l. 8 mies.	65/65
NIEMCY	17,8/ 20,9	62,6/ 61,9	65/65	65 l. 9 mies./ 65 l. 9 mies.	67/67
DANIA	17/ 19,7	63,2/ 61,4	65/65	(66/66)	67+/67+
ESTONIA	14,2/ 19,4	62,6	63/61	64/64	65/65
GRECJA	18,5/ 20,4	61,3/ 61,6	65/60	65/65	Wiek emerytalny powiązany ze średnim dalszym trwaniem życia (69 l. i 4 mies. w dla K i M w 2060 r.)
HISZPANIA	18,5/ 22,7	61,2/ 63,4	65/65	65/65 (66 l. 4 mies./66 l. 4 mies.)	67/67
FINLANDIA	17,5/ 21,5	62,3/ 61,1	65/65, 63-68	65/65, 63-68	-
FRANCJA	18,7/ 23,2**	60,3/ 59,8	60-65/60-65	62-67/62-67	-
WĘGRY	14,1/ 18,2	60,1/ 58,7	62/62	64/64	65/65
IRLANDIA	18,1/ 21,1	63,5/ 64,7 #	65/65	66/66	68/68
WŁOCHY	18,2/ 22*	60,8/ 59,4	65/60	66 l.11 mies./ 66 l.11 mies.	Wiek emerytalny powiązany ze średnim dalszym trwaniem życia (70 l. i 3 mies. K/M w 2060 r.)
LITWA	13,5/ 18,4	59,9#	62 l. 6 mies./60	64/63	65/65
LUKSEMBURG	17,3/ 21,6	58,1/ 57 Δ	65/65	65/65	-
ŁOTWA	13,3/ 18,2	62,7 Δ Δ	62/62	(64,5/64,5)	(65/65)
MALTA	18,4/ 21,1	60,3	61/60	63/63	65/65
NIDERLANDY	17,7/ 21	63,9/ 63,1	65/65	65/65 (66/66)	65/65 (67/67)
POLSKA	15,1/ 19,5	61,4/ 57,5 ##	65/60	65/60 (67/67)	(67/67)
PORTUGALIA	17,1/ 20,6	62,9/ 62,3 ##	65/65	65/65	-
RUMUNIA	14/ 17,2**	65,5/ 63,2 #	63 l. 4 mies./58 l. 4 mies.	65/60	65/63
SZWECJA	18,3/ 21,2	64,7/64	61-67	61-67	-
SŁOWENIA	16,8/ 21	59,8#	63/61	63/61	-
SŁOWACJA	14/ 18	60,4/ 57,5	62/57,5-61,5 (zależnie od liczby dzieci)	62/62	-
WLK.BRYTANIA	18,1/ 20,8**	64,1/ 62	65/60	66/66	68/68

Źródło: Biała Księga - Plan na rzecz adekwatnych, bezpiecznych i stabilnych emerytur. COM(2012) 55.

Uwagi: *- 2008 r. (dla średniego dalszego trwania życia dla osób w wieku 65 lat); **- 2009 r. (dla średniego dalszego trwania życia dla osób w wieku 65 lat); Δ- 2003 r. (wiek zaprzestania aktywności zawodowej); #- 2006 r. (wiek zaprzestania aktywności zawodowej); ## - 2007 r. (wiek zaprzestania aktywności zawodowej); Δ Δ- 2008 r. (wiek zaprzestania aktywności zawodowej).

Należy podkreślić, że rozważane zmiany w zakresie ustawowego wieku emerytalnego wpisują się również w szerszy kontekst realizacji nowego programu społeczno-gospodarczego Unii Europejskiej – „Europa 2020 – Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego integracji społecznej”. W dokumencie tym określono cel zatrudnieniowy na poziomie 75% dla grupy wieku 20 – 64. Narzędziem realizacji celów Strategii Europa 2020 na poziomie państw członkowskich, a także formułowanych okresowo dla poszczególnych państw zaleceń Rady Europejskiej są Krajowe Programy Reform. Polski Krajowy Program Reform uwzględnia konieczność podjęcia działań na rzecz podnoszenia efektywnego wieku wychodzenia z pracy poprzez zastosowanie kompleksowego policy-mix obejmującego działania wpływające na ustawowy wiek emerytalny, możliwości wcześniejszego wycofania się z rynku pracy oraz skalę zatrudnienia wśród osób w wieku przedemerytalnym i okołoemerytalnym.⁸

Rok 2012 został decyzją Rady i Parlamentu Europejskiego ustanowiony Europejskim Rokiem Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej (ER 2012). W związku z tym kwestie dłuższej aktywności osób starszych na rynku pracy są jednym z głównych tematów prowadzonej obecnie debaty publicznej. W czasie wydarzeń zaplanowanych w Polsce na 2012 r. planuje się dyskusję w obszarze zabezpieczenia społecznego, rynku pracy i aktywności społecznej obywateli wśród wielu zainteresowanych stron (pracodawców, pracowników, podmiotów administracji państwowej oraz organizacji działających w obszarze aktywności osób starszych).

Upowszechnianie wiedzy w powyższym zakresie może stanowić istotny, znaczący wkład na rzecz akceptacji zrównania i wydłużenia wieku emerytalnego. Warto także promować utrzymywanie w zatrudnieniu pracowników w starszym wieku poprzez wskazywanie korzyści dla pracodawców płynących z przekazywania ich wiedzy i doświadczenia kolejnym pokoleniom pracowników oraz budowania wizerunku firmy na rynku jako zapewniającej stabilne zatrudnienie.

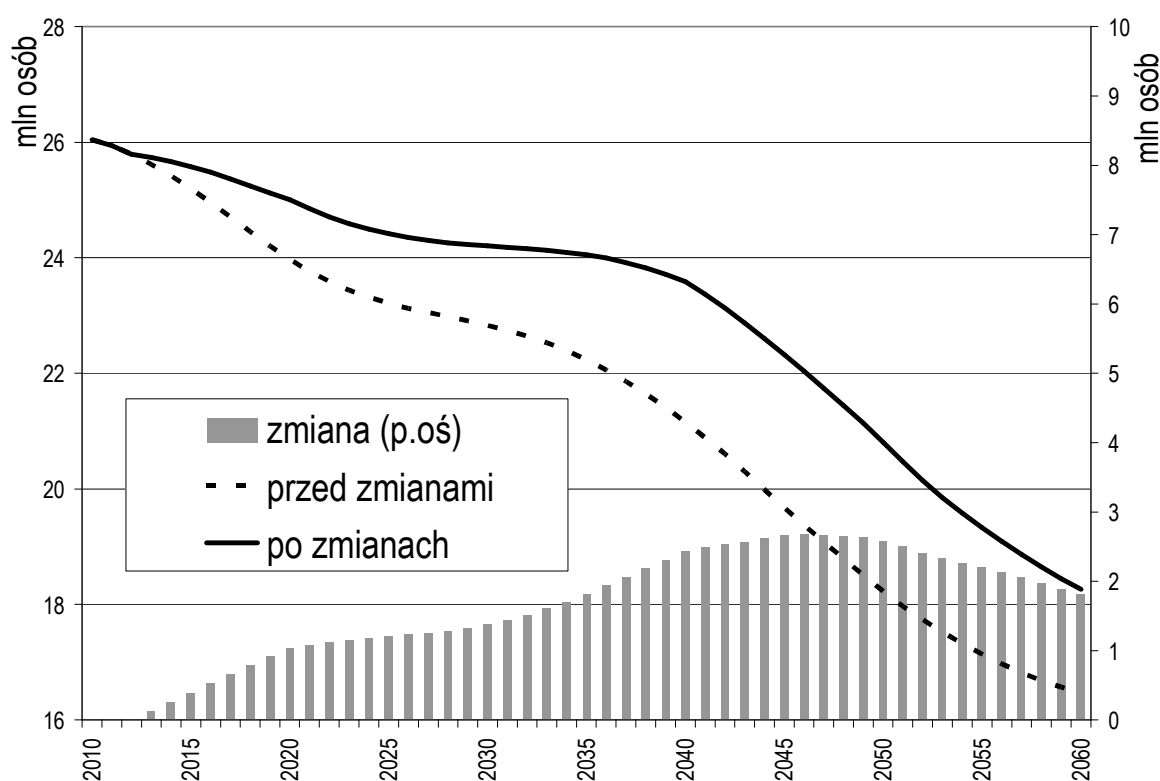
Polski system emerytalny na tle europejskich systemów jest nowoczesny, potrzebne są jednak dalsze jego zmiany, przede wszystkim ujednoczenie wieku przechodzenia na emeryturę kobiet i mężczyzn, a także dalsze wygaszanie uprawnień do wcześniejszych emerytur.

⁸ <http://www.mg.gov.pl/files/upload/8413/Krajowy%20Program%20Reform%20PL%20ostateczny.pdf>

Wpływ podniesienia wieku emerytalnego na sytuację makroekonomiczną Polski

Podaż pracy stanowi główny kanał oddziaływania zmian w systemie emerytalnym na poziom PKB. W rezultacie podwyższenia wieku emerytalnego dla osób, których będą dotyczyły zmiany, wydłużyć się będzie okres wymagany dla nabycia uprawnień emerytalnych. Wykres 3 przedstawia zmianę ludności w wieku 15 – 59/64 oraz zmianę ludności przy nowym wieku uprawniającym do emerytury. Zmiana liczby osób w wieku produkcyjnym początkowo będzie niewielka, ale ok. 2050 r. wyniesie nawet 2,7 mln osób.

Wykres 3. Ludność Polski w wieku produkcyjnym przed i po zmianie wieku emerytalnego

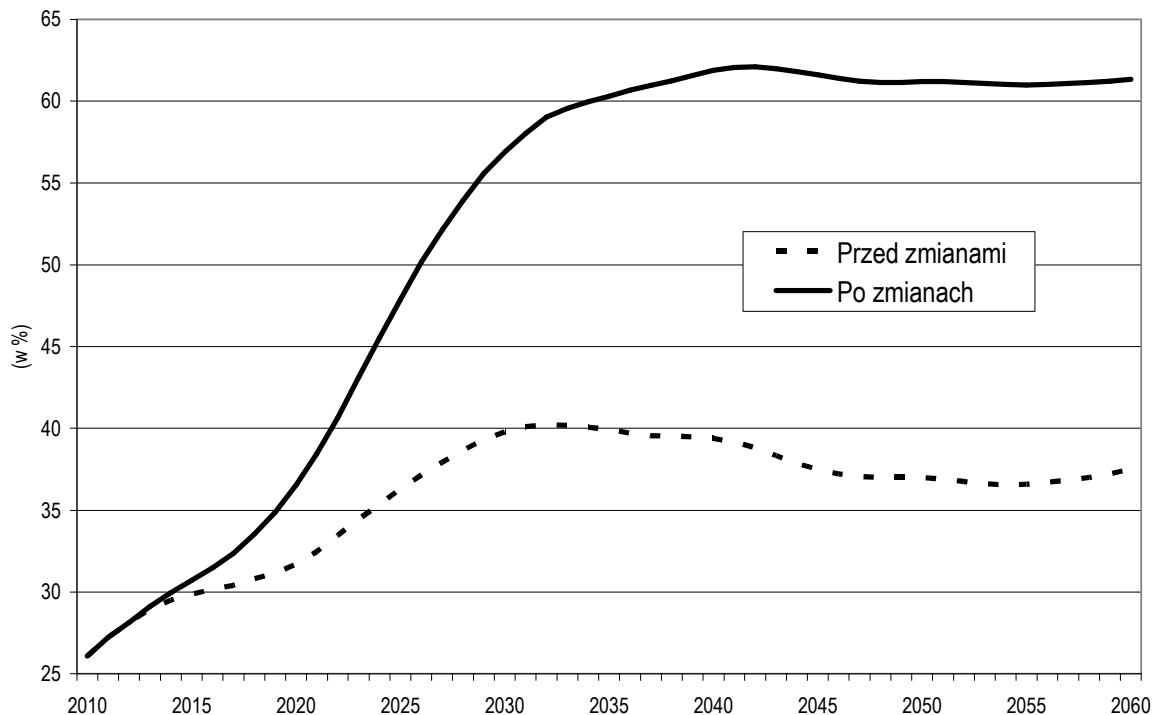


Źródło: Obliczenia MF na podstawie danych Eurostatu.

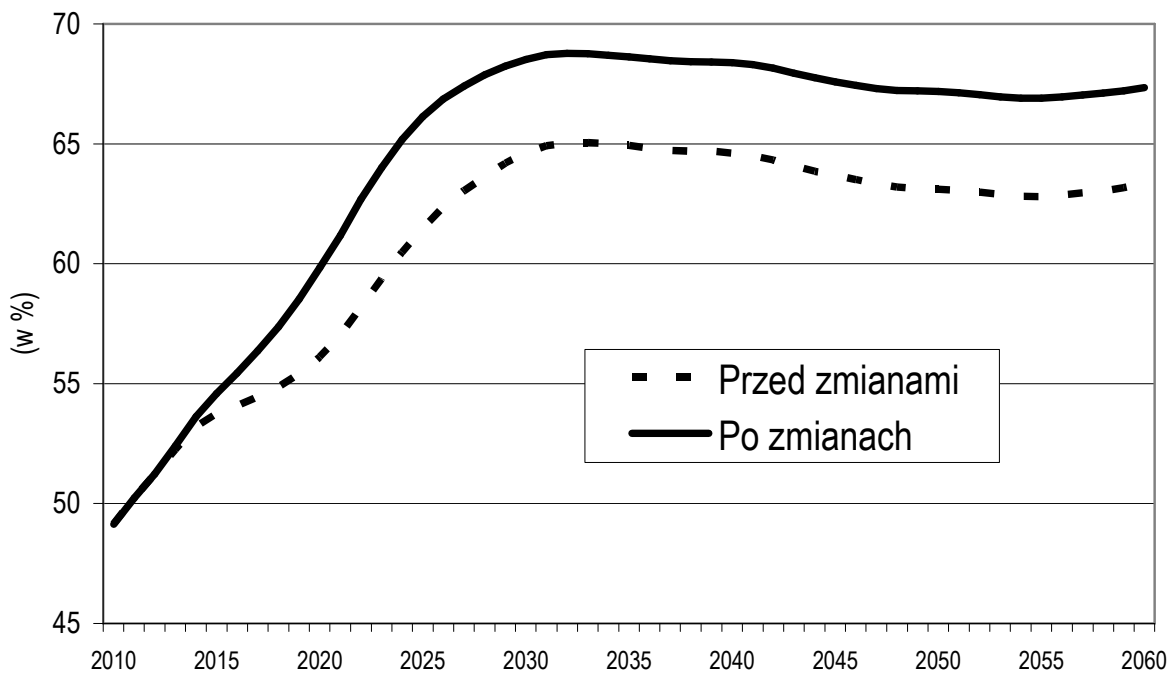
Ponieważ dla większości osób to właśnie nabycie uprawnień emerytalnych jest podstawowym czynnikiem skłaniającym do opuszczenia rynku pracy, proponowana zmiana zwiększy liczbę osób aktywnych na rynku pracy. Na potrzeby symulacji założono, że ubezpieczeni bezpośrednio przed ukończeniem nowego wieku emerytalnego będą się zachowywać podobnie, jak w okresie poprzedzającym obecny wiek emerytalny, tzn. że będą korzystać z prawa do emerytury po osiągnięciu tego wieku. Przy takim założeniu podniesienie wieku emerytalnego znacznie podniesie współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku

55 – 64 z poziomu 50,1% (mężczyźni) i 27,3% (kobiety)⁹ do 67,3% (mężczyźni) i 61,3% (kobiety).

Wykres 4. Współczynnik aktywności zawodowej kobiet w wieku 55-64 lata



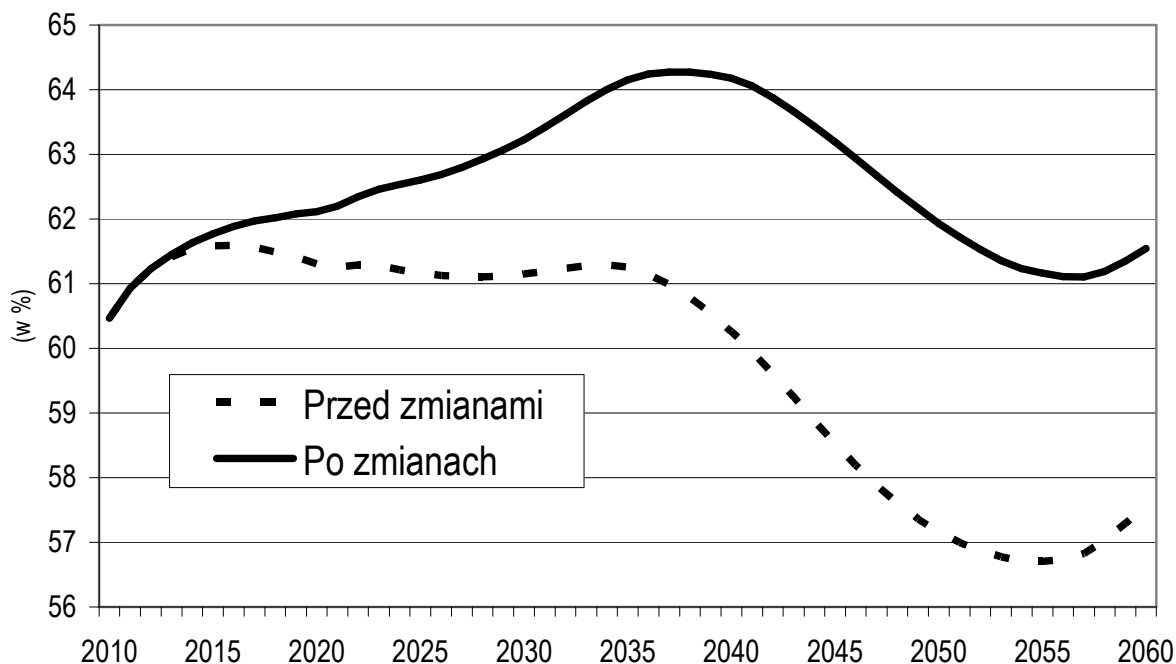
Wykres 5. Współczynnik aktywności zawodowej mężczyzn w wieku 55-64 lata



⁹ GUS: Aktywność ekonomiczna ludności Polski, IV kw. 2010, kwiecień 2011.

Bez wprowadzenia zmian w wieku emerytalnym, w wyniku procesów demograficznych i zmiany udziałów poszczególnych grup wiekowych aktywność ekonomiczna dla grupy 15 – 74 w Polsce spadłaby z dzisiejszego poziomu 60,2% do 57,6% w 2060 r. Dzięki wprowadzonym zmianom wskaźnik ten wzrośnie do 61,5% w 2060 r.

Wykres 6. Współczynnik aktywności zawodowej ogółem w wieku 15-74 lata



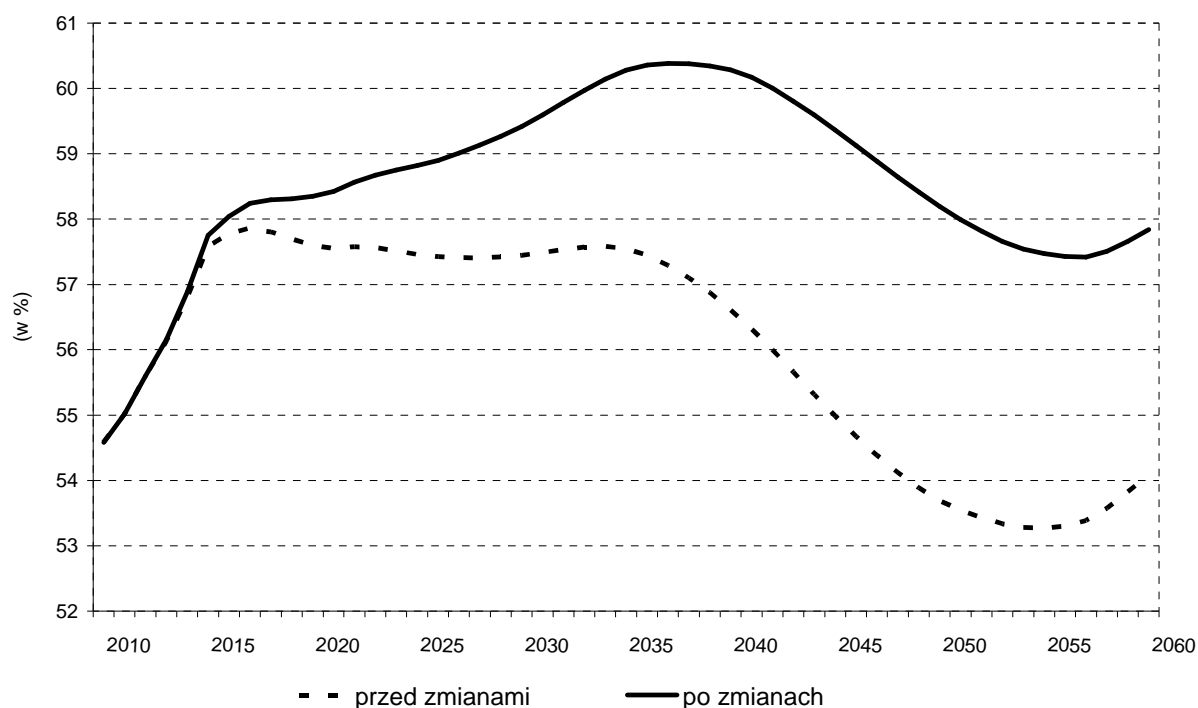
Co szczególnie istotne, zakładana ścieżka stopniowego podwyższania wieku emerytalnego zapewni ograniczenie negatywnego wpływu starzenia ludności na podaż pracy w kluczowych dla rozwoju Polski latach 2015 – 2030. Ułatwi to i przyspieszy proces doganiania rozwiniętych gospodarek UE pod względem PKB per capita wg PPS (parytetu siły nabywczej).

Modelowania zmiany aktywności zawodowej dokonano przy założeniu, że prawdopodobieństwo opuszczenia rynku pracy przed osiągnięciem nowego wieku emerytalnego będzie kształtowało się identycznie, jak w scenariuszu bazowym (obecny stan prawny) przed osiągnięciem obecnego wieku emerytalnego. Innymi słowy, prawdopodobieństwo opuszczenia rynku pracy dla 66-letniego mężczyzny przy nowych zasadach będzie takie samo, jak dla 64-letniego mężczyzny przy obecnych zasadach. W rezultacie znacznie wzrośnie współczynnik aktywności zawodowej dla osób starszych.

