

Małgorzata Smolak

e-mail: 182330@student.ue.wroc.pl

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

Polski system emerytalny w świetle systemów wybranych krajów europejskich – analiza porównawcza

DOI: 10.15611/2023.25.3.09

JEL Classification: H55

© 2023 Małgorzata Smolak

Praca opublikowana na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa-Na tych samych warunkach 4.0 Międzynarodowe (CC BY-SA 4.0). Skrócona treść licencji na <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.pl>

Cytuj jako: Smolak, M. (2023). Polski system emerytalny w świetle systemów wybranych krajów europejskich – analiza porównawcza. W: M. Swacha-Lech, I. Dittmann (red.), *Finanse* (s. 112-123). Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.

Streszczenie: W artykule omówiono polski system emerytalny, zwracając uwagę na jego strukturę, funkcjonowanie oraz wyzwania, przed którymi stoi. Celem artykułu jest wyodrębnienie rekomendowanych działań służących poprawie jego skuteczności. Na podstawie dostępnych baz danych oraz raportów autorka analizuje wady polskiego systemu, a także porównuje wybrane jego aspekty z systemami innych krajów (Włoch, Islandii oraz Szwecji), co ma pomóc w realizacji celu. Wnioski z analizy sugerują, że polski system emerytalny stoi przed szeregiem wyzwań, ale istnieją możliwości jego poprawy i dostosowania do zmieniających się warunków demograficznych i gospodarczych. Należą do nich przede wszystkim reforma wieku emerytalnego oraz zmiany w budowie systemu, zapewnijące dalszy rozwój Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK). Kluczowe jest podejmowanie świadomych decyzji politycznych, aby zapewnić stabilność i zrównoważenie systemu emerytalnego w Polsce.

Słowa kluczowe: systemy emerytalne, ubezpieczenia społeczne, polski system emerytalny, włoski system emerytalny, szwedzki system emerytalny, islandzki system emerytalny

1. Wstęp

Starzenie się społeczeństwa jest obecnie jednym z ważniejszych problemów, z którymi boryka się Europa. Zjawisko to spowodowane jest spadkiem liczby urodzeń oraz wydłużaniem trwania życia i nasila się z roku na rok, prowadząc do daleko idących konsekwencji społecznych i gospodarczych. Jedną z nich jest negatywny wpływ na systemy emerytalne, w szczególności tych państw, które nie wprowadziły w tym zakresie odpowiednich zmian, będących próbą zmniejszenia skutków malejącej z roku na rok liczby urodzeń. Szczególnie narażona jest część repartycyjna systemów, co sprawia, że systemy oparte głównie na niej w ciągu kilkudziesięciu lat mogą przestać spełniać swoją główną funkcję, którą jest zapewnienie wystarczającej do godnego

życia emerytury. Przy wzrastającej liczbie osób starszych ich potrzeby powinny stać się coraz bardziej istotne, a odpowiednia ilość środków do życia jest podstawą zaspokojenia tych potrzeb. Ponadto w rozwiniętych społeczeństwach prawdopodobieństwo dożycia starości z roku na rok zwiększa się, co sprawia, że kwestie związane z tematyką emerytur dotyczą tak naprawdę wszystkich członków społeczeństwa, niezależnie od ich wieku.

Postawione pytanie badawcze brzmi: czy polski system emerytalny jest systemem skutecznym? Przez skuteczność systemu rozumie się tutaj skonstruowanie go tak, aby odpowiadał na niekorzystne trendy demograficzne i pomimo nich zapewniał odpowiednio wysokie świadczenia emerytalne, nie będąc przy tym dużym obciążeniem finansowym dla budżetu państwa. Celem artykułu jest wyodrębnienie rekomendowanych działań służących poprawie skuteczności polskiego systemu emerytalnego, w czym pomóc ma m. in. porównanie go z systemami w wybranych państwach europejskich.

Niniejszy artykuł powstał na podstawie pracy dyplomowej licencjackiej autorki i zawiera przegląd najciekawszych wyników, które uzyskano w trakcie badania.