Odnośnie do stopy bezrobocia, w obu scenariuszach założono, że konverguje ona do poziomu NAWRU (stopy bezrobocia nieprzyspieszającej wzrostu płac) w 2019 r. i następnie utrzymuje się na tym poziomie. Wskaźnik zatrudnienia w grupie 15 – 74 będący pochodną założeń dotyczących podaży pracy i stopy bezrobocia przedstawia poniższy wykres.

Z przeprowadzonych symulacji wynika, że wydłużenie wieku emerytalnego przyczyni się do podniesienia wskaźnika zatrudnienia w całym horyzoncie prognozy w porównaniu do scenariusza bazowego. Warto zauważyć, że w scenariuszu niezakładającym wydłużenia wieku emerytalnego wskaźnik zatrudnienia w grupie 15 – 74 spada poniżej obecnego poziomu, podczas gdy w scenariuszu z wydłużeniem wieku pozostaje trwale wyższy. Przy przedstawionych założeniach, w 2060 r. wskaźnik zatrudnienia w scenariuszu po zmianach kształtuje się na poziomie 57,8% wobec 54,1% w scenariuszu bez zmian i 54,6% w 2010 r.

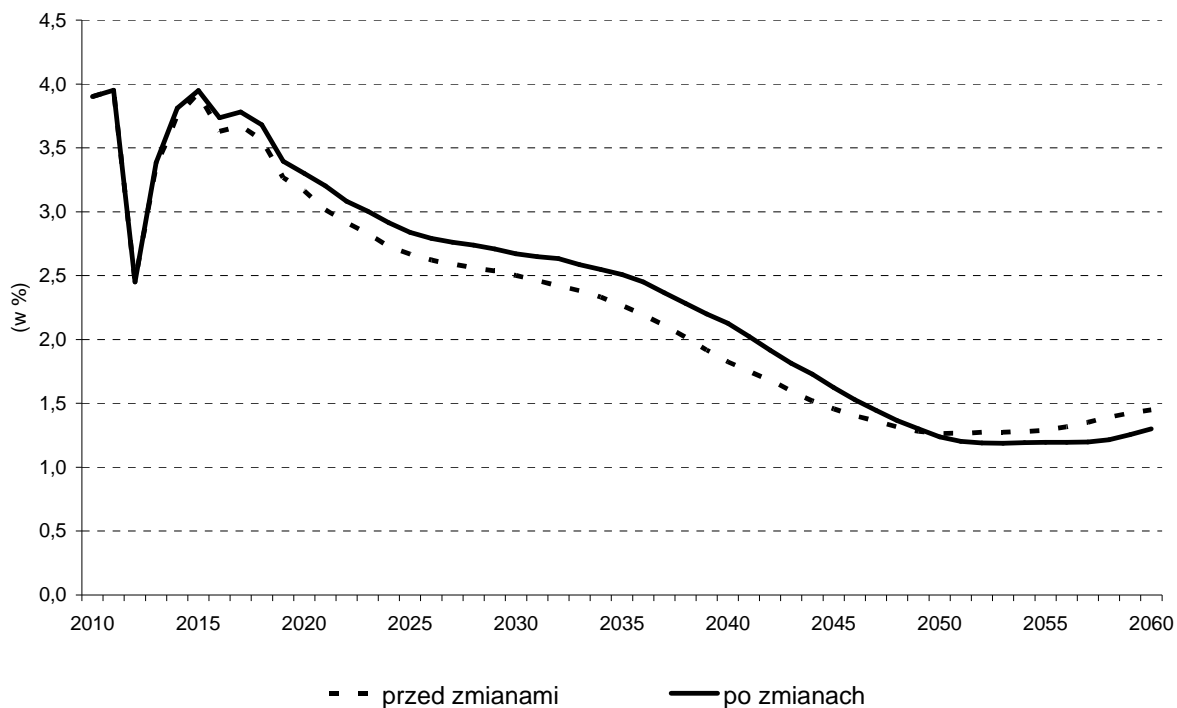
Wykres 7. Prognozowany wskaźnik zatrudnienia w grupie 15-74 przed i po wydłużeniu wieku emerytalnego



W oparciu o przedstawioną metodologię i powyższe założenia dotyczące podaży pracy oraz przy przyjęciu technicznych założeń odnośnie: tempa wzrostu łącznej wydajności czynników produkcji (konwergencja do poziomu 1,5% w 2060 r.), tempa wzrostu kapitału (w długim okresie równe sumie tempa wzrostu wydajności pracy i podaży pracy) i przeciętnej tygodniowej liczby godzin pracy (udział osób pracujących w pełnym i niepełnym wymiarze czasowym założono na poziomie z 2010 r., a średnią liczbę godzin przepracowanych tygodniowo na poziomie średniej z trzech ostatnich lat) wyznaczono ścieżkę tempa wzrostu

rzeczywistego PKB w latach 2011 – 2060 w scenariuszu bazowym i po zmianach. Szczegóły prezentuje poniższy wykres i Tabela 1.

Wykres 8. Prognozowane tempo wzrostu PKB przed i po wydłużeniu wieku emerytalnego



Źródło: Obliczenia MF.

Tabela 1. Prognozowane średnie tempo wzrostu PKB przed i po wydłużeniu wieku emerytalnego

	przed zmianami	po zmianach
2010-2020	3,51	3,58
2021-2030	2,70	2,87
2031-2040	2,19	2,43
2041-2050	1,46	1,60
2051-2060	1,33	1,21
2010-2060	2,26	2,36

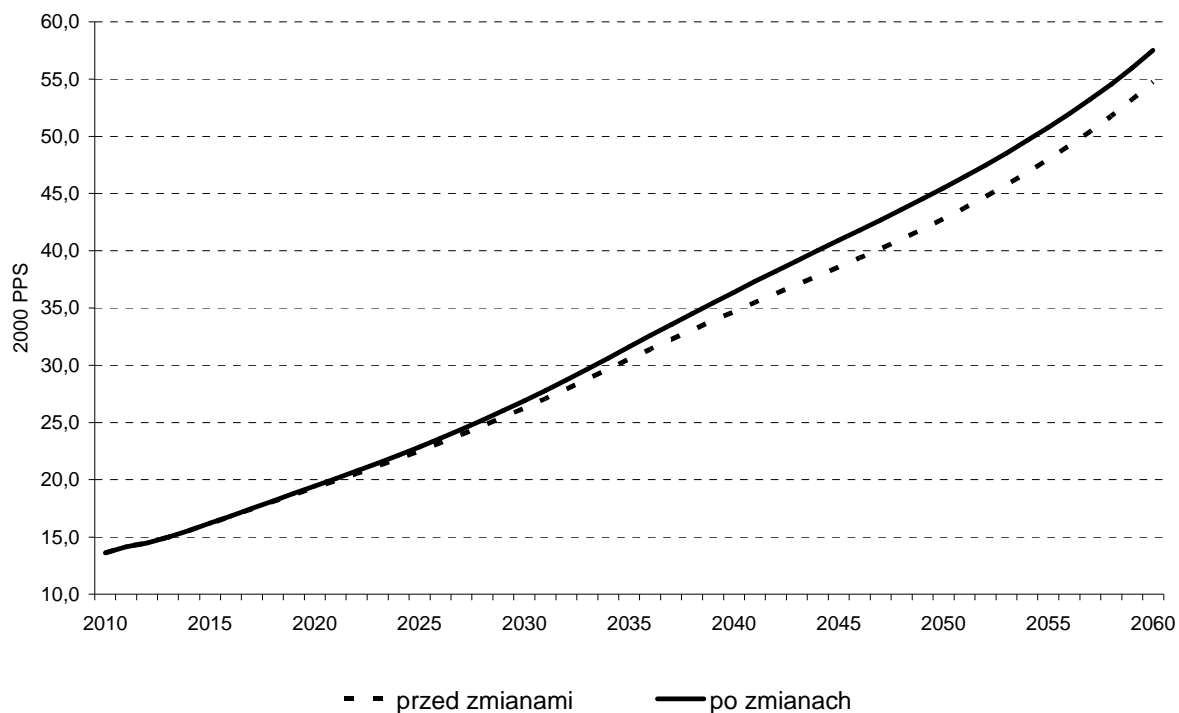
Źródło: Obliczenia MF.

Z przeprowadzonych symulacji wynika, że wydłużenie wieku emerytalnego zwiększy średnie tempo wzrostu PKB w latach 2010 – 2060 o 0,1 pkt proc. Przeciętne tempo wzrostu PKB będzie wyższe o 0,1 pkt proc. w okresie 2010 – 2020, o 0,2 pkt proc. w latach 2021 – 2030 i 2031 – 2040 oraz o 0,1 pkt proc. w okresie 2041 – 2050. W ostatniej dekadzie prognozy tempo wzrostu PKB ukształtuje się nieznacznie poniżej (0,1 pkt proc.) ścieżki ze scenariusza bez reformy. W rezultacie poziom PKB w 2060 r. po wprowadzeniu reformy

będzie wyższy o 5,1% w porównaniu ze scenariuszem niezakładającym zmian w systemie emerytalnym.

O tyle samo wzrośnie też poziom PKB per capita.

Wykres 9. Prognozowany poziom PKB per capita przed i po wydłużeniu wieku emerytalnego



Źródło: Obliczenia MF.

Wydłużenie wieku emerytalnego to proces, który będzie mieć znaczące konsekwencje na wielu płaszczyznach dotyczących życia społecznego, w tym: zdrowia, prawa (w tym prawa pracy), zmiany funkcjonowania instytucji publicznych i firm (jak również różnego typu organizacji pozarządowych działających na styku zatrudnienia, opieki społecznej czy wsparcia dla osób starszych).

Działania towarzyszące

Podniesieniu wieku emerytalnego powinny towarzyszyć działania aktywizujące zawodowo i społecznie osoby starsze. Kompleksowe opracowanie działań na rzecz aktywizacji osób starszych stanowi Program Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia

aktywności zawodowej osób 50+¹⁰. Program został przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 17 października 2008 r. Stanowi on pakiet działań rządowych i samorządowych obejmujący szerokie spektrum inicjatyw, które kładą szczególny nacisk na poprawę aktywności zawodowej osób w wieku 50+ (w części także osób 45+). Uszczegółowieniem zapisów Programu jest Dokument Implementacyjny przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 5 stycznia 2010 r. Zawiera on zestaw działań realizujących założenia Programu. Okres realizacji Programu przewidziany został na lata 2008 – 2020, a jego celem strategicznym jest osiągnięcie do 2020 r. wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 55 – 64 lata na poziomie 50%. Oznacza to, że działania w nim opisane będą się także przyczyniać do aktywizacji osób po 60. roku życia, a nawet starszych niż 64 lata. Cel główny Programu został rozpisany na 6 celów szczegółowych, w zakresie polityki rynku pracy, obejmujących:

- Cel 1: Poprawę warunków pracy, promocję zatrudnienia pracowników po 50. roku życia i zarządzania wiekiem;
- Cel 2: Poprawę kompetencji i kwalifikacji pracowników po 50. roku życia;
- Cel 3: Zmniejszenie kosztów pracy związanych z zatrudnianiem pracowników po 50. roku życia;
- Cel 4: Aktywizację osób bezrobotnych lub zagrożonych utratą pracy pracowników po 50. roku życia;
- Cel 5: Aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych;
- Cel 6: Zwiększenie możliwości zatrudnienia kobiet przez rozwój usług pozwalających na godzenie pracy i życia rodzinnego.

Ponadto Program wskazuje cele szczegółowe dotyczące obszaru zabezpieczenia społecznego. Jest to wydłużanie efektywnego wieku emerytalnego oraz stopniowe wyrównywanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn. Należy zatem podkreślić, że planowane zmiany prawne polegające na stopniowym wydłużaniu i zrównaniu ustawowego wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn stanowią realizację celów Programu przyjętego przez Rząd RP jeszcze w 2008 r.

Dotychczas zrealizowanych zostało dziewięć zadań Programu wprowadzających zmiany legislacyjne mające na celu zwiększenie atrakcyjności zatrudnienia osób starszych, usprawnienie ich aktywizacji, upowszechnienie i ułatwienie podnoszenia kwalifikacji oraz ułatwienie im podejmowania pracy, a także ograniczenie zachęt do wczesnego wychodzenia z rynku pracy.

Zakończone zadania o charakterze legislacyjnym obejmowały między innymi:

¹⁰ Program wraz z Dokumentem Implementacyjnym oraz sprawozdaniem za okres 10.2008 – 06.2010 znajdują się na stronie internetowej MPiPS: <http://www.mpips.gov.pl/bip/akty-prawne/programy/>

- upowszechnianie kształcenia ustawicznego dla osób pracujących w wieku 45 lat i więcej,
- ułatwienie podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników, w tym także w wieku 50+,
- zmniejszenie liczby dni choroby, za które pracodawca płaci wynagrodzenie za czas choroby w przypadku pracowników w wieku 50 lat i więcej,
- upowszechnienie kształcenia ustawicznego osób bezrobotnych i poszukujących pracy w wieku 50 i więcej lat,
- ograniczanie dezaktywacji pracowników w ramach systemu świadczeń społecznych.

Większość zadań przewidzianych do realizacji w ramach Programu ma charakter działań wieloletnich realizowanych w sposób ciągły. Zadania te obejmują szerokie spektrum działań polegających między innymi na organizacji i prowadzeniu szkoleń, promocji i wsparciu zatrudnienia osób starszych, pogłębianiu i upowszechnianiu wiedzy o sposobach i korzyściach zarządzania wiekiem przez pracodawców oraz podnoszeniu efektywności działań aktywizujących osoby starsze itp. Biorąc pod uwagę potrzebę rozwijania i poszerzania działań na rzecz osób starszych przygotowano aktualizację Dokumentu Implementacyjnego. Dokument został także poprawiony o uwagi i wnioski zgłoszone w trakcie realizacji w okresie grudzień 2008 – czerwiec 2010 r. Zaktualizowany Dokument Implementacyjny objął pięć nowych zadań o charakterze centralnym oraz pięćdziesiąt trzy nowe zadania przewidziane do wykonania przez jednostki regionalne (urzędy marszałkowskie i wojewódzkie urzędy pracy) w ramach projektów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Nowe zadania obejmują następujące obszary:

- wspieranie kształcenia ustawicznego osób w wieku 50+,
- wsparcie na rzecz osób zatrudnionych w wieku 50+,
- działania na rzecz integracji społecznej osób w wieku 50+,
- aktywizacja zawodowa osób w wieku 50+, w tym z uwzględnieniem osób niepełnosprawnych,
- promocja przedsiębiorczości wśród osób w wieku 45 i więcej lat.

Warto zauważyć, że w okresie realizacji Programu Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób 50+, tzn. od III kwartału 2008 r. do III kwartału 2011 r. wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55 – 64 lata wzrósł z 32,0% do 37,7% (dane z badania BAEL), a dystans pomiędzy poziomem zatrudnienia tej grupy wiekowej w Polsce i średnio w UE-27 zmniejszył się z 14 do 10 pkt proc.

Z przepisów Kodeksu pracy wynika, że pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 11² k.p.). Jakkolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności m.in. ze względu na płeć i wiek jest niedopuszczalna (art. 11³ k.p.).

Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu m.in. na płeć i wiek. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z określonych wyżej przyczyn (art. 18^{3a} § 1 i 2 k.p.).

W obecnym stanie prawnym przepisy Kodeksu pracy nie różnicują praw ani obowiązków pracowników ze względu na ich wiek. Zatem pracownicy starsi wiekiem mają taki sam dostęp do zatrudnienia, jak pozostali pracownicy, nie mogą też mieć mniej korzystnie ukształtowanych warunków zatrudnienia ze względu na wiek. Ponadto wiek nie może być powodem zwolnienia pracownika z pracy. Jak bowiem wynika z ugruntowanego orzecznictwa sądowego, osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie może stanowić wyłącznej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę (m.in. uchwała składu 7 sędziów SN z dnia 21 stycznia 2009 r., II PZP 13/08, OSNP 2009/19-20/248).

Obecnie obowiązujące rozwiązania prawne stwarzają pracodawcom możliwość elastycznego organizowania procesu pracy dla wszystkich pracowników. Rozwiązania te mogą być zatem wykorzystane także do pracowników w starszym wieku; dotyczy to zwłaszcza: wykonywania pracy w formie telepracy (co na ogół oznacza pracę pracownika w domu i ograniczenie kosztów finansowych ponoszonych przez pracodawcę związanych z organizacją i utrzymaniem stanowiska pracy), elastycznych systemów czasu pracy (np. systemu pracy weekendowej, indywidualnego rozkładu czasu pracy), co umożliwia wyjście naprzeciw potrzebom pracownika wynikającym z jego wieku, zatrudniania w niepełnym wymiarze czasu pracy, co może nastąpić także na wniosek pracownika, dotychczas zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy.

W przypadku natomiast osób niepełnosprawnych powyżej 60. roku życia należy wskazać, że ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych zawiera szereg instrumentów prawnych aktywizacji zawodowej, z których mogą korzystać także osoby niepełnosprawne, m.in. mogą wnioskować o środki na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej albo na wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej, a w trakcie prowadzenia działalności gospodarczej lub rolniczej otrzymywać refundację

składek na ubezpieczenie społeczne, a także o dofinansowanie do wysokości 50% oprocentowania kredytu bankowego zaciągniętego na kontynuowanie tej działalności.

Zatem upowszechnianie wiedzy w powyższym zakresie może stanowić istotny, znaczący wkład w łagodzenie społecznych skutków zrównania i wydłużenia wieku emerytalnego.

Jednocześnie Rada Ministrów deklaruje, że w odrębnym projekcie ustawy zostaną zaproponowane rozwiązania wspierające rodzicielstwo:

- w przypadku prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą wprowadzi się możliwość zawieszenia tej działalności na okres urlopu wychowawczego do 3 lat na każde dziecko, podczas którego budżet państwa będzie opłacać składki na ubezpieczenie społeczne do ZUS, od podstawy 60% przeciętnego wynagrodzenia na analogicznych warunkach, jak za osoby zatrudnione,
- w przypadku ubezpieczonych w KRUS – przez okres urlopu wychowawczego do 3 lat na każde dziecko budżet państwa opłaci składki na ubezpieczenie społeczne rolników do KRUS na analogicznych warunkach, jak za osoby zatrudnione,
- w przypadku pozostałych osób nieubezpieczonych – na ich wniosek, budżet państwa opłaci przez okres trzech lat składki na ubezpieczenie społeczne od podstawy 75% płacy minimalnej, zgodnie z wyborem wnioskodawcy do ZUS albo do KRUS.

Powyższe rozwiązania wejdą w życie z dniem 1 stycznia 2013 r.

W ocenie projektodawcy przedmiot projektowanej regulacji nie jest objęty zakresem prawa Unii Europejskiej i nie podlega procedurze notyfikacji w rozumieniu przepisów dotyczących notyfikacji norm i aktów prawnych.

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. Nr 169, poz. 1414 oraz z 2009 r. Nr 42, poz. 337) projekt ustawy został umieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Do MPiPS wpłynęło jedno zgłoszenie zainteresowania pracami nad projektem aktu normatywnego skierowane przez podmiot wykonujący działalność lobbingsową. Zgłoszenia dokonał pan Ryszard Gilecki w dniu 20 lutego 2012 r. (data wpływu do MPiPS), który postulował umożliwienie przechodzenia na emeryturę bez względu na wiek, o ile spełniony zostanie warunek posiadania odpowiednio długiego stażu pracy lub posiadania określonej ilości środków zewidencjonowanych na indywidualnym koncie ubezpieczonego w ZUS. Zgłoszenie to nie wywarło wpływu na proces przygotowania projektu ustawy.

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

Główną proponowaną zmianą jest podwyższenie i wyrównanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn. Skutki tej zmiany dotyczyć będą w praktyce bezpośrednio lub pośrednio całej populacji kraju. Dotyczyć to będzie całego społeczeństwa, wszystkich podmiotów gospodarczych oraz struktur publicznych realizujących zadania z zakresu zabezpieczenia społecznego.

1. Proponowana zmiana bezpośrednio wpłynie na sytuację

- 1) ubezpieczonych w powszechnym systemie ubezpieczeń społecznych,
- 2) ubezpieczonych w systemie ubezpieczeń rolników indywidualnych,
- 3) emerytów,
- 4) rencistów,
- 5) osoby prowadzące działalność gospodarczą,
- 6) gospodarstwa domowe osób wskazanych w pkt 1 – 3,
- 7) przedsiębiorstwa,
- 8) budżet państwa,
- 9) jednostki samorządu terytorialnego,
- 10) Zakład Ubezpieczeń Społecznych i zarządzane przez ZUS fundusze,
- 11) Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego i zarządzane przez Kasę fundusze,
- 12) Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych,
- 13) Narodowy Fundusz Zdrowia.

2. Zakres konsultacji społecznych

Projekt aktu prawnego został przesłany do zaopiniowania przez szerokie grono partnerów społecznych, w tym przez związki zawodowe, organizacje pracodawców, organizacje kobiet, organizacje i związki zawodowe rolników.

Zgodnie z art. 19 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234, z późn. zm.) projekt aktu prawnego został skierowany do konsultacji z następującymi organizacjami związków zawodowych:

- Komisją Krajową NSZZ „Solidarność”,
- Ogólnopolskim Porozumieniem Związków Zawodowych,
- Forum Związków Zawodowych.

Natomiast zgodnie z art. 16 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. Nr 55, poz. 235, z późn. zm.) projekt został skierowany do konsultacji z następującymi reprezentatywnymi organizacjami pracodawców:

- Polską Konfederacją Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”,
- Związkiem Rzemiosła Polskiego,
- Pracodawcami Rzeczypospolitej Polskiej,
- Business Centre Club Związek Pracodawców,

Projekt został również przedstawiony:

- Polskiemu Związkowi Emerytów, Rencistów i Inwalidów,
- Krajowej Izbie Gospodarczej,
- Izbie Gospodarczej Towarzystw Emerytalnych,
- Krajowej Radzie Izb Rolniczych.

Projekt przekazano do konsultacji organizacjom kobiecym:

- Kongresowi Kobiet Polskich,
- Stowarzyszeniu Aktywne Kobiety,
- Bałtyckiemu Centrum Gender,
- Demokratycznej Unii Kobiet,
- Europejskiemu Forum Właścicielek Firm,
- Federacji na Rzecz Kobiet i Planowania Rodziny,
- Lidze Kobiet Polskich,
- Międzynarodowej Fundacji Kobiet,
- Stowarzyszeniu Współpracy Kobiet, NEWW Polska (NP).

Projekt ustawy został przekazany również do zaopiniowania organizacjom rolniczym i związkom zawodowym rolników, w tym:

- Radzie Ubezpieczenia Społecznego Rolników,
- Niezależnemu Samorządnemu Związkowi Zawodowemu Rolników Indywidualnych „Solidarność”,
- Związkowi Zawodowemu Rolnictwa „Samoobrona”,
- Krajowemu Związkowi Rolników, Kółek i Organizacji Rolniczych,
- Związkowi Zawodowemu Rolników „Ojczyzna”,
- Związkowi Zawodowemu Rolników Rzeczypospolitej „Solidarni”,
- Związkowi Zawodowemu Centrum Narodowe Młodych Rolników,
- Ogólnopolskiemu Porozumieniu Związków Zawodowych Rolników i Organizacji Rolniczych Oddział Siedlce.

- Związkowi Zawodowemu Wsi i Rolnictwa „Solidarność Wiejska”,
- Związkowi Zawodowemu Rolnictwa i Obszarów Wiejskich „REGIONY”,
- Federacji Branżowych Związków Producentów Rolnych.

Ponadto projekt przekazano do zaopiniowania:

- Zrzeszeniu Prawników Polskich, Zarząd Główny,
- Krajowej Radzie Sądownictwa,
- Krajowej Radzie Prokuratury,
- Naczelnej Radzie Adwokackiej,
- Krajowej Radzie Radców Prawnych,
- Związkowi Powiatów Polskich.

Projekt został również skierowany do Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego.

W okresie konsultacji nad projektem ustawy odbyło się kilkadziesiąt spotkań, na których omawiano projektowane zmiany. Między innymi z przedstawicielami Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych, z członkami Polsko-Niemieckiej Izby Przemysłowo-Handlowej, przedstawicielkami Parlamentarnej Grupy Kobiet, przedstawicielami przedsiębiorców zrzeszonych w organizacji Pracodawcy RP, z Zrzeszeniem Związku Zawodowego Pracowników Służby Celnej, z uczestnikami Konferencji Międzynarodowej „Zwiększanie Aktywności Osób Starszych oraz Solidarność Międzypokoleniowa – Podejście Zintegrowane, Wyzwania dla Polski”, zorganizowanej pod patronatem Kancelarii Prezydenta i MPiPS w Pałacu Prezydenckim, z gośćmi Targów Aktywni 50+ w Poznaniu oraz uczestnikami Kongresu Uniwersytetów III Wieku.

We wszystkich województwach odbyły się Wojewódzkie Komisje Dialogu Społecznego, w trakcie których przedstawione zostały założenia i uwarunkowania proponowanych zmian. W trakcie dyskusji strona związkowa i strona pracodawców, reprezentująca poszczególne regiony, przekazały swe opinie w tej sprawie. Postulowano, aby kontynuować konsultacje społeczne dotyczące kompleksowej reformy systemu emerytalnego i rentowego. Podkreślano, że niezbędne jest podjęcie równoległych działań na rzecz pobudzania przedsiębiorczości i tworzenia nowych miejsc pracy, aktywizacji osób starszych, zabezpieczenia społecznego i zdrowotnego oraz przeciwdziałania niekorzystnym zmianom demograficznym. Zwracano uwagę na negatywne czynniki wpływające na system ubezpieczeń społecznych, jak np. zwiększająca się liczba umów terminowych, umów

cywilno-prawnych, poszerzanie się szarej strefy oraz utrzymujące się przywileje emerytalne dla niektórych grup.

W ramach prac Zespołu Trójstronnej Komisji ds. ubezpieczeń społecznych strony wypracowały i przyjęły w dniu 21 marca 2012 r. stanowisko w sprawie rządowej propozycji podniesienia wieku emerytalnego do 67. roku życia. Strona pracodawców popiera podniesienie wieku emerytalnego, wskazując jednocześnie, że konieczne są działania rządu w następujących obszarach: rynku pracy, polityki rodzinnej, polityki zdrowotnej i ubezpieczeń społecznych – w kierunku ograniczenia przywilejów emerytalnych. Strona związkowa sprzeciwia się podniesieniu wieku emerytalnego, proponując w zamian szereg kompleksowych działań w zakresie: polityki rynku pracy i wynagrodzeń, polityki rodzinnej, w tym pronatalistycznej, Narodowej Strategii Demograficznej, polityki prozdrowotnej i systemu ubezpieczeń społecznych, w kierunku ujednoczenia zasad opłacania składek niezależnie od rodzaju i źródeł uzyskiwanych dochodów. Zarówno strona pracodawców, jak i strona związkowa, dostrzega dużą zbieżność w rekomendacjach dla rządu, wspierających podniesienie aktywności zawodowej, wskazywane w swoich stanowiskach.

Opinie oraz uwagi do projektu zgłosili: Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, OPZZ, Forum Związków Zawodowych, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”, Związek Rzemiosła Polskiego, Pracodawcy RP, Business Centre Club Związek Pracodawców, Polski Związek Emerytów, Rencistów i Inwalidów, Krajowa Izba Gospodarcza, Izba Gospodarcza Towarzystw Emerytalnych, Krajowa Rada Izb Rolniczych, Demokratyczna Unia Kobiet, Europejskie Forum Właścielek Firm, Europejska Unia Kobiet – Sekcja Polska, Partia Regionów oraz Związek Zawodowy Rolnictwa i Obszarów Wiejskich „Regiony”, Związek Zawodowy Rolnictwa i Obszarów Wiejskich „Regiony”, Krajowa Rada Prokuratury oraz Związek Zawodowy Prokuratorów i Pracowników Prokuratury RP.

NSZZ „Solidarność” negatywnie zaopiniowała przedłożony projekt ustawy o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, wzywając rząd do: rozpoczęcia prac nad założeniami do Narodowej Strategii Demograficznej, wprowadzenia zmian w systemie opłacania składek na ubezpieczenie społeczne, ograniczenia i uszczelnienia KRUS-u, ograniczenia patologii w tzw. samozatrudnieniu oraz stosowania umów śmieciowych, zmian w systemie promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, stabilizacji zatrudnienia ludzi młodych, systemu rozwiązań prawnych i organizacyjnych pozwalających

na kontynuowanie zatrudnienia w wieku emerytalnym, wzrostu efektywności systemu publicznej opieki zdrowotnej i profilaktyki zawodowej.

Propozycja podwyższenia wieku emerytalnego uznana została za przedwczesną i podyktowaną poszukiwaniem sposobu na pokrycie rosnącego deficytu finansów publicznych. Dowodzi ona braku jednolitej i spójnej koncepcji zabezpieczenia systemu emerytalnego przed wpływem niekorzystnych zmian demograficznych na jego sytuację finansową oraz braku konsekwentnej polityki władz w tym zakresie.

Zdaniem NSZZ „Solidarność” na niski poziom przychodów ze składek wpływają takie zjawiska występujące na rynku pracy, jak rosnący odsetek osób świadczących pracę w ramach tzw. samozatrudnienia oraz na podstawie umów cywilnoprawnych, które opłacają składkę na ubezpieczenie społeczne od niższej niż pracownicy podstawy wymiaru, upowszechnianie się tzw. elastycznych form zatrudnienia, deklarowanie przez pracodawców niższego wynagrodzenia aniżeli rzeczywiście wypłacane pracownikowi czy zatrudnienie na czarno. Skuteczna polityka państwa zmierzająca do wyeliminowania tych patologii powinna przyczynić się do poprawy sytuacji finansowej funduszu emerytalnego w większym stopniu niż wynika to z projektowanego wydłużenia wieku emerytalnego, a co najważniejsze odmiennie od projektu nie pogorszy, a poprawi sytuację finansową funduszu rentowego oraz Funduszu Ochrony Zdrowia.

Opiniowany projekt przewiduje kolejne pogorszenie warunków przechodzenia na emeryturę. Likwidacja możliwości przechodzenia na emeryturę przed osiągnięciem wieku emerytalnego oraz zastosowanie formuły zdefiniowanej składki przy ustalaniu wysokości świadczenia już przyczyniły się do podwyższenia w Polsce wieku rzeczywistego przechodzenia na emeryturę oraz obniżenia się przeciętnej wysokości wypłacanego świadczenia. Jak wynika z uzasadnienia opiniowanego projektu ustawy intencją autorów projektu jest dokończenie reformy emerytalnej wprowadzonej w 1999 r. W sprzeczności z tymi założeniami pozostaje propozycja, aby objąć podwyższeniem wieku emerytalnego również ubezpieczonych urodzonych w 1948 r. W myśl pierwotnych założeń reformy emerytalnej mieli być oni wyłączeni z jej zakresu.

Podwyższenie wieku emerytalnego ma służyć wydłużeniu okresu aktywności zawodowej ubezpieczonych. Cel ten może zostać osiągnięty pod warunkiem zapewnienia pracownikom zbliżającym się do osiągnięcia wieku emerytalnego miejsc pracy oraz zachowania przez nich zdolności do pracy. Wysoki poziom bezrobocia, szczególnie wśród osób w wieku przedemerytalnym, jak również niska dostępność świadczeń zdrowotnych finansowanych ze środków publicznych uzasadniają twierdzenie, że podwyższenie wieku

emerytalnego nie przyniesie, zakładanych w uzasadnieniu opiniowanego projektu ustawy, pozytywnych efektów.

NSZZ „Solidarność” stoi na stanowisku, że koniecznym jest stworzenie odpowiednich warunków prawnych i organizacyjnych pozwalających na kontynuowanie zatrudnienia, na przykład w skróconym czasie pracy, przy częściowo wypłacanym świadczeniu emerytalnym lub przedemerytalnym. Dotyczy to szczególnie kobiet, które zarówno przed osiągnięciem wieku emerytalnego jak i po przekroczeniu granicy 60 lat łączą pracę zarobkową z opieką nad innymi członkami rodziny. Dla nich propozycja wydłużenia wieku przejścia na emeryturę o 7 lat jest nie do zaakceptowania.

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych protestuje przeciwko przyjętemu trybowi wprowadzania arbitralnych zmian w systemie emerytalnym, naruszających wypracowaną umowę społeczną, na podstawie której wprowadzono w 1999 r. reformę systemu ubezpieczeń społecznych oraz wzywa rząd do podjęcia rozmów nad kompleksowymi rozwiązaniami w polityce społecznej, wykraczającymi znacznie poza obszary ubezpieczenia emerytalnego, a które mają niebagatelne znaczenie dla społeczeństwa mającego mieć podwyższony wiek emerytalny. Uważa, że wraz z ewentualnym podnoszeniem wieku emerytalnego powinien zostać wprowadzony pakiet ustaw zatwierdzających działania na rzecz zdrowia i bezpieczeństwa socjalnego pracowników w starszym wieku, a w szczególności tych, którzy utracili pracę, legitymując się kilkudziesięcioletnim stażem pracy. Jednym z takich rozwiązań jest obywatelski projekt ustawy dający możliwość przechodzenia na emeryturę pracowników o bardzo długim stażu ubezpieczeniowym. Uważa również, że projekt ustawy nie powinien dotyczyć osób, którym do emerytury brakuje mniej niż 10 lat. W wyniku oceny uzasadnienia do projektu ustawy OPZZ wyciągnęło następujące wnioski:

- obecnie w Polsce oraz w perspektywie co najmniej kilkunastu lat nie ma potrzeby podnoszenia wieku emerytalnego,
- nie są znane prognozy dotyczące ilości miejsc pracy w perspektywie długookresowej,
- dalsze decyzje w zakresie ewentualnego podnoszenia wieku emerytalnego powinny wynikać z kompleksowej oceny systemu emerytalnego oraz wielopłaszczyznowej oceny aktualnej i prognozowanej sytuacji gospodarczej, społecznej i demograficznej,
- niezbędne jest wdrożenie kompleksowej polityki rodzinnej z akcentem na pomoc dla najuboższych rodzin wielodzietnych oraz promowanie wielodzietności poprzez wprowadzanie pomocy instytucjonalnej (żłobki, przedszkola, świetlice, stołówki

zajęcia pozaszkolne i pozalekcyjne, bezpłatne nauczanie) i finansowej (system zasiłków, pomoc finansowa w zakupie przyrządów i podręczników szkolnych, ulgi dla dzieci i młodzieży w dostępie do instytucji kultury i sportowo-rekreacyjnych),

- wprowadzenie opisanej wyżej polityki rodzinnej nie jest tanie. Jest to jednak inwestycja w przyszłość, która równocześnie na bieżąco poprawia sytuację materialną rodzin i poziom życia prawie 60% społeczeństwa żyjącego obecnie na pograniczu minimum egzystencji. Jest ona jednak znacznie tańsza od odkładania środków na przyszłość w Otwartych Funduszach Emerytalnych,
- niezbędne jest zintensyfikowanie walki w kierunku ograniczania szarej strefy oraz podjęcia innych kroków na rzecz poprawy ściągalności zobowiązań wobec sektora finansów publicznych, na które OPZZ zwracał, bezskutecznie jak dotychczas uwagę,
- wprowadzenie elastycznego wieku emerytalnego z systemem zachęt dla emerytów i pracodawców do dalszego pozostawania na rynku pracy powinno sprzyjać poprawie wskaźnika zatrudnienia osób powyżej 60 roku życia. Wymaga to opracowania i wdrożenia nowego programu aktywizacji osób starszych,
- podniesienie płac powinno ograniczyć migrację zarobkową Polaków oraz wpłynąć na zwiększenie wpływów do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych,
- w Polsce obecnie dysponujemy wielomilionową armią bezrobotnych (rejestrowanych i nierejestrowanych) mogącą zastąpić szeregi pracujących przechodzących na emeryturę,
- większą uwagę należy poświęcać rozwiązaniom prawnym, które powinny wpłynąć na poprawę kondycji Funduszu Ubezpieczeń Społecznych,
- opracowanie i wprowadzenie w życie programów profilaktyki, rehabilitacji i leczenia pracowników powinno wpłynąć na zwiększenie ich możliwości dalszego wykonywania pracy. Zwiększone znacznie powinno być działanie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w ramach prewencji rentowej,
- opracowany powinien zostać katalog rodzajów prac, których wykonywanie nie będzie możliwe przy podwyższonym wieku emerytalnym. Dotyczy to w szczególności kobiet pracujących w szczególnym charakterze.

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych:

- sprzeciwia się podnoszeniu wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn do 67. roku życia,
- wzywa rząd do odstąpienia od projektu ustawy i podjęcia w ramach Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych faktycznych rokowań nad założeniami zmian w systemie emerytalnym i związanym z nim pakietem ustaw towarzyszących,

- podjąć wszystkie środki prawem dozwolone przeciwko wprowadzeniu w życie proponowanej ustawy, nie wykluczając proklamowania strajku generalnego.

Forum Związków Zawodowych jest przeciwne wydłużeniu wieku emerytalnego w obecnej sytuacji i w formie zaproponowanej przez rząd. Ocenia te propozycje jako nieprzemysłane i niedostosowane do dzisiejszych realiów społeczno-gospodarczych Polski. Za konieczne uznaje uprzednie przygotowanie i wdrożenie programów zabezpieczających osoby starsze oraz młode w kontekście: walki z bezrobociem, polityki prorodzinnej, polityki prozdrowotnej oraz zapewnienia odpowiedniej wysokości wynagrodzeń.

FZZ proponuje działania, które powinny być obecnie podjęte zamiast podwyższenia wieku emerytalnego, po analizie sytuacji Funduszu Ubezpieczeń Społecznych pod kątem efektów wskazanych działań:

- wyraźne zapisanie w ustawie zasady elastycznego przechodzenia na emeryturę,
- likwidacja składek rentowych dla osób w wieku 60+,
- Płacenie przez budżet za zwolnienia lekarskie osób w wieku 60+ od pierwszego dnia zwolnienia,
- obowiązkowe tworzenie przez pracodawców programu zarządzania,
- pobudzenie III filaru – zmiana w ustawie wprowadzająca ulgi zachęcające pracodawców do inwestowania w emerytury pracowników,
- dodatkowe urlopy zdrowotne dla pracowników w wieku 60+ (finansowanego ze środków Funduszu Pracy),
- oskładkowanie staży pracowniczych,
- oskładkowanie umów cywilnoprawnych (oskładkowanie umów o dzieło i innych umów cywilnoprawnych), a także zlikwidowanie wszystkich zbiegów w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych, które pozwalają na zwolnienia ze składek na ubezpieczenia społeczne. Ten sam postulat dotyczy naliczania i odprowadzania składek na ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych,
- ograniczenie stosowania umów na czas określony,

- opracowanie reformy edukacyjnej – powiązanej ze zmieniającymi się warunkami rynkowymi,
- określenie płacy minimalnej na poziomie 50% przeciętnego wynagrodzenia,
- opracowanie i wdrożenie programu poprawiającego dostępność starszych pracowników do opieki zdrowotnej,
- opracowanie i wdrożenie programów ograniczających stres w pracy oraz poprawiających warunki BHP,
- zwiększenie progów dochodowych ustalanych na potrzeby zasiłków rodzinnych,
- bonus finansowy w I filarze dla kobiet, które urodziły i/lub wychowały dziecko w wielkości uzależnionej od liczby dzieci,
- wprowadzenie powszechnej zasady dziedziczenia co najmniej 80% środków zgromadzonych na Indywidualnym Koncie Emerytalnym w ZUS,
- wspólne opodatkowanie rodziców z dziećmi znajdującymi się na ich utrzymaniu lub wprowadzenie kwoty wolnej od podatku na każde wychowywane dziecko w rodzinie.

Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych „Lewiatan” zdecydowanie popiera propozycję stopniowego podnoszenia wieku uprawniającego do emerytury. PKPP Lewiatan uważa, że podniesienie wieku emerytalnego nie spowoduje wzrostu bezrobocia.

PKPP Lewiatan proponuje krótszy czas dojścia do 67 lat. Proponuje, by wiek emerytalny mężczyzn był podnoszony o 1 miesiąc co 4 miesiące, a kobiet dwa razy szybciej, czyli o 1 miesiąc co 2 miesiące. Pozwoli to podnieść wiek emerytalny do 67 lat dla mężczyzn w ciągu 8 lat, a dla kobiet w ciągu 14 lat. Jednocześnie proponuje, aby osobom (zarówno mężczyznom, jak i kobietom), które pracowały i płaciły składki na ubezpieczenie emerytalne co najmniej 40 lat, umożliwić przejście na emeryturę w wieku 65 lat. Podniesienie wieku emerytalnego musi być wsparte innymi działaniami, takimi jak:

- 1) ograniczenie dopłat do emerytur uprzywilejowanych grup (rolników, górników, pracowników służb mundurowych, sędziów i prokuratorów) i przeznaczenie części odzyskanych w ten sposób pieniędzy na aktywizację zawodową i poprawę opieki zdrowotnej,
- 2) wprowadzenie rozwiązania, zgodnie z którym samozatrudnione kobiety i mężczyźni powinni mieć, tak jak osoby na etacie, prawo do urlopu wychowawczego i odprowadzonych w tym czasie przez państwo składek emerytalnych od 60% przeciętnego wynagrodzenia naliczanego za poprzedni kwartał,

- 3) zmniejszenie obciążeń najniższych wynagrodzeń podatkami i składkami, np. poprzez urealnienie kosztów uzyskania przychodów z pracy,
- 4) dofinansowanie i zwiększenie efektywności publicznych służb zatrudnienia oraz kontraktowanie usług firm zajmujących się aktywizacją zawodową,
- 5) trójstronne finansowanie i organizowanie edukacji dorosłych. Połączenie środków publicznych (rządowych i samorządowych), pracodawców (Fundusz Pracy, zakładowe fundusze socjalne i szkoleniowe) i pracowników,
- 6) zniesienie przedemerytalnego okresu ochronnego, który zniechęca do zatrudniania starszych osób. Okres ochronny uniemożliwia pracodawcy nie tylko zwolnienie pracownika, ale również zmianę warunków pracy i dostosowanie wynagrodzenia do wydajności pracy,
- 7) umożliwienie pracodawcom elastyczniejszego organizowania czasu pracy poprzez wydłużenie okresu rozliczeniowego i wprowadzenie indywidualnych kont czasu pracy,
- 8) wprowadzenie „bonów opiekuńczych” i zwiększenie dofinansowania opieki nad dziećmi i osobami niesamodzielnymi. Osoby opiekujące się takimi osobami powinny otrzymywać wynagrodzenie na poziomie dofinansowania żłobka lub domu opieki społecznej,
- 9) zmniejszenie opodatkowania majątku produkcyjnego kosztem zwiększenia opodatkowania majątku pasywnego, aby umożliwić szybszy rozwój firm i wzrost zatrudnienia.

Związek Rzemiosła Polskiego w duchu odpowiedzialności społecznej, pomimo wielu zgłaszanych przez środowisko wątpliwości akceptuje propozycje odnośnie do podwyższenia wieku emerytalnego, jednakże podkreśla konieczność przedłożenia przez rząd możliwie pełnej koncepcji w zakresie rozwiązania sytuacji finansów publicznych. Zamiany w tej kwestii powinny być zgłaszane w takim czasie, aby umożliwiać realną debatę społeczną i rozważenie kilku wariantów.

Najbardziej kontrowersyjną kwestią przedmiotowego projektu jest wydłużenie i zrównanie wieku emerytalnego w Polsce. W trakcie konsultacji z organizacjami rzemiosła wskazywano m.in. na problemy zdrowotne związane z wieloletnim wykonywaniem zawodów wymagających pracy fizycznej, dodatkowo spotęgowanych przez fakt prowadzenia działalności z udziałem kwalifikowanej pracy własnej – jak ma to miejsce w przypadku rzemieślników, którzy podlegają długotrwałym obciążeniom psychofizycznym wynikającym z odpowiedzialności za prowadzenie zakładu i zatrudnionych pracowników.

Kompleksowe podejście powinno uwzględniać także walkę z szarą strefą i kreowanie polityki prorodzinnej. Wydłużenie wieku emerytalnego bezwzględnie należy łączyć

z koniecznością wprowadzenia skuteczniejszych form motywujących do dłuższej aktywności zawodowej.

Obecnie jednym z głównych problemów związanych z aktywizacją osób starszych jest okres ochronny, który stanowi istotną barierę w zatrudnianiu. Rozwiązaniem mogłoby być zniesienie takiej ochrony, jednakże przy jednoczesnym stworzeniu korzystnych warunków prawnych i finansowych dla starszych pracowników, zachęcających ich do przekazywania wiedzy młodszym pracownikom (system uczeń – mistrz w rzemiośle, coaching i mentoring). Związek Rzemiosła Polskiego jest zwolennikiem objęcia rozwiązaniami tej ustawy także rolników, sędziów i prokuratorów, a w kolejnych nowelizacjach także innych grup uprzywilejowanych, takich np jak służby mundurowe. Pozytywnie należy ocenić także zapowiadane cykliczne przeglądy i monitoring (minimum co 4 lata).