2. Dane i metodologia

Zastosowaną metodą badawczą jest metoda monograficzna, polegająca na szczegółowym badaniu konkretnego przypadku (tutaj systemu emerytalnego), co pozwala zgłębić jego cechy i scharakteryzować ich funkcjonowanie na podstawie odpowiednich danych. Jako materiał badawczy wykorzystano literaturę polską z zakresu teorii systemów emerytalnych oraz polskie i zagraniczne artykuły naukowe w tej tematyce, w tym artykuły o tematyce emerytalnej, uzupełnione raportami i źródłami internetowymi (z oficjalnych stron rządowych oraz krajowych instytucji zajmującymi się emeryturami). Do analizy systemów wykorzystano także dane z Głównego Urzędu Statystycznego, Komisji Nadzoru Finansowego, OECD i Eurostatu.

Część porównawcza badania przeprowadzonego w pracy dyplomowej opierała się na porównaniu wybranych aspektów systemów emerytalnych Polski oraz trzech innych krajów, wybranych na podstawie Mercer Global Pension Index. Indeks ten ocenia systemy emerytalne za pomocą ponad czterdziestu wskaźników uporządkowanych w ramach trzech kryteriów o różnej wadze. Łączna kalkulacja wskaźników tworzy ostateczny ranking całościowy, w którym każdy brany pod uwagę kraj otrzymuje określoną liczbę punktów, przekładającą się na miejsce w rankingu oraz kategorię jakości od A do E. Państwami wybranymi do porównania są Włochy, znajdujące się według raportu w kategorii C – tak samo jak Polska, Szwecja, będąca w kategorii B, oraz Islandia, która otrzymała kategorię A oraz pierwsze miejsce w rankingu. Państwo z kategorii C zostało wybrane, aby zbadać, czy państwa, które zostały przypisane do jednej grupy, popełniają podobne błędy w konstrukcji systemu, na ile są one do siebie podobne i na czym polegają te podobieństwa. Państwa z kategorii A oraz B zostały wybrane, aby znaleźć dobre, stosowane przez nie rozwiązania i rozważyć,

czy miałyby one szansę powodzenia na gruncie polskim. W porównaniu wzięto pod uwagę sytuację demograficzną, budowę systemu emerytalnego oraz rozwiązania stosowane w ramach jego filarów, a także to, czy system spełnia potrzeby emerytalne obywateli.

3. Najważniejsze problemy polskiego systemu emerytalnego

Od czasów reformy z 1999 roku zmiany w polskim systemie emerytalnym dotyczyły głównie funkcjonowania OFE, dokonywano także zmian w obrębie III filaru, wprowadzając kolejne produkty oszczędnościowe. Zmiany w I filarze dotyczyły przede wszystkim wieku emerytalnego, który wzorem innych europejskich krajów planowano zrównać dla obu płci i stopniowo podwyższać do 67 lat (Ustawa z dnia 11 maja 2012), jednak od 1 października 2017 r. wiek ten został ponownie obniżony i zróżnicowany ze względu na płeć (Ustawa z dnia 16 listopada 2016).

Obowiązkowa część polskiego systemu jest oparta wyłącznie na repartycji, tymczasem od wielu lat współczynnik dzietności w Polsce nie zapewnia prostej zastępowalności pokoleń, a udział osób starszych w populacji (ponadto żyjących coraz dłużej) rośnie z roku na rok. Ustawa obniżająca wiek emerytalny dodatkowo spotęgowała ten problem – zgodnie z prognozami spowoduje ona obniżenie liczby osób w wieku produkcyjnym, utrzymujących obecnych emerytów, o 4,9 mln do 2040 roku (Wnęk, 2018). Jako zabezpieczenie przed niekorzystną sytuacją demograficzną w kraju w 2002 roku utworzono Fundusz Rezerwy Demograficznej, jednak szybko okazało się, że środki transferowane z niego przeznaczane są na inne cele, niż założono przy tworzeniu go. W 2009 r. poszerzono możliwość wykorzystania zgromadzonych w funduszu środków na nieoprocentowaną pożyczkę zapewniającą płynność Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, a w 2019 r. ze środków tych sfinansowano tzw. trzynaste emerytury, będące wyrazem prowadzonej wtedy polityki w Polsce (Leśniak, 2021; Szczęch, 2021).