Zdaniem Pracodawców RP kwestią priorytetową, gwarantującą powodzenie planowanej reformy emerytalnej, jest stworzenie systemu zachęt i ułatwień dla pracodawców w celu tworzenia nowych miejsc pracy. Kompleksowa realizacja szeregu działań na rynku pracy oraz zmiana prawa pracy wydają się niezbędne do osiągnięcia celów zakładanych przy podejmowaniu decyzji o wydłużeniu wieku emerytalnego. W związku z powyższym Pracodawcy RP proponują:

- uelastycznienie regulacji dotyczącej czasu pracy poprzez nowelizację działu VI Kodeksu pracy, derogację art. 39 Kodeksu pracy,
- upowszechnienie elastycznych form zatrudnienia,
- zwiększenie efektywności praktyk, a także skierowanie staży i szkoleń do szerszego grona bezrobotnych poprzez zmiany w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz zwiększenie środków z Funduszu Pracy na działania aktywizujące,
- wprowadzenie programów rządowych wspierających zatrudnienie absolwentów i osób w wieku 50+ i 60+.

Zdaniem Pracodawców RP nieporozumieniem byłoby podniesienie wieku emerytalnego bez prowadzenia równoczesnych prac nad możliwie szybkim wydłużeniem życia Polaków w dobrym zdrowiu, co umożliwiłoby im kontynuowanie pracy zawodowej. Bez wdrożenia szeregu programów zdrowotnych i profilaktyki ustawowy zapis o dłuższym obowiązku pracy nie zostanie fizycznie skonsumowany ze względu na stan zdrowia obywateli.

W ocenie Pracodawców RP należy wspierać inne możliwe systemy oszczędzania na emeryturę. Dotychczas relatywnie mała liczba osób korzysta z III filaru (w tym pracowniczych programów emerytalnych), gdyż nie doceniają konieczności i atrakcyjności tej formy oszczędzania. Jednocześnie można przypuszczać, że więcej osób korzystałoby z PPE, gdyby istniało więcej zachęt do umieszczania w nich pieniędzy. W związku z tym Pracodawcy RP uważają, że równocześnie ze zmianami w wieku emerytalnym należy upowszechnić korzystanie z pracowniczych programów emerytalnych. Stąd też proponują wprowadzenie ulgi, polegającej na możliwości odliczenia od dochodu do opodatkowania kwot wpłaconych tytułem składek na PPE do pewnego (zależnego od sytuacji finansowej budżetu państwa) poziomu podstawy opodatkowania.

Business Centre Club Związek Pracodawców popiera projekt podwyższenia wieku emerytalnego Polaków, wskazując na potrzebę wzmocnienia pozytywnych efektów makroekonomicznych rekomendowanymi powyżej działaniami na rynku pracy. Rozwiązania dotyczące polityki rodzinnej (zwłaszcza ochrona macierzyństwa i zapewnienie powrotu kobiet na rynek pracy) powinny być adresowane poza system emerytalny, jako związane z inną domeną polityki społecznej. System emerytalny służy zabezpieczeniu starości pokolenia pracujących i powinien premiować długie zatrudnienie i aktywność zawodową. BCC opowiada się za usuwaniem z niego niesprawiedliwości, nierówności i braku solidarności. Uważa, że proponowane w projekcie zmiany są spóźnione, zbyt wydłużone w czasie oraz ograniczone i poruszające się w wąskim przedziale modernizacji. BCC proponuje likwidację przywilejów emerytalnych (nowe zasady przechodzenia na emeryturę tzw. służb mundurowych, objęcie powszechnym systemem emerytalnym prokuratorów i sędziów), ograniczenie i likwidację tzw. ochrony emerytalnej, wprowadzenie jednolitych rozwiązań dla wszystkich ubezpieczonych, wprowadzenie wielofunduszowości w OFE (różne strategie lokacyjne w zależności od wieku uczestnika) oraz dostosowanie systemu rentowego (zdefiniowane świadczenie) do emerytalnego (zdefiniowana składka). Według BCC obecne metody aktywizacji zawodowej bezrobotnych wymagają zmian, a ich podstawą powinny być analizy funkcjonowania modelu przeciwdziałania bezrobociu i wspierania zatrudnienia. Proces wydłużania aktywności zawodowej należy skorelować z aktywną polityką rynku pracy, wspartą np. bonami stażowymi dla pracodawców zatrudniających absolwentów. Według BCC proces podwyższania i zrównania wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn powinien być skrócony, tak by zakończył się przed 2027 – 2030 r.

Polski Związek Emerytów, Rencistów i Inwalidów nie kwestionuje zasadności zwiększenia aktywności zawodowej, jednak nie może wzrost ten ograniczać się wyłącznie do mechanicznego wydłużenia czasu pracy poprzez wyższy wiek emerytalny. Za kontrowersyjne należy uznać podniesienie wieku emerytalnego kobiet i zrównanie go z wiekiem mężczyzn. Podwyższeniu wieku emerytalnego powinna towarzyszyć głęboka przebudowa rynku pracy, w tym działania stymulujące wzrost popytu na pracę i w konsekwencji tworzenie nowych miejsc pracy oraz poprawa warunków bezpieczeństwa pracy, umożliwienie starszym pracownikom dokształcania się lub reorientacji zawodowej oraz eliminacja wszelkiego rodzaju dyskryminacji ze względu na wiek i płeć. Usprawnienie funkcjonowania publicznej służby zdrowia, w tym medycyny pracy, oraz wypracowanie i wdrożenie polityki prorodzinnej, wspierającej rodzinę w sprawowaniu funkcji wychowawczych i opiekuńczych wobec niesamodzielnych członków rodziny (dzieci i ludzie starzy) pozwolą na kontynuowanie pracy w wyższym wieku i pogodzenie aktywności zawodowej z obowiązkami domowymi. Kierownictwo Zarządu Głównego PZERiI uważa również, że niezbędne jest uelastycznienie systemu emerytalnego poprzez wprowadzenie możliwości wcześniejszego przechodzenia na emeryturę po spełnieniu określonych warunków (np. wypracowanie minimalnej emerytury). Wydłużający się czas życia stwarza możliwości i potrzebę wydłużania aktywności zawodowej, jednak wymaga to szeregu działań dostosowawczych ze strony Rządu, Parlamentu, pracodawców. Dotychczasowy tryb pracy nad reformą emerytalną nie spełnia powyższych warunków, co uniemożliwia akceptację zmian w proponowanym przez Rząd kształcie.

Krajowa Izba Gospodarcza proponuje, by obok wieku, przesłanką umożliwiającą odejście na emeryturę był również staż pracy równy 37 lat. Program 60+ powinien zakładać wzrost nakładów na umożliwienie zmiany kwalifikacji i wzmocnienia kwalifikacji, które pozwalają na lepsze adoptowanie się na różnych stanowiskach pracy.

Izba Gospodarcza Towarzystw Emerytalnych nie wnosi uwag do zasadniczej zmiany, jaką jest stopniowe podnoszenie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn, wyrażając przekonanie, że ten kierunek zmian polskiego systemu emerytalnego ma uzasadnienie zarówno w zmianach demograficznych, jak i w potrzebie zapewnienia świadczeń o odpowiedniej wysokości przyszłym emerytom.

Krajowa Rada Izb Rolniczych protestuje przeciwko uregulowaniom prawnym, jakie zostały zaproponowane w projekcie ustawy, uważając, że projekt ten musi być obudowany szeregiem mechanizmów, które pozytywnie wpłyną na wymianę pokoleń i strukturę wiekową na wsi. Jest przeciwna podwyższeniu wieku emerytalnego dla rolników oraz likwidacji preferencyjnych możliwości skorzystania z emerytury w wieku niższym niż ogólnie obowiązujący. Dodatkowo proponuje stworzenie takich uregulowań prawnych, które w wysokości emerytury kobiet uwzględniałyby comiesięczny dodatek do emerytury w zależności od liczby wychowanych dzieci (proponowana wysokość dodatku – 200 zł).

Demokratyczna Unia Kobiet popiera podwyższenie i zrównanie wieku emerytalnego, ale pod warunkiem, by nie skrzywdzić kobiet. Stąd też proponuje w okresie przejściowym przygotować programy dla osób w wieku 60+, które pomogą zmienić wykonywany zawód na lżejszy. Postuluje likwidację szarej strefy i zmniejszenie emigracji zawodowej. Proponuje jako zachętę do dłuższej aktywności zawodowej np. dodatkowe 2 tygodnie urlopu, albo możliwość wykonywania pracy w okresie przedemerytalnym na pół etatu, przy sfinansowaniu pozostałej połówki przez urząd pracy. Postuluje działania osłonowe, mające na celu opiekę socjalną, ruchomy dzień pracy dla rodziców, rozwój żłobków i przedszkoli.

Stowarzyszenie Europejskie Forum Właścielek Firm stoi na stanowisku, że podwyższenie wieku emerytalnego w Polsce jest konieczne i korzystne, zarówno pod względem gospodarczym, jak i społecznym, z zastrzeżeniem konieczności podjęcia równoległe innych działań i zwiększenia tempa wprowadzania reform. Postuluje zrównanie praw kobiet bez względu na rodzaj zatrudnienia (umowa o pracę a prowadzenie działalności gospodarczej), np. w zakresie urlopu wychowawczego oraz zwolnienia lekarskiego na opiekę nad dzieckiem. Stowarzyszenie uważa, że równoległe powinny zostać podjęte działania w zakresie likwidacji przywilejów emerytalnych, dostosowania systemu rentowego oraz w zakresie systemowych zachęt do oszczędzania na własną przyszłość.

Europejska Unia Kobiet – Sekcja Polska stoi na stanowisku, że sama idea przedłużenia okresu pracy zawodowej poprzez podwyższenie i zrównanie wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn jest słuszna, biorąc pod uwagę szybko narastający proces starzenia się polskiego społeczeństwa, utrzymujący się bardzo niski poziom dzietności i wysokości świadczeń (szczególnie kobiet). Konieczne jest jednak obudowanie proponowanego rozwiązania odpowiednimi zmianami systemowymi, zapewniającymi

bezpieczeństwo osobom, które wiek emerytalny osiągną w okresie najbliższych dwudziestu lat. Niezbędne jest przygotowanie ustawy dotyczącej aktywizacji zawodowej osób w wieku 60+, programów przewidujących tworzenie nowych miejsc pracy oraz służących kształceniu mającemu na celu możliwość przekwalifikowania się. Europejska Unia Kobiet postuluje stworzenie 5-letniego okresu ochronnego dla osób w wieku przedemerytalnym oraz proponuje wprowadzenie opłacania składek za kobiety przebywające na urloпах wychowawczych na poziomie przeciętnego wynagrodzenia. Europejska Unia Kobiet – Sekcja Polska opowiada się przeciwko projektowi przeprowadzenia ogólnospołecznego referendum na temat podwyższenia wieku emerytalnego.

Partia Regionów oraz Związek Zawodowy Rolnictwa i Obszarów Wiejskich „Regiony” popiera inicjatywy OPZZ i SLD o przeprowadzenie referendum na temat proponowanych zmian. Oczekuje całościowej oceny systemu emerytalnego, w tym rzetelnej dyskusji dotyczącej funkcjonowania i dalszego utrzymywania OFE. Proponuje rozszerzenie argumentacji z przesłanek ekonomicznych i demograficznych o przesłanki zdrowotne i prawa nabyte oraz wdrożenie pakietu ustaw służących tworzeniu nowych miejsc pracy i zmniejszeniu bezrobocia. Zamiast obowiązkowego podwyższenia wieku emerytalnego – system zachęt finansowych dla osób kontynuujących pracę po osiągnięciu wieku emerytalnego.

Związek Zawodowy Rolnictwa i Obszarów Wiejskich „Regiony” w Tarnowie prezentuje stanowisko negatywne do podniesienia wieku emerytalnego. Mimo że projekt jest zbyt „fasadowy”, deklaruje chęć uczestniczenia w dalszym procedowaniu projektu ustawy

Krajowa Rada Prokuratury zaopiniowała negatywnie projekt, podkreślając, że instytucja stanu spoczynku sędziów i prokuratorów nie należy do systemu emerytalnego, ponieważ od ich wynagrodzeń nie potrąca się składek na ubezpieczenia społeczne, a przysługujące z tego tytułu uposażenie nie stanowi emerytury ani świadczenia rentowego. Projektowane zmiany nie stanowią spójnej koncepcji reformy w systemie zabezpieczenia społecznego, gdyż nie towarzyszą im adekwatne propozycje w zakresie zaopatrzenia emerytalnego funkcjonariuszy tzw. służb mundurowych oraz emerytur górniczych.

Związek Zawodowy Prokuratorów i Pracowników Prokuratury RP proponowane zmiany w zakresie prokuratorów i pracowników prokuratury ocenia jednoznacznie negatywnie, gdyż są niekorzystne dla tych grup.

3. Wpływ na sektor finansów publicznych, w tym budżet państwa i budżety jednostek samorządu terytorialnego, rynek pracy, konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym na funkcjonowanie przedsiębiorstw

Wpływ podniesienia wieku emerytalnego na sytuację makroekonomiczną Polski, rynek pracy, konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym na funkcjonowanie przedsiębiorstw

Podaż pracy stanowi główny kanał oddziaływania zmian w systemie emerytalnym na poziom PKB. W rezultacie podwyższenia wieku emerytalnego, dla osób, których będą dotyczyły zmiany, wydłużyć się będzie okres wymagany dla nabycia uprawnień emerytalnych. Podwyższenie wieku emerytalnego częściowo zniweluje wysoki spadek prognozowanej liczby ludności w wieku produkcyjnym, choć nadal populacja ta prawdopodobnie będzie się wyraźnie zmniejszała.

Ponieważ dla większości osób to właśnie nabycie uprawnień emerytalnych jest podstawowym czynnikiem skłaniającym do opuszczenia rynku pracy, proponowana zmiana zwiększy liczbę osób aktywnych na rynku pracy. Na potrzeby symulacji założono, że ubezpieczeni bezpośrednio przed nowym wiekiem emerytalnym będą się zachowywać podobnie jak w okresie poprzedzającym obecny wiek emerytalny. Przy takim założeniu podniesienie wieku emerytalnego znacznie podniesie współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 55 – 64 z poziomu 50,1% (mężczyźni) i 27,3% (kobiety)¹¹ do 67,3% (mężczyźni) i 61,3% (kobiety) w 2060 r.

Bez wprowadzenia zmian w wieku emerytalnym, w wyniku procesów demograficznych (zmianie struktury poszczególnych grup wiekowych w ogóle ludności) aktywność ekonomiczna dla grupy 15 – 74 lata w Polsce spadłaby z dzisiejszego poziomu 60,2 do 57,6 w 2060 r. Dzięki wprowadzonym zmianom, wskaźnik ten wzrośnie do 61,5.

Zmiany demograficzne i ich skutki są dla Polski na tyle znaczące, że nawet podwyższenie wieku emerytalnego nie jest w stanie zahamować spadku liczby osób

¹¹ GUS: Aktywność ekonomiczna ludności Polski, IV kw. 2010, kwiecień 2011.

aktywnych zawodowo. W rezultacie, pomimo że proponowane rozwiązanie zwiększa podaż pracy o ok. 7% w roku 2060¹², będzie ona wciąż o 25% niższa niż w roku 2010.

Co szczególnie istotne, zakładana ścieżka stopniowego podwyższania wieku emerytalnego zapewni ograniczenie negatywnego wpływu starzenia ludności na podaż pracy. Ułatwi to i przyspieszy proces doganiania rozwiniętych gospodarek UE pod względem PKB per capita wg PPS (parytetu siły nabywczej).

Rozłożenie procesu podnoszenia wieku emerytalnego w czasie powinno ograniczyć możliwe trudności na rynku pracy, a zatem nie powinien on wpłynąć na wzrost stopy bezrobocia na poziomie kraju, choć możliwe są trudności na lokalnych rynkach.

Warto dodać, że wnioski na temat możliwego wpływu wydłużenia ustawowego wieku emerytalnego na sytuację na rynku pracy można dokonać na przykładzie zniesienia możliwości przechodzenia na wcześniejszą emeryturę w systemie powszechnym, które nastąpiło z początkiem 2009 r. Spowodowało to skokowe podniesienie wieku przechodzenia na emeryturę dla wszystkich osób ubezpieczonych w systemie powszechnym (z wyłączeniem górników, nauczycieli oraz osób uprawnionych do przejścia na emeryturę pomostową) o 5 lat. Analiza danych statystycznych wskazuje, że wprowadzenie tego typu rozwiązań nie wpłynęło w znaczący sposób na sytuację na rynku pracy. W okresie 2008 – 2010 wskaźnik zatrudnienia dla osób w wieku 55 – 64 w Polsce wzrósł z poziomu 31,6% do 34% i osiągnął wartość najwyższą od 1998 r. W pierwszych trzech kwartałach 2011 r. odnotowano dalszy wzrost tego wskaźnika do poziomu 37,7% w III kwartale 2011 r. Jednocześnie stopa bezrobocia wśród osób w wieku 55 – 64 w tym samym okresie wzrosła o 1,8 pkt proc., osiągając w 2010 r. poziom 7,1%. Niemniej jednak, wzrost stopy bezrobocia można wiązać bardziej z ogólnym pogorszeniem sytuacji na rynku pracy w Polsce niż wprowadzeniem ww. zmian. Co więcej, wzrost stopy bezrobocia w latach 2008 – 2010 wśród osób w wieku 55 – 64 lat był jednym z najniższych. W związku z tym, że zmiany sytuacji na rynku pracy osób najmłodszych i starszych w ostatnich trzech latach nie odbiegały znacząco in minus od zmian zaobserwowanych w całej Unii Europejskiej można sądzić, że zniesienie możliwości wcześniejszego przechodzenia na emeryturę, a tym samym wydłużenie okresu aktywności zawodowej nie spowodowało znaczącego, skokowego pogorszenia się sytuacji na rynku pracy osób w wieku przedemerytalnym. Stopniowe, powolne podnoszenie ustawowego wieku emerytalnego, nie powinno również negatywnie wpłynąć na rynek pracy w Polsce.

¹² W stosunku do scenariusza z obecnym wiekiem emerytalnym.

Z przeprowadzonych symulacji wynika, że wydłużenie wieku emerytalnego przyczyni się do podniesienia wskaźnika zatrudnienia w całym horyzoncie prognozy w porównaniu do scenariusza bazowego. Przy przedstawionych założeniach w 2042 r. wskaźnik zatrudnienia w scenariuszu po zmianach kształtuje się na poziomie 60,0% wobec 56,0% w scenariuszu bez zmian i 54,6% w 2010 r.

Z przeprowadzonych symulacji wynika, że wydłużenie wieku emerytalnego zwiększy średnie tempo wzrostu PKB w latach 2012 – 2042 o 0,2 pkt proc. Przeciętne tempo wzrostu PKB będzie wyższe o 0,1 pkt proc. w okresie 2012 – 2022, o 0,2 pkt proc. w latach 2023 – 2032 i o 0,3 pkt proc. w okresie 2033 – 2042. W rezultacie poziom PKB w 2042 r. po wprowadzeniu reformy będzie wyższy o 5,4% w porównaniu ze scenariuszem bazowym, niezakładającym zmian w systemie emerytalnym. O tyle samo wzrośnie też poziom PKB per capita.

Podniesienie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn pozwoli ograniczyć jedną z największych barier dla konkurencyjności polskich przedsiębiorstw jaką w horyzoncie najbliższych kilkudziesięciu lat będzie spadek podaży pracy w związku z postępującym procesem starzenia się polskiego społeczeństwa. Wzrost podaży pracy pozwoli na zmniejszenie napięć na rynku pracy w okresach dobrej koniunktury, co zwiększy konkurencyjność cenową producentów w Polsce. Przyczyni się również do powiększenia poziomu PKB, jak i zasobu bogactwa całego społeczeństwa, co dodatkowo zwiększy atrakcyjność naszego rynku wewnętrznego, która jest ważnym czynnikiem decydującym o konkurencyjności kraju względem otoczenia międzynarodowego. Poprawi to warunki funkcjonowania przedsiębiorstw oraz ułatwi dostęp do finansowania projektów inwestycyjnych, co z kolei prowadzić będzie do wzrostu przedsiębiorczości względem scenariusza bazowego.

Wpływ podniesienia wieku emerytalnego na sektor finansów publicznych

Stopniowe podniesienie i zrównanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn w sposób bezpośredni i pośredni będzie oddziaływać na stan finansów publicznych. Szacunkowe skutki finansowe podwyższenia wieku emerytalnego w horyzoncie do 2060 r. opracowane zostały na podstawie dwóch wariantów założeń makroekonomicznych, z których jeden uwzględnił dotychczasowy stan prawny, a drugi sytuację po podniesieniu wieku emerytalnego.