Prognozy na przyszłość są zdecydowanie niekorzystne, jednak sytuacji polskich emerytów już teraz nie można uznać za dostatecznie dobrą – w 2018 r. 13,5% osób powyżej 65. roku życia doświadczało relatywnego ubóstwa dochodowego, czyli miało dochód niższy niż przyjęta granica ubóstwa (w 2018 r. dla gospodarstwa domowego złożonego z 2 osób dorosłych wyniosła ona 1920 zł) (GUS, 2020). W ogóle osób doświadczających ubóstwa w Polsce osoby starsze stanowiły 17%. 4% osób w badanej grupie wiekowej doświadczyło braku pieniędzy na żywność, 8,5% osób nie mogło sobie pozwolić na zakup leków, a 18,9% na wizytę lekarską u specjalisty. 24,4% osób w wieku 65 lat lub starszych nie miało środków na rozrywkę (np. wyjścia do kina, teatru, restauracji) (GUS, 2022), co na tle poprzednio wymienionych potrzeb wydaje się problemem prozaicznym, jednak tak samo negatywnie wpływa na stan emeryta, a także nie spełnia wcześniej wspomnianych założeń zabezpieczenia społecznego postulowanych w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka.

Jednym ze wskaźników pozwalających określić jakość życia emerytów jest stopa zastąpienia (stosunek przeciętnej miesięcznej emerytury brutto (z systemu pozarolniczego) do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej), zob. rysunek 1.



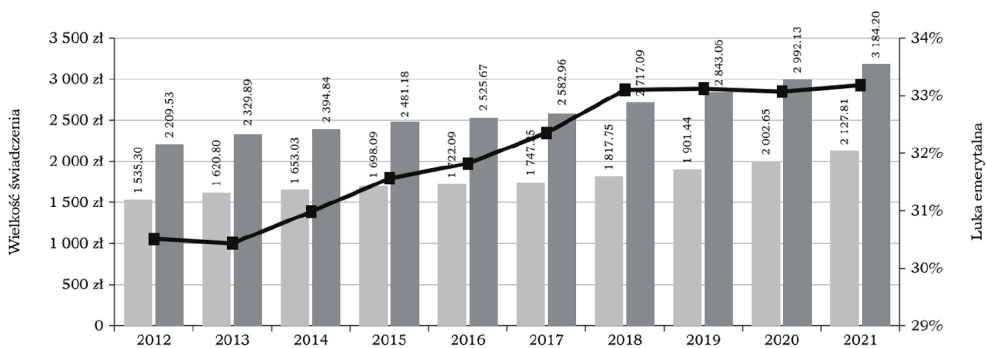
Rysunek 1. Ogólna stopa zastąpienia w Polsce w latach 2002-2021

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Według raportu Instytutu Badań Strukturalnych z 2018 roku, prognozowana stopa zastąpienia w 2060 roku będzie ponad dwukrotnie niższa od obecnej, co jest największym spadkiem wśród wszystkich państw Unii Europejskiej. W 1952 r. przyjęto Konwencję nr 102 Międzynarodowej Organizacji Pracy, według której minimalna stopa zastąpienia wynosi 40% (Kolek i Sobolewski, 2021) i można przypuszczać, że w już ciągu najbliższych lat grozi nam spadek poniżej tej wartości.

Starzenie się ludności będzie czynnikiem silnie oddziałującym na wzrost wydatków emerytalnych, a w przypadku Polski najbardziej ze wszystkich państw Unii Europejskiej (IBS, 2019). Według prognozy Instytutu Badań Strukturalnych z 2019 roku polski system emerytalny powinien pozostać wypłacalny przez najbliższe dekady (prognoza była przewidywana do roku 2060) przy założeniu, że wydatki utrzymają się na podobnym poziomie co obecnie – odbije się to jednak na wysokości świadczeń. Aby ich wysokość (w relacji do poziomu płac) pozostała taka sama, wydatki emerytalne musiałyby wzrosnąć z 11% PKB do 23% w 2060 r. (IBS, 2019). Poprawa demografii kraju może być w tym wypadku celem, którego zrealizowanie poprawiłoby rokowania systemu emerytalnego nawet w aktualnej formie, jednak obecnie nie zapowiada się na duże zmiany w tej kwestii.