Tabela 2. Założenia makroekonomiczne dotychczasowy stan prawny

Rok	Wskaźnik realnego wzrostu PKB	Średnioroczny wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem	Średnioroczny wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych dla gospodarstw domowych emerytów i rencistów	Wskaźnik realnego wzrostu przeciętnego wynagrodzenia
2011	103,952%	104,100%	104,600%	101,024%
2012	102,450%	102,800%	103,100%	101,134%
2013	103,353%	102,500%	102,800%	101,831%
2014	103,751%	102,500%	102,800%	102,627%
2015	103,925%	102,500%	102,800%	102,633%
2016	103,629%	102,500%	102,800%	102,627%
2017	103,671%	102,500%	102,800%	102,814%
2018	103,562%	102,400%	102,700%	102,938%
2019	103,266%	102,400%	102,700%	102,938%
2020	103,164%	102,400%	102,700%	103,093%
2021	103,017%	102,400%	102,700%	103,405%
2022	102,913%	102,400%	102,700%	103,327%
2023	102,828%	102,300%	102,600%	103,327%
2024	102,728%	102,300%	102,600%	103,299%
2025	102,667%	102,300%	102,600%	103,272%
2026	102,621%	102,300%	102,600%	103,245%
2027	102,587%	102,300%	102,600%	103,217%
2028	102,563%	102,200%	102,500%	103,190%
2029	102,536%	102,200%	102,500%	103,163%
2030	102,500%	102,200%	102,500%	103,135%
2031	102,460%	102,200%	102,500%	103,108%
2032	102,419%	102,200%	102,500%	103,081%
2033	102,381%	102,100%	102,400%	103,054%
2034	102,331%	102,100%	102,400%	103,026%
2035	102,265%	102,100%	102,400%	102,999%
2036	102,193%	102,100%	102,400%	102,972%
2037	102,112%	102,100%	102,400%	102,944%
2038	102,017%	102,000%	102,300%	102,917%
2039	101,916%	102,000%	102,300%	102,890%
2040	101,824%	102,000%	102,300%	102,862%
2041	101,750%	102,000%	102,300%	102,835%
2042	101,680%	102,000%	102,300%	102,808%
2043	101,596%	102,000%	102,300%	102,781%
2044	101,518%	102,000%	102,300%	102,753%
2045	101,455%	102,000%	102,300%	102,726%
2046	101,404%	102,000%	102,300%	102,699%
2047	101,358%	102,000%	102,300%	102,671%
2048	101,314%	102,000%	102,300%	102,644%
2049	101,281%	102,000%	102,300%	102,617%
2050	101,265%	102,000%	102,300%	102,590%
2051	101,265%	102,000%	102,300%	102,562%
2052	101,272%	102,000%	102,300%	102,535%
2053	101,274%	102,000%	102,300%	102,508%
2054	101,277%	102,000%	102,300%	102,481%
2055	101,292%	102,000%	102,300%	102,453%
2056	101,316%	102,000%	102,300%	102,426%
2057	101,350%	102,000%	102,300%	102,399%
2058	101,389%	102,000%	102,300%	102,371%
2059	101,423%	102,000%	102,300%	102,344%
2060	101,448%	102,000%	102,300%	102,317%

Tabela 3. Założenia makroekonomiczne podniesienie wieku emerytalnego

Rok	Wskaźnik realnego wzrostu PKB	Średnioroczny wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem	Średnioroczny wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych dla gospodarstw domowych emerytów i rencistów	Wskaźnik realnego wzrostu przeciętnego wynagrodzenia
2011	103,952%	104,100%	104,600%	101,024%
2012	102,450%	102,800%	103,100%	101,134%
2013	103,384%	102,500%	102,800%	101,831%
2014	103,811%	102,500%	102,800%	102,627%
2015	103,950%	102,500%	102,800%	102,633%
2016	103,735%	102,500%	102,800%	102,627%
2017	103,780%	102,500%	102,800%	102,814%
2018	103,680%	102,400%	102,700%	102,938%
2019	103,394%	102,400%	102,700%	102,938%
2020	103,300%	102,400%	102,700%	103,093%
2021	103,201%	102,400%	102,700%	103,405%
2022	103,081%	102,400%	102,700%	103,327%
2023	103,003%	102,300%	102,600%	103,327%
2024	102,913%	102,300%	102,600%	103,299%
2025	102,838%	102,300%	102,600%	103,272%
2026	102,791%	102,300%	102,600%	103,245%
2027	102,760%	102,300%	102,600%	103,217%
2028	102,738%	102,200%	102,500%	103,190%
2029	102,708%	102,200%	102,500%	103,163%
2030	102,671%	102,200%	102,500%	103,135%
2031	102,647%	102,200%	102,500%	103,108%
2032	102,633%	102,200%	102,500%	103,081%
2033	102,586%	102,100%	102,400%	103,054%
2034	102,549%	102,100%	102,400%	103,026%
2035	102,508%	102,100%	102,400%	102,999%
2036	102,450%	102,100%	102,400%	102,972%
2037	102,364%	102,100%	102,400%	102,944%
2038	102,283%	102,000%	102,300%	102,917%
2039	102,200%	102,000%	102,300%	102,890%
2040	102,127%	102,000%	102,300%	102,862%
2041	102,025%	102,000%	102,300%	102,835%
2042	101,916%	102,000%	102,300%	102,808%
2043	101,814%	102,000%	102,300%	102,781%
2044	101,729%	102,000%	102,300%	102,753%
2045	101,624%	102,000%	102,300%	102,726%
2046	101,528%	102,000%	102,300%	102,699%
2047	101,445%	102,000%	102,300%	102,671%
2048	101,365%	102,000%	102,300%	102,644%
2049	101,299%	102,000%	102,300%	102,617%
2050	101,236%	102,000%	102,300%	102,590%
2051	101,202%	102,000%	102,300%	102,562%
2052	101,190%	102,000%	102,300%	102,535%
2053	101,187%	102,000%	102,300%	102,508%
2054	101,192%	102,000%	102,300%	102,481%
2055	101,195%	102,000%	102,300%	102,453%
2056	101,196%	102,000%	102,300%	102,426%
2057	101,196%	102,000%	102,300%	102,399%
2058	101,215%	102,000%	102,300%	102,371%
2059	101,254%	102,000%	102,300%	102,344%
2060	101,300%	102,000%	102,300%	102,317%

Przedstawione poniżej skutki finansowe projektowanej zmiany nie mogą być bezpośrednio utożsamiane z równoważną zmianą wyniku sektora finansów publicznych. Niewątpliwa poprawa stanu finansów publicznych pozwoli na prowadzenie bardziej elastycznej polityki fiskalnej oraz ułatwi osiągnięcie trwałej równowagi sektora finansów publicznych. Mając jednak na uwadze postanowienia art. 50 ustawy o finansach publicznych, w tabeli 5 pokazano skutki nie tylko dla całego sektora finansów publicznych, ale także osobno dla budżetu państwa i jednostek samorządu terytorialnego. Oszacowane dla ww. podmiotów skutki zmiany wieku emerytalnego są przede wszystkim związane ze zmianami wysokości wpływów podatkowych, które zostały oszacowane przy założeniu stałego udziału podatków do PKB na poziomie zaobserwowanym w 2010 r. oraz z uwzględnieniem zmiany poziomu nominalnego PKB pomiędzy scenariuszem bazowym (bez zmian) a scenariuszem uwzględniającym wyższy wiek emerytalny. W oszacowaniu zmian wpływów podatkowych nie uwzględniono ewentualnych zmian systemowych w tym obszarze. W przypadku budżetu państwa, oprócz skutków związanych z wpływami podatkowymi, uwzględniono także skutki finansowe w odniesieniu do wybranych kategorii wydatkowych. Jedną z takich kategorii są wydatki na obronę narodową, które zgodnie z art. 7 ust. 1 ustawy o przebudowie i modernizacji technicznej oraz finansowaniu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, na finansowanie potrzeb obronnych Rzeczypospolitej Polskiej przeznaczają się corocznie wydatki z budżetu państwa w wysokości nie niższej niż 1,95% Produktu Krajowego Brutto z roku poprzedniego. Dodatkowo uwzględniono zmianę wydatków budżetu państwa na uposażenia emerytalne sędziów i prokuratorów oraz na nauczycielskie świadczenia kompensacyjne.

Prezentowane poniżej skutki nie obejmują pośrednich efektów projektowanych zmian strukturalnych, takich jak obniżenie kosztów obsługi długu. Spadek tych wydatków będzie wynikać bezpośrednio z mniejszych potrzeb pożyczkowych państwa i obniżenia poziomu długu publicznego, jak również z korzystniejszego postrzegania Polski przez inwestorów, w szczególności na rynkach międzynarodowych. Wprowadzane zmiany powinny przyczynić się również do poprawy oceny sytuacji finansów publicznych przez rynki finansowe, oceny wiarygodności kredytowej Polski i w konsekwencji do obniżenia rentowności polskich papierów skarbowych emitowanych zarówno w kraju, jak i za granicą. Korzystniejsze postrzeganie Polski jako emitenta oraz obniżenie rentowności polskich skarbowych papierów wartościowych będzie również w efekcie wpływać pozytywnie na możliwości pozyskania kapitału po niższych kosztach przez pozostałe jednostki sektora finansów publicznych (w tym przez jednostki samorządu terytorialnego) oraz pozostałe podmioty gospodarcze.

Z korzystniejszego postrzegania Polski przez inwestorów na rynku międzynarodowym, a co za tym idzie z możliwości pozyskania kapitału po niższych kosztach, skorzysta nie tylko budżet państwa, ale również samorzady i cała gospodarka. W poniższej tabeli założono, że zmiana różnicy pomiędzy dochodami ze składek a wydatkami na świadczenie FUS spowoduje równoważne zmniejszenie dotacji z budżetu państwa do FUS. Łączny efekt zmian podniesienia i zrównania wieku emerytalnego zawiera wpływ na budżet państwa, jednostki samorządu terytorialnego oraz FUS (w zakresie większych dochodów z tytułu refundacji składki przekazywanej do OFE), Funduszu Rezerwy Demograficznej, Funduszu Pracy, Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Z uwagi na zasady konstrukcji planu finansowego NFZ, założono neutralny wpływ zmian w tym funduszu na łączny efekt. Poniższe efekty nie uwzględniają zmian w KRUS.

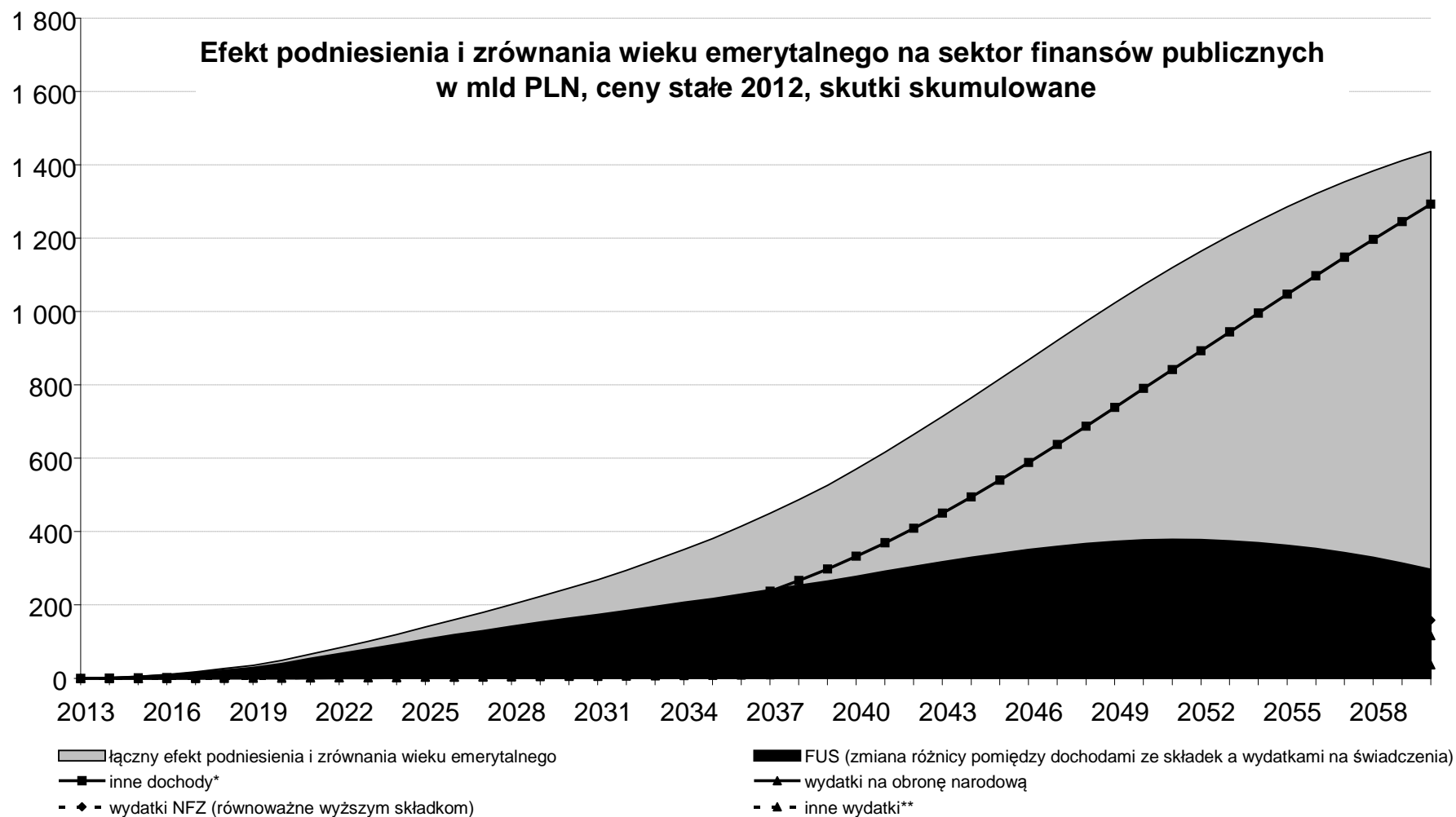
Tabela 4. Efekt podniesienia i zrównania wieku emerytalnego na sektor finansów publicznych – ceny stałe 2012, skutki skumulowane

	Łączny efekt zmian podniesienia i zrównania wieku emerytalnego	w tym:	
		budżet państwa	jednostki samorządu terytorialnego
mld zł			
2013	0,6	0,6	0,0
2014	2,4	2,4	0,0
2015	5,5	5,5	0,1
2016	10,0	10,0	0,2
2017	18,0	17,8	0,3
2018	26,4	26,0	0,5
2019	35,2	34,6	0,8
2020	48,7	47,7	1,2
2021	65,9	64,4	1,6
2022	83,2	81,0	2,2
2023	100,5	97,5	2,8
2024	119,6	115,6	3,6
2025	140,0	134,8	4,5
2026	160,0	153,4	5,5
2027	179,7	171,4	6,7
2028	200,9	190,8	8,0
2029	223,6	211,4	9,4
2030	246,3	231,8	11,0
2031	269,4	252,3	12,8
2032	294,9	274,9	14,7
2033	322,6	299,3	16,8

	Łączny efekt zmian podniesienia i zrównania wieku emerytalnego	w tym:	
		budżet państwa	jednostki samorządu terytorialnego
2034	351,2	324,4	19,2
2035	381,1	350,3	21,8
2036	414,2	379,0	24,6
2037	450,2	410,2	27,7
2038	487,6	442,4	31,0
2039	527,0	476,0	34,7
2040	570,3	513,0	38,7
2041	616,9	552,9	43,0
2042	664,9	593,6	47,5
2043	714,3	635,2	52,3
2044	765,0	677,7	57,4
2045	816,7	720,8	62,8
2046	868,9	764,1	68,3
2047	921,0	807,0	74,0
2048	972,8	849,5	79,7
2049	1 023,9	890,9	85,6
2050	1 073,3	930,5	91,6
2051	1 120,3	967,7	97,5
2052	1 164,8	1 002,3	103,5
2053	1 207,1	1 034,7	109,4
2054	1 247,3	1 064,9	115,3
2055	1 285,4	1 093,1	121,2
2056	1 321,3	1 119,1	127,0
2057	1 354,3	1 142,3	132,8
2058	1 384,4	1 162,7	138,4
2059	1 411,7	1 180,5	143,9
2060	1 436,6	1 196,0	149,4

Źródło: Obliczenia MF

Wykres 10. Wpływ podniesienia i zrównania wieku emerytalnego na sektor finansów publicznych (źródło Ministerstwo Finansów)



* podatki, składki na FP, FGŚP, FRD, dochody FUS z tytułu refundacji ubytku składki przekazywanej do OFE.

** wydatki budżetu państwa na uposażenia emerytalne sędziów i prokuratorów oraz na nauczycielskie świadczenia kompensacyjne, wydatki FP na świadczenia przedemerytalne i zasiłki dla bezrobotnych

Wpływ na podsektor ubezpieczeń społecznych

W początkowym okresie skutki finansowe projektowanej zmiany, z uwagi na zaproponowany mechanizm podwyższania wieku emerytalnego do wielkości docelowej (67 lat), będą stopniowo rosnać. Wynika to z systematycznego wzrostu liczby osób objętych zmianą (struktura demograficzna społeczeństwa), jak i z kumulacji skutków. W pierwszym okresie po podniesieniu wieku emerytalnego efekty ze względu na początkową małą liczbę osób, której zmiany będą dotyczyć, będą stosunkowo niewielkie. Jednakże wraz z każdym kolejnym rokiem obowiązywania zmiany zwiększać się będzie ww. grupa osób, aby z czasem wzrosnąć nawet do 2,7 mln osób (liczba osób objętych zmianami będzie wypadkową struktury demograficznej i harmonogramu wydłużania wieku emerytalnego).

Omówione poniżej oddziaływanie projektowanych zmian na poziom dochodów i wydatków sektora finansów publicznych dotyczy przede wszystkim bezpośrednich skutków dla podsektora ubezpieczeń społecznych (Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i zarządzanych przez niego funduszy, Narodowego Funduszu Zdrowia, Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz funduszy zarządzanych przez Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego). Efekty wprowadzanych zmian będą odmienne w zależności od typu funduszu. Przez pierwsze 40 lat największa poprawa wystąpi w przypadku funduszu emerytalnego. Wynika to z niższej (w porównaniu ze scenariuszem zachowania obecnego stanu prawnego) liczby świadczeniobiorców oraz wyższej liczby ubezpieczonych opłacających składki emerytalne. Ze względu na obowiązującą w Polsce formułę świadczenia, osoby przechodzące na emeryturę w wyższym wieku emerytalnym będą otrzymywać wyższe świadczenia. Z tego tytułu wydatki funduszu emerytalnego będą stopniowo rosnać, w wyniku czego wcześniej notowana poprawa salda funduszu emerytalnego będzie wygasać. Po 50 latach, roczne saldo funduszu emerytalnego osiągnie poziom zbliżony do salda prognozowanego przy zachowaniu obecnych zasad dotyczących wieku emerytalnego. Pomimo zbliżonego salda, wysokość indywidualnych świadczeń będzie jednak znacząco wyższa. Skumulowane oszczędności dla funduszu emerytalnego do roku 2060 wyniosą ponad 600 mld zł (cs 2012).

Podobnie skutki finansowe proponowanego rozwiązania będą rosnać, początkowo przede wszystkim jako efekt mniejszych wydatków na emerytury, następnie również jako efekt zwiększających się dochodów ze składek, dzięki zwiększonej aktywności zawodowej. W długim okresie projektowane zmiany będą jednak miały charakter wygaszający na saldo finansów publicznych. Prezentowane szacunki skutków finansowych wynikających ze zmiany

w poziomach składek i wydatków funduszy ubezpieczeniowych pozostających w kompetencji Prezesa ZUS zostały oszacowane na podstawie obliczeń dokonanych przez ZUS.

W zakresie wpływu projektowanych zmian na wynik Narodowego Funduszu Zdrowia przyjęto, iż zmiany te będą neutralne z uwagi na postanowienia art. 118 ust. 1 ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych stanowiący, iż Prezes Funduszu sporządza corocznie plan finansowy Funduszu zrównoważony w zakresie przychodów i kosztów. Oznacza to, że zwiększone wpływy ze składek na ubezpieczenie zdrowotne zostaną przez NFZ przeznaczone na finansowanie usług zdrowotnych i leków. Skumulowany efekt wyższych, w stosunku do scenariusza bez wydłużenia wieku emerytalnego, składek zdrowotnych wyniesie 3 mld zł po dziesięciu latach, w 2043 r. skumulowany efekt będzie wynosił już ponad 51 mld zł, by w 2060 r. osiągnąć poziom ponad 158 mld zł (kwoty podane są w cenach roku 2012 r.).

Analogiczne założenie przyjęto odnośnie do Funduszu Składowego KRUS z uwagi na postanowienia art. 77 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników, zgodnie z którym fundusz składowy tworzy się ze składek na ubezpieczenie wypadkowe, chorobowe i macierzyńskie oraz z innych źródeł określonych w statucie funduszu składowego, zapewniając pełne pokrycie wydatków funduszu składowego oraz odpisów na fundusz administracyjny i fundusz prewencji i rehabilitacji.

W obliczeniach szacunkowych skutków finansowych dla Funduszu Ubezpieczeń Społecznych wykorzystano prognozowane liczby pracujących oraz stopy bezrobocia w poszczególnych latach w podziale na kohorty wiekowo-płciowe, a także liczby osób pracujących i pracujących poza rolnictwem z wariantu bazowego AWG.

Szacunków dokonano w warunkach obecnie obowiązującego mechanizmu waloryzacji świadczeń. Wskaźniki waloryzacji świadczeń przyjęto na najniższym poziomie, tzn. na poziomie wskaźników cen towarów i usług konsumpcyjnych zwiększonych o 20% realnego wzrostu przeciętnego wynagrodzenia.

W obliczeniach przyjęto, że emerytura ze środków zewidencjonowanych na subkoncie w ZUS wyliczana i waloryzowana będzie na takich samych zasadach jak emerytura z I filaru. Szacunki przeprowadzone były dla podwyższonego wieku emerytalnego wyrażonego liczbami naturalnymi. W warunkach, w których wiek emerytalny wynosi 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn założono utrzymanie częstości przyznawania rent z tytułu niezdolności do pracy na średnim poziomie zaobserwowanym w latach 2008 – 2010.

Uzyskane wyniki przedstawione zostały w poniższych tabelach.

Tabela 5. Prognoza wpływów do FUS*), wydatków FUS na świadczenia oraz salda rocznego FUS – ceny stałe 2012 r. w latach 2013 – 2060

Rok	Wpływy do FUS ¹⁾			Wydatki na świadczenia z FUS			Saldo roczne FUS (wpływy minus wydatki)		
	Obecny wiek emerytalny	Podwyższony wiek emerytalny	Różnica - podwyższony wiek emerytalny minus obecny wiek emerytalny	Obecny wiek emerytalny	Podwyższony wiek emerytalny	Różnica - podwyższony wiek emerytalny minus obecny wiek emerytalny	Obecny wiek emerytalny	Podwyższony wiek emerytalny	Różnica - podwyższony wiek emerytalny minus obecny wiek emerytalny
	<i>w mld zł</i>								
2013	126,7	126,8	0,0	175,4	175,4	0,0	-48,7	-48,7	0,0
2014	130,1	130,3	0,1	179,9	180,0	0,0	-49,8	-49,7	0,1
2015	134,3	134,6	0,3	186,4	186,4	0,0	-52,0	-51,8	0,3
2016	138,9	139,3	0,5	192,7	189,3	-3,4	-53,9	-50,0	3,9
2017	142,2	142,8	0,7	199,0	192,8	-6,3	-56,8	-49,8	6,9
2018	146,2	147,2	0,9	205,4	199,5	-6,0	-59,2	-52,3	6,9
2019	150,3	151,5	1,2	211,6	205,9	-5,7	-61,4	-54,5	6,9
2020	154,6	156,1	1,5	217,6	208,2	-9,4	-63,1	-52,1	10,9
2021	159,6	161,3	1,8	223,7	211,6	-12,1	-64,1	-50,2	13,9
2022	164,5	166,6	2,0	230,0	218,9	-11,1	-65,5	-52,3	13,2
2023	169,6	172,0	2,4	236,4	226,5	-10,1	-66,8	-54,5	12,4
2024	174,6	177,3	2,7	242,7	232,2	-10,6	-68,0	-54,8	13,3
2025	179,6	182,8	3,1	248,7	238,1	-10,6	-69,0	-55,4	13,7
2026	184,7	188,2	3,5	254,4	245,6	-8,8	-69,6	-57,3	12,3
2027	189,9	193,8	3,9	259,8	252,8	-7,0	-69,9	-58,9	11,0
2028	195,1	199,5	4,4	265,4	258,3	-7,1	-70,3	-58,8	11,5
2029	200,4	205,3	4,9	270,6	263,6	-7,0	-70,1	-58,3	11,9
2030	206,0	211,4	5,4	275,7	270,3	-5,4	-69,8	-58,9	10,8
2031	211,4	217,4	6,0	280,7	276,7	-3,9	-69,2	-59,3	9,9
2032	217,0	223,6	6,6	285,6	281,3	-4,2	-68,6	-57,8	10,8
2033	222,6	229,9	7,3	290,6	286,5	-4,2	-68,0	-56,6	11,5
2034	228,2	236,3	8,1	295,4	292,7	-2,7	-67,2	-56,4	10,9
2035	233,9	242,8	8,9	300,1	298,8	-1,4	-66,3	-56,0	10,3
2036	239,5	249,3	9,9	304,8	303,0	-1,7	-65,3	-53,7	11,6
2037	244,9	255,8	10,9	309,2	307,6	-1,6	-64,3	-51,8	12,5
2038	250,3	262,2	11,9	313,9	313,9	0,0	-63,6	-51,7	11,9
2039	255,6	268,6	13,0	318,3	319,9	1,6	-62,8	-51,3	11,4
2040	260,7	275,0	14,3	322,7	324,0	1,3	-62,0	-49,0	13,0
2041	265,7	281,2	15,5	326,9	328,5	1,6	-61,3	-47,3	14,0
2042	270,4	287,1	16,7	331,1	334,7	3,5	-60,7	-47,5	13,2
2043	275,0	292,9	17,9	335,3	340,7	5,4	-60,3	-47,8	12,5
2044	279,5	298,5	19,0	339,5	346,7	7,1	-60,1	-48,2	11,8
2045	283,9	304,0	20,1	343,7	352,6	8,9	-59,8	-48,6	11,1
2046	288,3	309,3	21,0	347,9	358,8	10,9	-59,6	-49,5	10,1
2047	292,6	314,4	21,8	352,2	365,2	12,9	-59,6	-50,7	8,9
2048	297,0	319,5	22,5	356,8	371,5	14,8	-59,8	-52,1	7,7
2049	301,3	324,3	23,0	361,3	378,2	16,9	-60,0	-53,9	6,1
2050	305,5	329,0	23,5	365,7	385,1	19,5	-60,2	-56,2	4,0
2051	309,7	333,4	23,7	369,9	392,1	22,1	-60,3	-58,7	1,6
2052	313,9	337,6	23,8	374,0	398,7	24,7	-60,2	-61,1	-0,9

Tabela 5. cd. Prognoza wpływów do FUS*), wydatków FUS na świadczenia oraz salda rocznego FUS – ceny stałe 2012 r. w latach 2013 – 2060

Rok	Wpływy do FUS ¹⁾			Wydatki na świadczenia z FUS			Saldo roczne FUS (wpływy minus wydatki)		
	Obecny wiek emerytalny	Podwyższony wiek emerytalny	Różnica - podwyższony wiek emerytalny minus obecny wiek emerytalny	Obecny wiek emerytalny	Podwyższony wiek emerytalny	Różnica - podwyższony wiek emerytalny minus obecny wiek emerytalny	Obecny wiek emerytalny	Podwyższony wiek emerytalny	Różnica - podwyższony wiek emerytalny minus obecny wiek emerytalny
w mld zł									
2053	318,1	341,9	23,8	378,1	405,0	26,9	-60,0	-63,1	-3,1
2054	322,3	346,1	23,8	382,0	411,0	28,9	-59,7	-64,8	-5,1
2055	326,7	350,5	23,8	386,0	416,8	30,9	-59,3	-66,3	-7,0
2056	331,2	354,9	23,8	389,8	422,6	32,7	-58,7	-67,7	-9,0
2057	335,7	359,3	23,6	393,6	428,2	34,7	-57,8	-69,0	-11,1
2058	340,5	363,7	23,2	397,1	433,7	36,5	-56,7	-70,0	-13,3
2059	345,3	368,2	22,9	400,5	438,7	38,2	-55,2	-70,6	-15,3
2060	350,2	372,8	22,6	403,6	443,2	39,6	-53,4	-70,5	-17,0

¹⁾ wpływy składkowe do FUS i dotacja celowa na pokrycie świadczeń refundowanych z budżetu państwa

W przedstawionych prognozach nie uwzględniono wpływu wypłat emerytur częściowych na kształtowanie się sytuacji finansowej funduszu emerytalnego. Oszacowanie liczby wypłacanych emerytur częściowych wydaje się być w chwili obecnej niemożliwe, ze względu na brak podstawowych informacji co do przewidywalnych zachowań ludzi w przyszłej sytuacji na rynku pracy. Można jednak przyjąć z dużym prawdopodobieństwem, że wypłaty emerytur częściowych jedynie w bardzo nieznaczny sposób wpłyną na kształtowanie się finansów funduszu emerytalnego w poszczególnych latach prognozy, ze względu na fakt, że kwota wypłat na emerytury częściowe będzie zmniejszać wypłaty świadczeń w wieku emerytalnym. W konsekwencji w długim horyzoncie czasowym skutki powinny być neutralne.

Zgodnie z prognozą, spodziewana jest stopniowa nieznaczna poprawa sytuacji finansowej Funduszu Ubezpieczeń Społecznych sięgająca do ok. 4% kwoty wydatków w danym roku w latach 2030 – 2040. Wynika to ze zwiększających się wpływów ze składek i zmniejszających się wydatków na świadczenia do roku 2037 – 2038. Po tym okresie wydatki na świadczenia stopniowo rosną i od 2052 r. przekraczają prognozowany wzrost z tytułu składek. Oznacza to, że w okresie od ok. 2040 r. korzyści dla indywidualnych świadczeniobiorców z tytułu pobierania wyższych świadczeń będą stopniowo przewyższać korzyści dla FUS z tytułu dłużej pobieranych składek.

Tabela 6. Prognoza wpływów składkowych do funduszu emerytalnego, wydatków funduszu emerytalnego na świadczenia oraz salda rocznego funduszu emerytalnego – ceny stałe 2012 r., lata 2013 – 2060

Rok	Wpływy składkowe do funduszu emerytalnego			Wydatki na świadczenia z funduszu emerytalnego			Saldo roczne funduszu emerytalnego (wpływy minus wydatki)		
	Obecny wiek emerytalny	Podwyższony wiek emerytalny	Różnica - podwyższony wiek emerytalny minus obecny wiek emerytalny	Obecny wiek emerytalny	Podwyższony wiek emerytalny	Różnica - podwyższony wiek emerytalny minus obecny wiek emerytalny	Obecny wiek emerytalny	Podwyższony wiek emerytalny	Różnica - podwyższony wiek emerytalny minus obecny wiek emerytalny
	w mld zł								
2013	73,8	73,8	0,0	113,8	113,8	0,0	-40,0	-40,0	0,0
2014	75,1	75,2	0,1	117,1	117,1	0,0	-42,0	-41,9	0,1
2015	77,1	77,3	0,2	122,7	122,7	0,0	-45,6	-45,4	0,2
2016	79,6	79,9	0,3	128,3	124,1	-4,1	-48,6	-44,3	4,3
2017	81,0	81,5	0,4	133,8	126,3	-7,5	-52,8	-44,9	7,9
2018	83,3	83,8	0,5	139,5	132,2	-7,3	-56,2	-48,3	7,9
2019	85,5	86,2	0,7	144,7	137,7	-7,0	-59,3	-51,6	7,7
2020	87,9	88,8	0,9	149,7	138,3	-11,4	-61,8	-49,6	12,3
2021	90,7	91,7	1,0	154,6	139,8	-14,7	-63,9	-48,1	15,8
2022	93,4	94,7	1,3	159,3	145,5	-13,7	-65,9	-50,9	14,9
2023	96,2	97,7	1,4	163,9	151,2	-12,7	-67,7	-53,6	14,0
2024	99,1	100,7	1,6	168,3	154,8	-13,4	-69,2	-54,2	15,0
2025	101,8	103,7	1,8	172,2	158,5	-13,7	-70,3	-54,8	15,5
2026	104,7	106,7	2,1	175,6	163,6	-12,0	-70,9	-56,8	14,0
2027	107,6	109,9	2,3	178,6	168,3	-10,3	-71,0	-58,4	12,5
2028	110,5	113,1	2,5	181,5	170,8	-10,7	-71,0	-57,7	13,3
2029	113,5	116,3	2,8	184,0	173,0	-11,0	-70,4	-56,6	13,8
2030	116,6	119,7	3,2	186,1	176,5	-9,7	-69,6	-56,8	12,8
2031	119,6	123,1	3,5	188,1	179,6	-8,5	-68,5	-56,5	12,0
2032	122,8	126,6	3,8	189,9	180,5	-9,4	-67,1	-53,9	13,3
2033	125,9	130,1	4,2	191,7	181,6	-10,1	-65,8	-51,5	14,3
2034	129,1	133,8	4,6	193,3	184,0	-9,2	-64,2	-50,3	13,9
2035	132,3	137,4	5,1	194,8	186,3	-8,5	-62,5	-48,9	13,6
2036	135,4	141,1	5,7	196,2	186,3	-9,9	-60,8	-45,2	15,6
2037	138,5	144,7	6,3	197,6	186,7	-10,9	-59,2	-42,0	17,2
2038	141,5	148,3	6,9	199,2	189,0	-10,2	-57,8	-40,7	17,0
2039	144,4	151,9	7,5	200,7	191,2	-9,5	-56,3	-39,3	17,0
2040	147,4	155,6	8,2	202,3	191,1	-11,2	-54,9	-35,5	19,4
2041	150,1	159,1	8,9	203,9	191,5	-12,4	-53,7	-32,3	21,3
2042	152,8	162,5	9,6	205,5	194,0	-11,5	-52,6	-31,5	21,1
2043	155,4	165,7	10,3	207,3	196,6	-10,7	-51,8	-30,8	21,0
2044	157,9	168,9	10,9	209,2	199,1	-10,1	-51,2	-30,2	21,1
2045	160,4	171,9	11,6	211,1	201,6	-9,5	-50,7	-29,6	21,0
2046	162,7	174,9	12,1	213,0	204,5	-8,5	-50,2	-29,6	20,7
2047	165,1	177,6	12,5	215,1	207,5	-7,7	-50,0	-29,8	20,2
2048	167,3	180,3	12,9	217,5	210,6	-6,8	-50,2	-30,3	19,8
2049	169,6	182,9	13,3	219,9	214,3	-5,6	-50,4	-31,4	18,9
2050	171,8	185,3	13,5	222,4	218,6	-3,8	-50,6	-33,2	17,3
2051	174,0	187,7	13,7	224,6	222,9	-1,7	-50,6	-35,2	15,4
2052	176,2	189,9	13,7	226,7	227,1	0,4	-50,5	-37,2	13,3

Tabela 6. cd. Prognoza wpływów składkowych do funduszu emerytalnego, wydatków funduszu emerytalnego na świadczenia oraz salda rocznego funduszu emerytalnego – ceny stałe 2012 r., lata 2013 – 2060

Rok	Wpływy składkowe do funduszu emerytalnego			Wydatki na świadczenia z funduszu emerytalnego			Saldo roczne funduszu emerytalnego (wpływy minus wydatki)		
	Obecny wiek emerytalny	Podwyższony wiek emerytalny	Różnica - podwyższony wiek emerytalny minus obecny wiek emerytalny	Obecny wiek emerytalny	Podwyższony wiek emerytalny	Różnica - podwyższony wiek emerytalny minus obecny wiek emerytalny	Obecny wiek emerytalny	Podwyższony wiek emerytalny	Różnica - podwyższony wiek emerytalny minus obecny wiek emerytalny
	W mld zł								
2053	178,4	192,1	13,7	228,7	230,8	2,1	-50,3	-38,7	11,6
2054	180,6	194,4	13,7	230,8	234,3	3,6	-50,1	-39,9	10,2
2055	182,9	196,7	13,7	232,7	237,7	5,0	-49,8	-41,0	8,8
2056	185,3	199,0	13,7	234,6	241,0	6,4	-49,3	-42,0	7,3
2057	187,7	201,3	13,6	236,2	244,3	8,0	-48,5	-43,0	5,5
2058	190,2	203,6	13,4	237,7	247,4	9,7	-47,5	-43,8	3,7
2059	192,8	206,0	13,2	238,9	250,0	11,2	-46,1	-44,0	2,0
2060	195,5	208,5	13,0	240,0	252,3	12,4	-44,4	-43,8	0,6

Zaprezentowany w powyższej tabeli wpływ podwyższenia wieku emerytalnego na saldo funduszu emerytalnego ilustruje wzrost kwot wypłacanych świadczeń. Rosną bowiem zarówno wpływy, a poczynając od 2052 r. również wydatki tego funduszu.

Tabela 7. Prognoza wpływów do funduszu rentowego*), wydatków funduszu rentowego na świadczenia oraz salda rocznego funduszu rentowego – ceny stałe 2012 r., lata 2013 – 2060

Rok	Wpływy do funduszu rentowego ¹⁾			Wydatki na świadczenia z funduszu rentowego			Saldo roczne funduszu rentowego (wpływy minus wydatki)		
	Obecny wiek emerytalny	Podwyższony wiek emerytalny	Różnica - podwyższony wiek emerytalny minus obecny wiek emerytalny	Obecny wiek emerytalny	Podwyższony wiek emerytalny	Różnica - podwyższony wiek emerytalny minus obecny wiek emerytalny	Obecny wiek emerytalny	Podwyższony wiek emerytalny	Różnica - podwyższony wiek emerytalny minus obecny wiek emerytalny
	w mld zł								
2013	35,4	35,4	0,0	43,2	43,2	0,0	-7,8	-7,8	0,0
2014	36,8	36,8	0,0	43,7	43,7	0,0	-6,9	-6,9	0,0
2015	38,3	38,4	0,1	44,0	44,0	0,0	-5,8	-5,7	0,1
2016	39,6	39,8	0,1	44,4	45,0	0,7	-4,7	-5,3	-0,5
2017	40,8	41,1	0,2	44,7	45,9	1,2	-3,8	-4,9	-1,1
2018	42,1	42,4	0,3	45,1	46,4	1,2	-3,0	-4,0	-0,9
2019	43,3	43,7	0,3	45,8	47,0	1,2	-2,4	-3,3	-0,8
2020	44,6	45,0	0,4	46,5	48,4	1,9	-1,9	-3,4	-1,5
2021	46,1	46,5	0,5	47,4	49,8	2,4	-1,4	-3,3	-1,9
2022	47,6	48,1	0,5	48,6	51,0	2,4	-1,0	-2,9	-1,9
2023	49,0	49,7	0,7	50,0	52,5	2,5	-0,9	-2,8	-1,8
2024	50,6	51,3	0,8	51,5	54,2	2,7	-1,0	-2,9	-1,9

Tabela 7. cd. Prognoza wpływów do funduszu rentowego*), wydatków funduszu rentowego na świadczenia oraz salda rocznego funduszu rentowego – ceny stałe 2012 r., lata 2013 – 2060

Rok	Wpływy do funduszu rentowego ^{*)}			Wydatki na świadczenia z funduszu rentowego			Saldo roczne funduszu rentowego (wpływy minus wydatki)		
	Obecny wiek emerytalny	Podwyższony wiek emerytalny	Różnica - podwyższony wiek emerytalny minus obecny wiek emerytalny	Obecny wiek emerytalny	Podwyższony wiek emerytalny	Różnica - podwyższony wiek emerytalny minus obecny wiek emerytalny	Obecny wiek emerytalny	Podwyższony wiek emerytalny	Różnica - podwyższony wiek emerytalny minus obecny wiek emerytalny
w mld zł									
2025	52,1	52,9	0,9	53,2	56,1	2,9	-1,2	-3,2	-2,0
2026	53,5	54,5	1,0	55,1	58,0	2,9	-1,6	-3,4	-1,9
2027	55,1	56,3	1,1	57,2	60,1	2,9	-2,0	-3,9	-1,8
2028	56,6	57,9	1,2	59,4	62,7	3,3	-2,7	-4,7	-2,1
2029	58,2	59,6	1,4	61,6	65,3	3,7	-3,4	-5,6	-2,3
2030	59,9	61,4	1,6	64,0	67,9	3,9	-4,1	-6,5	-2,4
2031	61,5	63,3	1,7	66,5	70,6	4,2	-4,9	-7,4	-2,4
2032	63,2	65,1	1,9	69,0	73,8	4,8	-5,8	-8,7	-2,8
2033	64,9	67,0	2,2	71,6	77,1	5,4	-6,8	-10,0	-3,3
2034	66,6	68,9	2,4	74,1	80,1	5,9	-7,7	-11,2	-3,6
2035	68,2	70,9	2,6	76,6	83,2	6,5	-8,4	-12,3	-3,9
2036	69,9	72,8	2,9	79,1	86,6	7,5	-9,2	-13,8	-4,6
2037	71,5	74,7	3,2	81,4	89,9	8,6	-9,9	-15,2	-5,3
2038	73,1	76,6	3,5	83,8	93,2	9,3	-10,7	-16,5	-5,8
2039	74,7	78,6	3,8	86,0	96,3	10,2	-11,3	-17,6	-6,4
2040	76,3	80,5	4,2	88,1	99,7	11,5	-11,8	-19,2	-7,4
2041	77,8	82,4	4,6	90,2	103,0	12,9	-12,4	-20,7	-8,3
2042	79,2	84,1	4,9	92,0	105,9	13,9	-12,9	-21,9	-9,0
2043	80,6	85,8	5,3	93,8	108,8	14,9	-13,3	-23,0	-9,7
2044	81,9	87,5	5,6	95,6	111,6	16,0	-13,7	-24,1	-10,4
2045	83,3	89,2	5,9	97,3	114,4	17,1	-14,0	-25,2	-11,2
2046	84,7	90,9	6,2	99,1	117,2	18,1	-14,4	-26,4	-11,9
2047	86,2	92,6	6,4	100,9	120,0	19,2	-14,7	-27,5	-12,8
2048	87,7	94,3	6,6	102,5	122,8	20,2	-14,9	-28,5	-13,6
2049	89,1	95,9	6,8	104,1	125,3	21,1	-15,0	-29,3	-14,3
2050	90,6	97,5	6,9	105,7	127,5	21,8	-15,2	-30,1	-14,9
2051	92,0	99,0	7,0	107,4	129,7	22,3	-15,4	-30,7	-15,4
2052	93,4	100,4	7,0	109,0	131,8	22,8	-15,6	-31,4	-15,8
2053	94,9	101,9	7,0	110,7	134,0	23,4	-15,8	-32,1	-16,3
2054	96,3	103,3	7,0	112,2	136,1	23,9	-15,9	-32,8	-16,9
2055	97,8	104,8	7,0	113,8	138,2	24,4	-16,0	-33,4	-17,4
2056	99,3	106,3	7,0	115,3	140,2	24,9	-16,0	-33,9	-17,9
2057	100,8	107,7	6,9	116,9	142,1	25,2	-16,0	-34,3	-18,3
2058	102,4	109,2	6,8	118,5	143,9	25,4	-16,1	-34,7	-18,6
2059	103,9	110,6	6,7	120,1	145,7	25,6	-16,1	-35,1	-18,9
2060	105,5	112,1	6,6	121,5	147,3	25,8	-16,0	-35,3	-19,3

*) wpływy składkowe do funduszu rentowego i dotacja celowa na pokrycie świadczeń refundowanych z budżetu państwa

Przy przyjętych założeniach dotyczących utrzymania częstości przyznawania rent z tytułu niezdolności do pracy na średnim poziomie zaobserwowanym w latach 2008 – 2010, a także w związku ze wzrostem kwot wypłacanych rent rodzinnych (pochodnych wyższych emerytur) w wyniku podniesienia wieku emerytalnego pogorszeniu ulega saldo funduszu rentowego. Pogorszenie salda rocznego funduszu rentowego wynika również z późniejszego przyznawania emerytur z urzędu, a więc z dłuższego okresu wypłacania rent z tytułu niezdolności do pracy (w warunkach podwyższonego wieku emerytalnego).

Jednocześnie w związku z wprowadzeniem minimalnej kwoty odpisu na prewencję wypadkową należy oczekiwać wzrostu wydatków z tego tytułu.