Problemem jest także występowanie luki emerytalnej pomiędzy płciami (*the gender pension gap*), czyli różnicy pomiędzy świadczeniami emerytalnymi kobiet i mężczyzn. Pomimo że w tym wypadku Polska wypada lepiej niż średnia Unii Europejskiej (w 2021 roku dla grupy wiekowej powyżej 65. roku życia w Polsce było to 18,8%, podczas gdy średnia Unii Europejskiej wynosiła 27,1% (Eurostat)), problem nadal występuje i podstawowym krokiem, aby go zmniejszyć, jest zrównanie wieku emerytalnego dla obu płci. Zróżnicowany wiek emerytalny otwiera drogę do dyskryminacji kobiet na rynku pracy, eliminując je wcześniej z tego rynku. To oraz fakt, że wiele kobiet korzysta z urlopów związanych z urodzeniem i wychowywaniem dzieci (czy też wręcz z tego powodu nie podejmuje w ogóle pracy zarobkowej), sprawia, że kobiety przepracowują jedynie 45% średniej długości życia Polaka (Wnęk, 2018). Przeprowadzone zmiany w systemie emerytalnym obniżające ponownie wiek emerytalny dla kobiet do 60 lat sprawią, że Polki, *ceteris paribus*, będą aktywne zawodowo tylko przez 40% swojego życia (Wnęk, 2018), co połączone z faktem, że kobiety żyją dłużej od mężczyzn średnio o prawie 8 lat (co wynika z danych GUS z 2021 r.) i też mniej od nich zarabiają w ciągu życia (w październiku 2020 r. luka płacowa wynosiła 4,8%, a przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet w tym miesiącu było o 14,7% niższe od przeciętne wynagrodzenia brutto mężczyzn (GUS, 2022)) przekłada się finalnie na niższą wartość emerytur, co zostało zaprezentowane na rysunku 2.



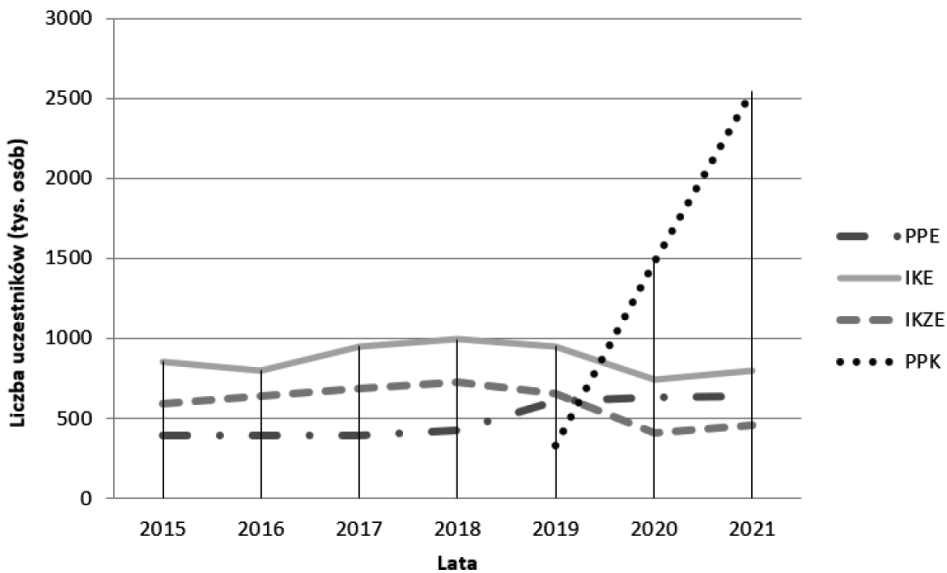
Rysunek 2. Różnica w średnich emeryturach kobiet i mężczyzn w Polsce w latach 2012-2021

Źródło: (Wejdner, 2022, s. 17-23).

O ile wyrównanie różnic płacowych jest bardziej złożoną kwestią i o wiele trudniejszą do rozwiązania (ponieważ w grę nadal wchodzi tu istnienie stereotypowej roli kobiety w społeczeństwie i postrzeganie jej przez ten pryzmat, co implikuje dalsze problemy i nierówności), o tyle już wyrównanie i podniesienie wieku emerytalnego przyniosłoby wymierne efekty – urodzona w 1983 roku kobieta zarabiająca średnią krajową, przechodząc na emeryturę w wieku 60. lat, będzie mogła uzyskać emeryturę w wysokości 1493 zł, gdyby zaś opuściła rynek pracy 7 lat później, mogłaby liczyć już na 2629 zł (Wnęk, 2018). Jest to szczególnie ważne w przypadku kobiet,

ponieważ często na skutek śmierci małżonka zaczynają one tworzyć jednoosobowe gospodarstwa domowe, co w połączeniu ze statystycznie dłuższym od mężczyzn życiem oraz niskim świadczeniem emerytalnym sprawia, że są szczególnie zagrożone ubóstwem. Ponadto według analizy IBS wyrównanie wieku emerytalnego do poziomu 67 lat zasiliby finanse publiczne każdego roku kwotą szacowaną na 17-18 mld zł (Wnęk, 2018).

Ważną kwestią jest też odbudowa zaufania Polaków do systemu emerytalnego. Niski poziom emerytur, niekorzystne prognozy na przyszłość, brak stabilności (np. wycofanie się z decyzji o podwyższeniu wieku emerytalnego po niespełna pięciu latach funkcjonowania ustawy, co sprawia, że system emerytalny budzi wrażenie jedynie pola do rozgrywek politycznych) czy też nieprzemyślane i niejasne działania (widoczne np. w próbach reformy OFE) przekładają się na fakt, że aż 56,9% badanych nie ma lub zdecydowanie nie ma zaufania do oszczędzania na emeryturę w ramach ZUS, 41% nie ma zaufania do OFE, a 55,5% nie ma lub zdecydowanie nie ma zaufania do IKE i IKZE (IGTE, 2023). Przekłada się to na wciąż niską partycypację w produktach trzeciego filaru, co zaprezentowano na rysunku 3.



Rysunek 3. Liczba uczestników w dobrowolnych programach emerytalnych polskiego III filaru w latach 2015-2021

Źródło: opracowanie własne na podstawie (Urząd Komisji Nadzoru Finansowego, 2019, 2020 i 2021).

Obliczenie stopy zmian dla tych lat pokazało, że uśrednione przyrosty były głównie spadkowe, istnieje także problem wielu nieaktywnych kont, czyli takich, których nie zasilono w ciągu roku żadną opłatą. Zdecydowanie największe wzrosty odnoto-

wano w PPK, gdzie średni roczny wzrost wyniósł 178,29%. Wynika to z faktu, że zapis do programu jest automatyczny, pracodawcy mają obowiązek prowadzenia go, oraz trzeba podjąć kroki, aby się z niego wypisać.

Według wycień Instytutu Emerytalnego podsumowujących drugi kwartał 2022 roku, przeciętnie uczestnik PPK, który przystąpił do programu w grudniu 2019 r., w ciągu 10 kwartałów uzyskał zwrot 65,2%, a na jego koncie jest dodatkowo 4044 zł (o 2635 zł więcej, niż sam przeznaczył na wpłaty). Tymczasem najnowsze dane mówią o 2,57 mln uczestników, co stanowi jedynie 35% uprawnionych do uczestnictwa w programie (Damm-Świerkocka, 2023), a brak zaufania do tej formy oszczędzania deklaruje 38,3% (IGTE, 2023). Przykład ten pokazuje, że nawet przy stworzeniu odpowiedniego produktu emerytalnego nie odniesie on sukcesu, jeśli zaufanie do całego systemu jest niskie, czego konsekwencją będzie niższy poziom życia osób starszych, niż mógłby być, gdyby to zaufanie było na wysokim poziomie. Mimo to trzeba pamiętać, że o ile dodatkowe oszczędzanie na starość zawsze jest zjawiskiem pozytywnym, a państwo jak najbardziej powinno do niego zachęcać, o tyle powinno być tylko uzupełnieniem środków z powszechnego i obowiązkowego systemu emerytalnego, a nie ich głównym źródłem.