Tabela 8. Prognoza wpływów składkowych do funduszu wypadkowego i odpisu na prewencję wypadkową w latach 2013 – 2060 kwoty nominalne

Rok	Wpływy składkowe do funduszu wypadkowego		Odpis na prewencję wypadkową			
	Obecny wiek emerytalny	Podwyższony wiek emerytalny	Obecny wiek emerytalny	Podwyższony wiek emerytalny	Obecny wiek emerytalny	Podwyższony wiek emerytalny
	<i>w mld zł</i>		<i>w % przypisu składek</i>		<i>w mld zł</i>	
2013	6,8	6,8	0,054%	0,50%	0,004	0,034
2014	7,2	7,2	0,054%	0,50%	0,004	0,036
2015	7,7	7,7	0,054%	0,65%	0,004	0,050
2016	8,2	8,2	0,054%	0,80%	0,004	0,066
2017	8,6	8,7	0,054%	0,80%	0,005	0,070
2018	9,1	9,2	0,054%	0,80%	0,005	0,074
2019	9,6	9,7	0,054%	0,80%	0,005	0,078
2020	10,1	10,2	0,054%	0,80%	0,005	0,082
2021	10,7	10,8	0,054%	0,80%	0,006	0,086
2022	11,3	11,5	0,054%	0,80%	0,006	0,092
2023	11,9	12,1	0,054%	0,80%	0,006	0,097
2024	12,6	12,8	0,054%	0,80%	0,007	0,102
2025	13,3	13,5	0,054%	0,80%	0,007	0,108
2026	13,9	14,2	0,054%	0,80%	0,007	0,114
2027	14,7	14,9	0,054%	0,80%	0,008	0,119
2028	15,4	15,7	0,054%	0,80%	0,008	0,126
2029	16,2	16,5	0,054%	0,80%	0,009	0,132
2030	17,0	17,4	0,054%	0,80%	0,009	0,139
2031	17,8	18,3	0,054%	0,80%	0,010	0,146
2032	18,7	19,2	0,054%	0,80%	0,010	0,154
2033	19,6	20,2	0,054%	0,80%	0,011	0,162
2034	20,5	21,2	0,054%	0,80%	0,011	0,170
2035	21,4	22,2	0,054%	0,80%	0,012	0,178
2036	22,4	23,2	0,054%	0,80%	0,012	0,186
2037	23,4	24,3	0,054%	0,80%	0,013	0,194
2038	24,3	25,4	0,054%	0,80%	0,013	0,203
2039	25,3	26,5	0,054%	0,80%	0,014	0,212
2040	26,3	27,7	0,054%	0,80%	0,014	0,222

Tabela 8. cd. Prognoza wpływów składkowych do funduszu wypadkowego i odpisu na prewencję wypadkową w latach 2013 – 2060 kwoty nominalne

Rok	Wpływy składkowe do funduszu wypadkowego		Odpis na prewencję wypadkową			
	Obecny wiek emerytalny	Podwyższony wiek emerytalny	Obecny wiek emerytalny	Podwyższony wiek emerytalny	Obecny wiek emerytalny	Podwyższony wiek emerytalny
	<i>w mld zł</i>		<i>w % przypisu składek</i>		<i>w mld zł</i>	
2041	27,4	28,9	0,054%	0,80%	0,015	0,231
2042	28,4	30,1	0,054%	0,80%	0,015	0,241
2043	29,5	31,3	0,054%	0,80%	0,016	0,250
2044	30,5	32,5	0,054%	0,80%	0,016	0,260
2045	31,6	33,7	0,054%	0,80%	0,017	0,270
2046	32,7	35,0	0,054%	0,80%	0,018	0,280
2047	33,8	36,2	0,054%	0,80%	0,018	0,290
2048	35,0	37,5	0,054%	0,80%	0,019	0,300
2049	36,2	38,8	0,054%	0,80%	0,019	0,310
2050	37,4	40,1	0,054%	0,80%	0,020	0,321
2051	38,6	41,5	0,054%	0,80%	0,021	0,332
2052	39,9	42,8	0,054%	0,80%	0,021	0,342
2053	41,2	44,2	0,054%	0,80%	0,022	0,354
2054	42,6	45,6	0,054%	0,80%	0,023	0,365
2055	44,0	47,1	0,054%	0,80%	0,024	0,377
2056	45,5	48,6	0,054%	0,80%	0,024	0,389
2057	47,0	50,2	0,054%	0,80%	0,025	0,402
2058	48,6	51,8	0,054%	0,80%	0,026	0,414
2059	50,3	53,5	0,054%	0,80%	0,027	0,428
2060	52,0	55,3	0,054%	0,80%	0,028	0,442

Wpływ na kształtowanie się sytuacji finansowej Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego

W przypadku likwidacji wcześniejszych emerytur rolniczych (55 lat kobieta, 60 lat mężczyzna) od 2018 r. nastąpi częściowe zmniejszenie wydatków funduszu emerytalno-rentowego (prawo zachowają jedynie osoby, które spełnią wymagane warunki do 31.12.2017 r.). W 2011 r. wcześniejsze emerytury rolnicze pobierało przeciętnie miesięcznie 50.328 osób. Wydatki na ich sfinansowanie wyniosły ok. 495 mln zł. Przy likwidacji całkowitej wypłaty tych świadczeń od 2018 r., szacowane oszczędności z tego tytułu wyniosłyby ok. 495 mln zł (kwota nie uwzględnia skutków waloryzacji świadczeń od 2012 do 2018 r. oraz zmian w liczbie przyznawanych świadczeń).

Ocena wpływu regulacji na rynek pracy i konkurencyjność przedsiębiorstw

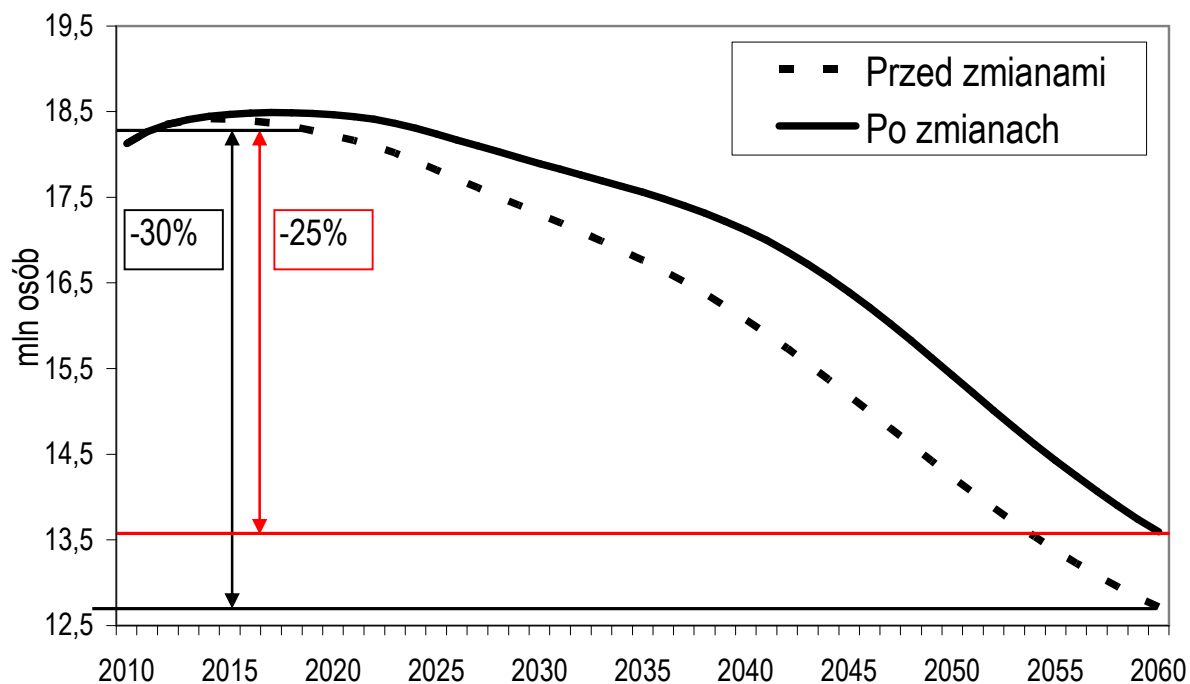
Wpływ na rynek pracy oraz konkurencyjność przedsiębiorstw został opisany powyżej, w części dotyczącej sytuacji makroekonomicznej.

Dodatkowo, należy podkreślić, że proponowane rozwiązanie będzie miało istotny wpływ na kształtowanie się sytuacji na rynku pracy. Zmiany podaży pracy w wyniku podwyższenia wieku emerytalnego (w tys.) ilustrują poniższy wykres i tabela.

Tabela 9. Zmiana podaży pracy w latach 2013 – 2060 na skutek podwyższenia wieku emerytalnego

Rok	Prognoza	Prognoza po zmianach	Przyrost
2013	18 352	18 408	56
2020	18 225	18 465	241
2030	17 306	17 894	589
2040	16 072	17 117	1 045
2050	14 233	15 423	1 190
2060	12 717	13 594	877

Wykres 11. Zmiana podaży pracy w latach 2010 – 2060 na skutek podwyższenia wieku emerytalnego



Źródło: obliczenia własne. Na wykresie górną linią poziomą oznaczono poziom podaży pracy w roku 2010, a dolną jej prognozowany poziom w roku 2060 po podniesieniu wieku emerytalnego

Ocena wpływu na gospodarstwa domowe

Wysokość emerytur z systemu powszechnego

Proponowana zmiana wpłynie pozytywnie na wysokość świadczeń z systemu powszechnego. Emerytury z systemu powszechnego będą wyższe dzięki:

- wydłużeniu okresu aktywności zawodowej, co oznacza wyższą wartość kapitału emerytalnego (zarówno OFE jak i ZUS),
- dodatkowym waloryzacja konta emerytalnego ze względu na odsunięcie w czasie momentu przejścia na emeryturę,
- szybszej dynamice PKB oraz funduszu wynagrodzeń, co pozwoli na wyższe wskaźniki waloryzacji kapitału emerytalnego (dotyczy obu filarów).

Poniżej przedstawiono szacunki wpływu zmiany wieku emerytalnego na wysokość emerytury dla osoby, która otrzymywała przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej.

Wysokość świadczeń emerytalnych oszacowano dla kobiet urodzonych od 1953 r. do 1974 r. oraz dla mężczyzn urodzonych od 1948 r. do 1974 r. Założono, że wszystkie osoby rozpoczęły pracę w wieku 24 lat, zarabiają na poziomie 100% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej. Przyjęto następujące warunki stażowe:

- okresy składkowe dla kobiet w wieku 60 lat – 36 lat i dla mężczyzn w wieku 65 lat – 41 lat,
- okresy nieskładkowe dla obu płci – 5 lat (np. studia – wpływ na kapitał początkowy),
- liczba okresów składkowych (lat pracy) wzrasta o taką samą wartość jak wiek emerytalny.

Osoby urodzone do końca grudnia 1968 r. nie przystąpiły do OFE, natomiast osoby urodzone po 31 grudnia 1968 r. są członkami OFE.

Wszystkie osoby mają naliczony kapitał początkowy na dzień 1 stycznia 1999 r. Im osoba starsza tym dłuższy staż pracy przed 1999 r., a tym samym naliczona większa wartość kapitału początkowego. W zależności od daty urodzenia kapitał początkowy został naliczony: w przypadku kobiet za od 1 do 21 lat okresów składkowych oraz w przypadku mężczyzn za od 1 do 27 lat okresów składkowych. Wszystkim osobom w kapitale początkowym została uwzględniona liczba okresów nieskładkowych (maksymalnie 5 lat) w wysokości nie wyższej jednak niż 1/3 liczby okresów składkowych przed 1999 r.

Przyjęto, że emerytura (z konta i subkonta w ZUS oraz rachunku w OFE) jest naliczana według tej samej formuły, tj. dzieląc wypracowany ze składek emerytalnych kapitał przez średnie dalsze trwanie życia. Średnie dalsze trwanie życia przyjęto według prognozy demograficznej Eurostatu BASE_2012 sporządzonej dla celów AWG.

Dla kobiet urodzonych w 1953 r., które nie przystąpiły do OFE oszacowano emerytury mieszane według następującej proporcji: 20% emerytury naliczanej według starych zasad oraz 80% emerytury według nowych zasad.

Szacunków dotyczących wysokości emerytur w zakresie obowiązującego obecnie wieku emerytalnego dokonano o założenia makroekonomiczne Ministerstwa Finansów w wariantcie bez zmian. Natomiast szacunki dotyczące wysokości emerytur po wprowadzeniu projektowanych zmian wieku emerytalnego oparto o prezentowane powyżej założenia makroekonomiczne Ministerstwa Finansów w wariantcie po wprowadzeniu zmian.

Kobieta:

Data urodzenia	Dotychczasowy wiek emerytalny		Proponowany wiek emerytalny		Wysokość emerytury (ceny stałe 2010 r.)		Zmiana %
	Rok	m-c	Rok	m-c	Przed zmianami	Po zmianach	
01-sty-53	60	0	60	1	1946,95	1953,92	0,4%
01-sty-54	60	0	60	5	1919,94	1945,02	1,3%
01-sty-55	60	0	60	9	1957,78	2014,14	2,9%
01-sty-56	60	0	61	1	1989,17	2148,38	8,0%
01-sty-57	60	0	61	5	2016,71	2197,90	9,0%
01-sty-58	60	0	61	9	2027,90	2246,17	10,8%
01-sty-59	60	0	62	1	2042,52	2376,47	16,3%
01-sty-60	60	0	62	5	2061,20	2427,56	17,8%
01-sty-61	60	0	62	9	2070,38	2488,31	20,2%
01-sty-62	60	0	63	1	2076,03	2620,06	26,2%
01-sty-63	60	0	63	5	2099,33	2668,78	27,1%
01-sty-64	60	0	63	9	2098,39	2719,07	29,6%
01-sty-65	60	0	64	1	2103,05	2860,22	36,0%
01-sty-66	60	0	64	5	2110,32	2900,88	37,5%
01-sty-67	60	0	64	9	2111,49	2963,25	40,3%
01-sty-68	60	0	65	1	2102,21	3101,27	47,5%
01-sty-69	60	0	65	5	2098,38	3125,83	49,0%
01-sty-70	60	0	65	9	2095,59	3188,09	52,1%
01-sty-71	60	0	66	1	2081,70	3324,90	59,7%
01-sty-72	60	0	66	5	2079,08	3363,74	61,8%
01-sty-73	60	0	66	9	2061,61	3410,88	65,4%
01-sty-74	60	0	67	0	2032,65	3503,68	72,4%

Mężczyzna:

Data urodzenia	Dotychczasowy wiek emerytalny		Proponowany wiek emerytalny		Wysokość emerytury (ceny stałe 2010 r.)		Zmiana %
	Rok	m-c	Rok	m-c	Przed zmianami	Po zmianach	
01-sty-48	65	0	65	1	2517,25	2528,92	0,5%
01-sty-49	65	0	65	5	2549,56	2585,27	1,4%
01-sty-50	65	0	65	9	2601,57	2682,06	3,1%
01-sty-51	65	0	66	1	2654,54	2879,69	8,5%
01-sty-52	65	0	66	5	2694,56	2949,91	9,5%
01-sty-53	65	0	66	9	2721,68	3032,81	11,4%
01-sty-54	65	0	67	0	2743,89	3201,44	16,7%
01-sty-55	65	0	67	0	2772,57	3255,63	17,4%
01-sty-56	65	0	67	0	2800,07	3296,01	17,7%
01-sty-57	65	0	67	0	2832,68	3334,08	17,7%
01-sty-58	65	0	67	0	2860,81	3371,05	17,8%
01-sty-59	65	0	67	0	2886,84	3403,87	17,9%
01-sty-60	65	0	67	0	2909,81	3434,98	18,0%
01-sty-61	65	0	67	0	2922,10	3453,65	18,2%
01-sty-62	65	0	67	0	2931,37	3471,30	18,4%
01-sty-63	65	0	67	0	2939,33	3489,08	18,7%
01-sty-64	65	0	67	0	2947,67	3503,60	18,9%
01-sty-65	65	0	67	0	2953,64	3516,86	19,1%
01-sty-66	65	0	67	0	2959,44	3530,71	19,3%
01-sty-67	65	0	67	0	2962,57	3540,78	19,5%
01-sty-68	65	0	67	0	2965,37	3549,10	19,7%
01-sty-69	65	0	67	0	2954,32	3535,38	19,7%
01-sty-70	65	0	67	0	2953,07	3537,97	19,8%
01-sty-71	65	0	67	0	2936,97	3523,83	20,0%
01-sty-72	65	0	67	0	2929,69	3519,48	20,1%
01-sty-73	65	0	67	0	2921,05	3513,18	20,3%
01-sty-74	65	0	67	0	2896,36	3488,18	20,4%

Wysokość emerytury częściowej

Wysokość emerytury częściowej z FUS ma wynosić 50% kwoty emerytury (na dzień ustalenia prawa do emerytury częściowej).

Wypłata tej emerytury nastąpiłaby bez konieczności rozwiązania stosunku pracy. Byłaby wypłacana bez względu na wysokość osiągniętych dochodów z pracy.

Emerytura częściowa podlegałaby waloryzacji analogicznie jak inne świadczenia wypłacane z FUS, nie podlegałaby podwyższeniu do wysokości emerytury minimalnej.

Na wniosek ubezpieczonego, po osiągnięciu wieku emerytalnego (określonego dla danej osoby) oraz po ustaniu stosunku pracy, ustalana byłaby docelowa wysokość emerytury z FUS.

Kapitał służący do obliczenia docelowej emerytury z FUS (waloryzowany przez cały okres wypłaty emerytury częściowej) byłby zmniejszony o wypłacone kwoty emerytury częściowej.

Tablice przedstawiają wysokości emerytur częściowych dla osób niebędących członkami otwartych funduszy emerytalnych, w momencie przejścia na emeryturę częściową oraz emerytur w wieku emerytalnym (po podniesieniu wieku emerytalnego) z uwzględnieniem oraz bez uwzględnienia wypłat emerytur częściowych dla kobiet i mężczyzn w zależności od daty urodzenia.

Emerytury częściowe wypłacane będą:

- dla kobiet od 62 roku życia do wieku uprawniającego do przejścia na emeryturę, które mają przynajmniej 35 lat stażu pracy;
- dla mężczyzn od 65 roku życia do wieku uprawniającego do przejścia na emeryturę, którzy mają przynajmniej 40 lat stażu pracy.

Emerytury częściowe wypłacane w wysokości 50% emerytury naliczonej dla wieku 62 lat dla kobiet oraz dla wieku 65 lat dla mężczyzn byłyby niższe od emerytury minimalnej w danym roku dla osób zarabiających najniższe wynagrodzenie niezależnie od daty urodzenia. Wypłata emerytury częściowej wpływa na wysokość emerytury naliczanej w wieku uprawniającym do emerytury. Im dłuższy jest okres pobierania emerytury częściowej tym większe jest obniżenie świadczenia w wieku uprawniającym do emerytury

- w przypadku kobiet, które nie pracują po otrzymaniu emerytury częściowej świadczenie w wieku uprawniającym do emerytury będzie niższe od 1,7% do 16,4%,
- w przypadku kobiet, które pracują po otrzymaniu emerytury częściowej świadczenie w wieku uprawniającym do emerytury będzie niższe od 1,6% do 9,6%,

- w przypadku mężczyzn, którzy nie pracują po otrzymaniu emerytury częściowej świadczenie w wieku uprawniającym do emerytury będzie niższe od 1,9% do 12,0%,
- w przypadku mężczyzn, którzy pracują po otrzymaniu emerytury częściowej świadczenie w wieku uprawniającym do emerytury będzie niższe od 1,2% do 8,0%.

Zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn emerytura częściowa ustalona w sposób procentowy od świadczenia naliczonego w wieku 62 lat dla kobiet oraz wieku 65 lat dla mężczyzn, powoduje takie same procentowe zmniejszenie wysokości emerytury w wieku uprawniającym do emerytury niezależnie od wysokości wcześniej osiągniętych zarobków.

Wysokość emerytur częściowych dla kobiet zarabiających najniższe wynagrodzenie (staż pracy 33 lata w wieku 60 lat; 35 lat stażu pracy w wieku 62 lat; 40 lat stażu pracy w wieku 67 lat)

Kobiety	dotychczasowy wiek emerytalny		prognozowany wiek emerytalny		data przejścia na emeryturę		emerytura przyznana w wieku 60 lat	minimalna emerytura w momencie przyznania świadczenia	wysokość emerytury (ceny stałe 2012) w zł		emerytura po zmianie wieku emerytalnego bez uwzględnienia emerytur częściowych	emerytura w momencie przyznania świadczenia docelowego	wiek przejścia na emeryturę częściową
	rok	m-c	rok	m-c	w wieku 60lat	w wieku normalnym			po zmianach (uwzględnia wypłatę emerytury częściowej)	50% (osoba nie pracuje)			
01-sty-53	60	0	60	1	sty-13	lut-13	1 095,99 zł	799,18 zł			1 099,95 zł	799,18 zł	
01-sty-54	60	0	60	5	sty-14	cze-14	1 029,30 zł	825,77 zł			1 046,56 zł	828,79 zł	
01-sty-55	60	0	60	9	sty-15	paź-15	1 040,53 zł	828,79 zł			1 076,10 zł	833,15 zł	
01-sty-56	60	0	61	1	sty-16	lut-17	1 032,80 zł	833,15 zł			1 121,59 zł	837,54 zł	
01-sty-57	60	0	61	5	sty-17	cze-18	1 024,00 zł	837,54 zł			1 126,52 zł	846,67 zł	
01-sty-58	60	0	61	9	sty-18	paź-19	1 021,11 zł	841,93 zł			1 142,81 zł	851,65 zł	
01-sty-59	60	0	62	1	sty-19	lut-21	1 008,71 zł	846,67 zł	1 171,85 zł	1 173,45 zł	1 192,68 zł	856,65 zł	62
01-sty-60	60	0	62	5	sty-20	cze-22	1 005,37 zł	851,65 zł	1 167,55 zł	1 175,76 zł	1 208,06 zł	867,82 zł	62
01-sty-61	60	0	62	9	sty-21	paź-23	995,88 zł	856,65 zł	1 160,93 zł	1 176,29 zł	1 309,04 zł	873,60 zł	62
01-sty-62	60	0	63	1	sty-22	lut-25	992,97 zł	861,95 zł	1 198,13 zł	1 216,79 zł	1 361,69 zł	879,40 zł	62
01-sty-63	60	0	63	5	sty-23	cze-26	979,94 zł	867,82 zł	1 174,33 zł	1 213,91 zł	1 376,70 zł	891,00 zł	62
01-sty-64	60	0	63	9	sty-24	paź-27	964,97 zł	873,60 zł	1 162,94 zł	1 204,07 zł	1 386,91 zł	896,79 zł	62
01-sty-65	60	0	64	1	sty-25	lut-29	957,52 zł	879,41 zł	1 189,25 zł	1 241,42 zł	1 435,79 zł	902,56 zł	62
01-sty-66	60	0	64	5	sty-26	cze-30	939,80 zł	885,21 zł	1 166,74 zł	1 229,44 zł	1 450,04 zł	914,06 zł	62
01-sty-67	60	0	64	9	sty-27	paź-31	920,86 zł	891,00 zł	1 150,73 zł	1 224,67 zł	1 340,67 zł	917,79 zł	62
01-sty-68	60	0	65	1	sty-28	lut-33	900,79 zł	896,79 zł	1 159,87 zł	1 248,05 zł	1 380,68 zł	925,51 zł	62

Wysokości emerytur w wieku 67 lat z uwzględnieniem wypłat emerytur częściowych w % emerytury w wieku 67 lat bez uwzględnienia wypłat emerytur częściowych dla kobiet zarabiających najniższe wynagrodzenie (staż pracy 33 lata w wieku 60 lat; 35 lat stażu pracy w wieku 62 lat; 40 lat stażu pracy w wieku 67 lat)

Kobiety	dotychczasowy wiek emerytalny		prognozowany wiek emerytalny		data przejścia na emeryturę		wiek przejścia na emeryturę częściową	wysokość emerytury (ceny stałe 2012) w zł	
	Data urodzenia	rok	m-c	rok	m-c	w wieku 60 lat		w wieku normalnym	po zmianach (uwzględnia wypłatę emerytury częściowej) emerytura po zmianach bez uwzględnienia emerytur częściowych = 100%
								50%(osoba nie pracuje)	50% (osoba pracuje)
01-sty-53	60	0	60	1	sty-13	lut-13			
01-sty-54	60	0	60	5	sty-14	cze-14			
01-sty-55	60	0	60	9	sty-15	paź-15			
01-sty-56	60	0	61	1	sty-16	lut-17			
01-sty-57	60	0	61	5	sty-17	cze-18			
01-sty-58	60	0	61	9	sty-18	paź-19			
01-sty-59	60	0	62	1	sty-19	lut-21	62	98,3%	98,4%
01-sty-60	60	0	62	5	sty-20	cze-22	62	96,6%	97,3%
01-sty-61	60	0	62	9	sty-21	paź-23	62	88,7%	89,9%
01-sty-62	60	0	63	1	sty-22	lut-25	62	88,0%	89,4%
01-sty-63	60	0	63	5	sty-23	cze-26	62	85,3%	88,2%
01-sty-64	60	0	63	9	sty-24	paź-27	62	83,9%	86,8%
01-sty-65	60	0	64	1	sty-25	lut-29	62	82,8%	86,5%
01-sty-66	60	0	64	5	sty-26	cze-30	62	80,5%	84,8%
01-sty-67	60	0	64	9	sty-27	paź-31	62	85,8%	91,3%
01-sty-68	60	0	65	1	sty-28	lut-33	62	84,0%	90,4%

Wysokość emerytur częściowych dla kobiet zarabiających 100% przeciętnego wynagrodzenia (staż pracy 33 lata w wieku 60 lat; 35 lat stażu pracy w wieku 62 lat; 40 lat stażu pracy w wieku 67 lat)

Kobiety	dotychczasowy wiek emerytalny		prognozowany wiek emerytalny		data przejścia na emeryturę		emerytura przyznana w wieku 60 lat	minimalna emerytura w momencie przyznania świadczenia	wysokość emerytury (ceny stałe 2012) w zł		emerytura po zmianie wieku emerytalnego bez uwzględnienia emerytur częściowych	minimalna emerytura w momencie przyznania świadczenia docelowego		wiek przejścia na emeryturę częściową
	Data urodzenia	rok	m-c	rok	m-c	w wieku 60 lat			w wieku normalnym	po zmianach (uwzględnia wypłatę emerytury częściowej)				
										50%(osoba nie pracuje)	50% (osoba pracuje)			
01-sty-53	60	0	60	1	sty-13	lut-13	1 868,26 zł	799,18 zł			1 875,88 zł	799,18 zł		
01-sty-54	60	0	60	5	sty-14	cze-14	1 804,50 zł	825,77 zł			1 838,59 zł	828,79 zł		
01-sty-55	60	0	60	9	sty-15	paź-15	1 836,94 zł	828,79 zł			1 905,49 zł	833,15 zł		
01-sty-56	60	0	61	1	sty-16	lut-17	1 842,21 zł	833,15 zł			2 009,29 zł	837,54 zł		
01-sty-57	60	0	61	5	sty-17	cze-18	1 846,36 zł	837,54 zł			2 042,98 zł	846,67 zł		
01-sty-58	60	0	61	9	sty-18	paź-19	1 855,77 zł	841,93 zł			2 090,65 zł	851,65 zł		
01-sty-59	60	0	62	1	sty-19	lut-21	1 855,02 zł	846,67 zł	2 171,24 zł	2 174,84 zł	2 210,08 zł	856,65 zł	62	
01-sty-60	60	0	62	5	sty-20	cze-22	1 865,04 zł	851,65 zł	2 181,85 zł	2 200,45 zł	2 260,85 zł	867,82 zł	62	
01-sty-61	60	0	62	9	sty-21	paź-23	1 871,50 zł	856,65 zł	2 197,15 zł	2 231,96 zł	2 464,61 zł	873,60 zł	62	
01-sty-62	60	0	63	1	sty-22	lut-25	1 884,00 zł	861,95 zł	2 288,92 zł	2 333,00 zł	2 597,84 zł	879,40 zł	62	
01-sty-63	60	0	63	5	sty-23	cze-26	1 885,94 zł	867,82 zł	2 274,85 zł	2 364,55 zł	2 653,19 zł	891,00 zł	62	
01-sty-64	60	0	63	9	sty-24	paź-27	1 885,41 zł	873,59 zł	2 286,13 zł	2 379,36 zł	2 653,19 zł	896,79 zł	62	
01-sty-65	60	0	64	1	sty-25	lut-29	1 892,17 zł	879,41 zł	2 363,73 zł	2 481,99 zł	2 709,94 zł	902,56 zł	62	
01-sty-66	60	0	64	5	sty-26	cze-30	1 888,57 zł	885,21 zł	2 357,00 zł	2 499,06 zł	2 846,88 zł	914,06 zł	62	
01-sty-67	60	0	64	9	sty-27	paź-31	1 883,82 zł	891,00 zł	2 365,03 zł	2 532,60 zł	2 769,63 zł	917,79 zł	62	
01-sty-68	60	0	65	1	sty-28	lut-33	1 878,12 zł	896,79 zł	2 427,81 zł	2 627,65 zł	2 904,05 zł	925,51 zł	62	

Wysokości emerytur w wieku 67 lat z uwzględnieniem wypłat emerytur częściowych w % emerytury w wieku 67 lat bez uwzględnienia wypłat emerytur częściowych dla kobiet zarabiających 100% przeciętnego wynagrodzenia (staż pracy 33 lata w wieku 60 lat; 35 lat stażu pracy w wieku 62 lat; 40 lat stażu pracy w wieku 67 lat)

Kobiety Data urodzenia	wiek emerytalny		emerytalny		emeryturę		wiek przejścia na emeryturę częściową	wysokość emerytury (ceny stałe 2012) w zł po zmianach (uwzględnia wypłatę emerytury częściowej) emerytura po zmianach bez uwzględnienia	
	rok	m-c	rok	m-c	w wieku 60lat	w wieku normalnym		50% (osoba nie pracuje)	50% (osoba pracuje)
01-sty-53	60	0	60	1	sty-13	lut-13			
01-sty-54	60	0	60	5	sty-14	cze-14			
01-sty-55	60	0	60	9	sty-15	paź-15			
01-sty-56	60	0	61	1	sty-16	lut-17			
01-sty-57	60	0	61	5	sty-17	cze-18			
01-sty-58	60	0	61	9	sty-18	paź-19			
01-sty-59	60	0	62	1	sty-19	lut-21	62	98,2%	98,4%
01-sty-60	60	0	62	5	sty-20	cze-22	62	96,5%	97,3%
01-sty-61	60	0	62	9	sty-21	paź-23	62	89,1%	90,6%
01-sty-62	60	0	63	1	sty-22	lut-25	62	88,1%	89,8%
01-sty-63	60	0	63	5	sty-23	cze-26	62	85,7%	89,1%
01-sty-64	60	0	63	9	sty-24	paź-27	62	86,2%	89,7%
01-sty-65	60	0	64	1	sty-25	lut-29	62	87,2%	91,6%
01-sty-66	60	0	64	5	sty-26	cze-30	62	82,8%	87,8%
01-sty-67	60	0	64	9	sty-27	paź-31	62	85,4%	91,4%
01-sty-68	60	0	65	1	sty-28	lut-33	62	83,6%	90,5%

Wysokości emerytur częściowych mężczyzn zarabiających najniższe wynagrodzenie (staż pracy 40 lat w wieku 65 lat; 42 lata stażu pracy w wieku 67 lat)

Mężczyźni	dotychczasowy wiek emerytalny		prognozowany wiek emerytalny		data przejścia na emeryturę		emerytura przyznana w wieku 65 lat	minimalna emerytura w momencie przyznania świadczenia	wysokość emerytury (ceny stałe 2012) w zł		emerytura po zmianie wieku emerytalnego bez uwzględnienia emerytur częściowych	minimalna emerytura w momencie przyznania świadczenia docelowego
	Data urodzenia	rok	m-c	rok	m-c	w wieku 65lat			w wieku normalnym	po zmianach (uwzględnia wypłatę emerytury częściowej)		
									50% (osoba nie pracuje)	50% (osoba pracuje)		
01-sty-49	65	0	65	5	sty-14	cze-14	1 432,45 zł	825,77 zł	1 432,40 zł	1 440,11 zł	1 457,53 zł	828,79 zł
01-sty-50	65	0	65	9	sty-15	paź-15	1 451,53 zł	828,79 zł	1 457,05 zł	1 471,39 zł	1 503,78 zł	833,15 zł
01-sty-51	65	0	66	1	sty-16	lut-17	1 454,84 zł	833,15 zł	1 509,69 zł	1 531,71 zł	1 585,95 zł	841,93 zł
01-sty-52	65	0	66	5	sty-17	cze-18	1 457,86 zł	837,54 zł	1 510,06 zł	1 539,63 zł	1 609,35 zł	846,67 zł
01-sty-53	65	0	66	9	sty-18	paź-19	1 458,31 zł	841,93 zł	1 515,83 zł	1 553,68 zł	1 639,95 zł	851,65 zł
01-sty-54	65	0	67	0	sty-19	sty-21	1 456,74 zł	846,67 zł	1 569,62 zł	1 615,77 zł	1 724,28 zł	856,65 zł
01-sty-55	65	0	67	0	sty-20	sty-22	1 457,22 zł	851,65 zł	1 573,36 zł	1 620,69 zł	1 731,76 zł	861,95 zł
01-sty-56	65	0	67	0	sty-21	sty-23	1 461,78 zł	856,65 zł	1 575,01 zł	1 623,54 zł	1 737,39 zł	867,82 zł
01-sty-57	65	0	67	0	sty-22	sty-24	1 463,66 zł	861,95 zł	1 574,52 zł	1 624,25 zł	1 740,90 zł	873,60 zł
01-sty-58	65	0	67	0	sty-23	sty-25	1 463,75 zł	867,82 zł	1 573,28 zł	1 624,28 zł	1 743,27 zł	879,41 zł
01-sty-59	65	0	67	0	sty-24	sty-26	1 461,81 zł	873,60 zł	1 569,96 zł	1 622,23 zł	1 743,26 zł	885,21 zł
01-sty-60	65	0	67	0	sty-25	sty-27	1 458,43 zł	879,41 zł	1 565,58 zł	1 619,16 zł	1 742,19 zł	891,00 zł
01-sty-61	65	0	67	0	sty-26	sty-28	1 454,47 zł	885,21 zł	1 560,29 zł	1 615,21 zł	1 740,15 zł	896,79 zł
01-sty-62	65	0	67	0	sty-27	sty-29	1 448,84 zł	891,00 zł	1 554,09 zł	1 610,38 zł	1 736,90 zł	902,56 zł
01-sty-63	65	0	67	0	sty-28	sty-30	1 442,36 zł	896,79 zł	1 547,50 zł	1 605,20 zł	1 733,17 zł	908,32 zł
01-sty-64	65	0	67	0	sty-29	sty-31	1 435,65 zł	902,56 zł	1 539,02 zł	1 598,12 zł	1 727,56 zł	914,06 zł
01-sty-65	65	0	67	0	sty-30	sty-32	1 427,17 zł	908,31 zł	1 529,25 zł	1 589,77 zł	1 720,92 zł	919,79 zł
01-sty-66	65	0	67	0	sty-31	sty-33	1 418,23 zł	914,06 zł	1 518,93 zł	1 580,91 zł	1 713,49 zł	925,51 zł
01-sty-67	65	0	67	0	sty-32	sty-34	1 407,51 zł	919,79 zł	1 506,57 zł	1 570,00 zł	1 703,91 zł	931,21 zł
01-sty-68	65	0	67	0	sty-33	sty-35	1 396,19 zł	925,51 zł	1 492,63 zł	1 557,52 zł	1 693,03 zł	936,90 zł

Wysokości emerytur w wieku 67 lat z uwzględnieniem wypłat emerytur częściowych w % emerytury w wieku 67 lat bez uwzględnienia wypłat emerytur częściowych dla mężczyzn zarabiających najniższe wynagrodzenie (staż pracy 40 lat w wieku 65 lat; 42 lata stażu pracy w wieku 67 lat)

Mężczyźni	dotychczasowy wiek emerytalny		prognozowany wiek emerytalny		data przejścia na emeryturę		wiek przejścia na emeryturę częściową	wysokość emerytury (ceny stałe 2012) w zł	
	Data urodzenia	rok	m-c	rok	m-c	w wieku 65lat		w wieku normalnym	po zmianach (uwzględnia wypłatę emerytury częściowej) emerytura po zmianach bez uwzględnienia emerytur częściowych = 100%
								50% (osoba nie pracuje)	50% (osoba pracuje)
01-sty-49	65	0	65	5	sty-14	cze-14	65	98,3%	98,8%
01-sty-50	65	0	65	9	sty-15	paź-15	65	96,9%	97,8%
01-sty-51	65	0	66	1	sty-16	lut-17	65	95,2%	96,6%
01-sty-52	65	0	66	5	sty-17	cze-18	65	93,8%	95,7%
01-sty-53	65	0	66	9	sty-18	paź-19	65	92,4%	94,7%
01-sty-54	65	0	67	0	sty-19	sty-21	65	91,0%	93,7%
01-sty-55	65	0	67	0	sty-20	sty-22	65	90,9%	93,6%
01-sty-56	65	0	67	0	sty-21	sty-23	65	90,7%	93,4%
01-sty-57	65	0	67	0	sty-22	sty-24	65	90,4%	93,3%
01-sty-58	65	0	67	0	sty-23	sty-25	65	90,2%	93,2%
01-sty-59	65	0	67	0	sty-24	sty-26	65	90,1%	93,1%
01-sty-60	65	0	67	0	sty-25	sty-27	65	89,9%	92,9%
01-sty-61	65	0	67	0	sty-26	sty-28	65	89,7%	92,8%
01-sty-62	65	0	67	0	sty-27	sty-29	65	89,5%	92,7%
01-sty-63	65	0	67	0	sty-28	sty-30	65	89,3%	92,6%
01-sty-64	65	0	67	0	sty-29	sty-31	65	89,1%	92,5%
01-sty-65	65	0	67	0	sty-30	sty-32	65	88,9%	92,4%
01-sty-66	65	0	67	0	sty-31	sty-33	65	88,6%	92,3%
01-sty-67	65	0	67	0	sty-32	sty-34	65	88,4%	92,1%
01-sty-68	65	0	67	0	sty-33	sty-35	65	88,2%	92,0%

Wysokości emerytur częściowych dla mężczyzn zarabiających 100% przeciętnego wynagrodzenia (staż pracy 40 lat w wieku 65 lat; 42 lata stażu pracy w wieku 67 lat)

Mężczyźni	dotychczasowy wiek emerytalny		prognozowany wiek emerytalny		data przejścia na emeryturę		emerytura przyznana w wieku 65 lat	minimalna emerytura w momencie przyznania świadczenia	wysokość emerytury (ceny stałe 2012) w zł		emerytura po zmianie wieku emerytalnego bez uwzględnienia emerytur częściowych	minimalna emerytura w momencie przyznania świadczenia docelowego
	Data urodzenia	rok	m-c	rok	m-c	w wieku 65lat			w wieku normalnym	po zmianach (uwzględnia wypłatę emerytury częściowej)		
									50% (osoba nie pracuje)	50% (osoba pracuje)		
01-sty-49	65	0	65	5	sty-14	cze-14	2 563,11 zł	825,77 zł	2 563,03 zł	2 580,51 zł	2 612,28 zł	828,79 zł
01-sty-50	65	0	65	9	sty-15	paź-15	2 613,59 zł	828,79 zł	2 623,55 zł	2 656,03 zł	2 714,16 zł	833,15 zł
01-sty-51	65	0	66	1	sty-16	lut-17	2 636,44 zł	833,15 zł	2 735,85 zł	2 785,75 zł	2 883,97 zł	841,93 zł
01-sty-52	65	0	66	5	sty-17	cze-18	2 659,44 zł	837,54 zł	2 754,69 zł	2 821,69 zł	2 949,42 zł	846,67 zł
01-sty-53	65	0	66	9	sty-18	paź-19	2 678,50 zł	841,93 zł	2 784,17 zł	2 869,94 zł	3 028,05 zł	851,65 zł
01-sty-54	65	0	67	0	sty-19	sty-21	2 694,59 zł	846,67 zł	2 903,41 zł	3 008,00 zł	3 208,54 zł	856,65 zł
01-sty-55	65	0	67	0	sty-20	sty-22	2 715,28 zł	851,65 zł	2 931,70 zł	3 038,98 zł	3 245,63 zł	861,95 zł
01-sty-56	65	0	67	0	sty-21	sty-23	2 744,42 zł	856,65 zł	2 957,03 zł	3 067,01 zł	3 280,33 zł	867,82 zł
01-sty-57	65	0	67	0	sty-22	sty-24	2 769,59 zł	861,95 zł	2 979,38 zł	3 092,08 zł	3 312,25 zł	873,60 zł
01-sty-58	65	0	67	0	sty-23	sty-25	2 792,36 zł	867,82 zł	3 001,33 zł	3 116,90 zł	3 343,20 zł	879,41 zł
01-sty-59	65	0	67	0	sty-24	sty-26	2 812,23 zł	873,60 zł	3 020,31 zł	3 138,77 zł	3 370,76 zł	885,21 zł
01-sty-60	65	0	67	0	sty-25	sty-27	2 830,39 zł	879,41 zł	3 038,35 zł	3 159,79 zł	3 397,53 zł	891,00 zł
01-sty-61	65	0	67	0	sty-26	sty-28	2 848,45 zł	885,21 zł	3 055,70 zł	3 180,18 zł	3 423,70 zł	896,79 zł
01-sty-62	65	0	67	0	sty-27	sty-29	2 864,32 zł	891,00 zł	3 072,41 zł	3 199,99 zł	3 448,80 zł	902,56 zł
01-sty-63	65	0	67	0	sty-28	sty-30	2 879,62 zł	896,79 zł	3 089,55 zł	3 220,32 zł	3 474,30 zł	908,32 zł
01-sty-64	65	0	67	0	sty-29	sty-31	2 895,50 zł	902,56 zł	3 104,01 zł	3 237,95 zł	3 497,38 zł	914,06 zł
01-sty-65	65	0	67	0	sty-30	sty-32	2 909,08 zł	908,31 zł	3 117,17 zł	3 254,32 zł	3 519,90 zł	919,79 zł
01-sty-66	65	0	67	0	sty-31	sty-33	2 922,90 zł	914,06 zł	3 130,46 zł	3 270,93 zł	3 542,36 zł	925,51 zł
01-sty-67	65	0	67	0	sty-32	sty-34	2 934,28 zł	919,79 zł	3 140,82 zł	3 284,58 zł	3 561,90 zł	931,21 zł
01-sty-68	65	0	67	0	sty-33	sty-35	2 945,69 zł	925,51 zł	3 149,17 zł	3 296,23 zł	3 580,33 zł	936,90 zł

Wysokości emerytur w wieku 67 lat z uwzględnieniem wypłat emerytur częściowych w % emerytury w wieku 67 lat bez uwzględnienia wypłat emerytur częściowych dla mężczyzn zarabiających 100% przeciętnego wynagrodzenia (staż pracy 40 lat w wieku 65 lat; 42 lata stażu pracy w wieku 67 lat)

Mężczyźni	dotychczasowy wiek emerytalny		prognozowany wiek emerytalny		data przejścia na emeryturę		wiek przejścia na emeryturę częściową	wysokość emerytury (ceny stałe 2012) w zł	
	Data urodzenia	rok	m-c	rok	m-c	w wieku 65lat		w wieku normalnym	po zmianach (uwzględnia wypłatę emerytury częściowej) emerytura po zmianach bez uwzględnienia emerytur częściowych = 100%
								50% (osoba nie pracuje)	50% (osoba pracuje)
01-sty-49	65	0	65	5	sty-14	cze-14	65	98,1%	98,8%
01-sty-50	65	0	65	9	sty-15	paź-15	65	96,7%	97,9%
01-sty-51	65	0	66	1	sty-16	lut-17	65	94,9%	96,6%
01-sty-52	65	0	66	5	sty-17	cze-18	65	93,4%	95,7%
01-sty-53	65	0	66	9	sty-18	paź-19	65	91,9%	94,8%
01-sty-54	65	0	67	0	sty-19	sty-21	65	90,5%	93,7%
01-sty-55	65	0	67	0	sty-20	sty-22	65	90,3%	93,6%
01-sty-56	65	0	67	0	sty-21	sty-23	65	90,1%	93,5%
01-sty-57	65	0	67	0	sty-22	sty-24	65	90,0%	93,4%
01-sty-58	65	0	67	0	sty-23	sty-25	65	89,8%	93,2%
01-sty-59	65	0	67	0	sty-24	sty-26	65	89,6%	93,1%
01-sty-60	65	0	67	0	sty-25	sty-27	65	89,4%	93,0%
01-sty-61	65	0	67	0	sty-26	sty-28	65	89,3%	92,9%
01-sty-62	65	0	67	0	sty-27	sty-29	65	89,1%	92,8%
01-sty-63	65	0	67	0	sty-28	sty-30	65	88,9%	92,7%
01-sty-64	65	0	67	0	sty-29	sty-31	65	88,8%	92,6%
01-sty-65	65	0	67	0	sty-30	sty-32	65	88,6%	92,5%
01-sty-66	65	0	67	0	sty-31	sty-33	65	88,4%	92,3%
01-sty-67	65	0	67	0	sty-32	sty-34	65	88,2%	92,2%
01-sty-68	65	0	67	0	sty-33	sty-35	65	88,0%	92,1%

Wysokość emerytur z systemu rolniczego

Wydłużenie wieku emerytalnego w systemie ubezpieczenia społecznego rolników nie spowoduje znaczącego wzrostu wysokości emerytur rolniczych.

Wydłużenie wieku emerytalnego i stażu ubezpieczeniowego o rok spowoduje wzrost emerytury podstawowej o 0,5%, tj. obecnie 3,64 zł. Po wydłużeniu stażu ubezpieczeniowego o 7 lat, emeryt zyska odpowiednio 3,5% emerytury podstawowej, tj. 25,49 zł miesięcznie w warunkach obecnych.

Wypłata emerytur częściowych w wieku 62 lat dla kobiet lub 65 lat dla mężczyzn nie wpływa na wysokość emerytury przysługującej w wieku 67 lat. Wysokość emerytury częściowej ma wynosić 50% kwoty emerytury (na dzień ustalenia prawa do emerytury częściowej).

Ocena wpływu na sytuację i rozwój regionalny

Projektowane rozwiązania nie mają bezpośredniego wpływu na sytuację i rozwój regionalny.