4. Wyniki części porównawczej badania

Analiza demografii pokazała, że w żadnym z analizowanych krajów współczynnik dzietności nie zapewnia prostej zastępowalności pokoleń (w 2021 roku najwyższy współczynnik o wysokości 1,84 uzyskała Islandia), a wskaźnik obciążenia demograficznego osobami starszymi z roku na rok rośnie (najwyższy poziom wskaźnika odnotowano we Włoszech, jednak najszybciej rośnie on w Polsce) [Eurostat]. Mimo trudnej sytuacji demograficznej na Islandii oraz w Szwecji wciąż jest ona lepsza od sytuacji Polski i Włoch. Przyczyn tego można upatrywać między innymi w lepiej prowadzonej polityce rodzinnej w krajach nordyckich, która stanowi jeden z filarów tamtejszych państw opiekuńczych (Anioł, 2013). W raporcie UNICEF z 2019 roku prezentującym ranking państw z najlepszą polityką rodzinną Szwecja zajęła pierwsze miejsce, a Islandia trzecie (Polska i Włochy zajęły kolejno 23. i 19. miejsce) (Chzhen i in., 2019).

Systemy różnią się między sobą w zakresie rozwiązań zastosowanych w obrębie każdego z filarów. Ich struktura została przedstawiona w tab. 1.

Wychodzącą na pierwszy plan różnicą jest połączenie różnych sposobów finansowania emerytur w obrębie pierwszego filaru w krajach nordyckich, podczas gdy w Polsce i we Włoszech ogranicza się do emerytury repartycyjnej. Budowa systemu przekłada się na wysokość świadczeń – w 2020 roku stopa zastąpienia z obowiązkowych systemów emerytalnych wynosiła 56,2% w Szwecji i 59,7% na Islandii, podczas gdy w Polsce było to jedynie 36,5% (OECD, 2021). Włochy osiągnęły stopę zastąpienia na poziomie aż 81,7%, jednak trzeba zaznaczyć, że włoski system jest najdroższy w utrzymaniu z porównywanych państw i roczne wydatki publiczne w zakresie eme-

rytur wynoszą aż 32% wszystkich wydatków państwa). Dla porównania na Islandii stanowią one jedyne 6% (OECD)). Różnica ta wynika z faktu, że na Islandii oraz w Szwecji drugi filar oparty na części kapitałowej jest obowiązkowy, podczas gdy we Włoszech oraz w Polsce jest on dobrowolny (sam polski drugi filar jest obowiązkowy, jednak kapitałowe OFE – nie).

Tabela 1. Zestawienie rozwiązań w ramach filarów analizowanych systemów emerytalnych

| Kraj | I filar (obowiązkowy) | II filar | III filar (dobrowolny) |
|----------|---|--|---|
| Polska | Powszechny system emerytalny prowadzony przez ZUS | Subkonto ZUS (obowiązkowe) | Pracownicze Programy Emerytalne (PPE) |
| | | Otwarte Fundusze Emerytalne (dobrowolne) | Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK) |
| | | | Indywidualne Konta Emerytalne (IKE) |
| | | | Indywidualne Konta Zabezpieczenia Emerytalnego (IKZE) |
| Włochy | Powszechny system ubezpieczeń obowiązkowych (AGO) | Zamknięte fundusze emerytalne (dobrowolne) | Dodatkowe programy emerytalne, np. polisy ubezpieczeniowe |
| Szwecja | Podsystem emerytur repartycyjnych | Pracownicze plany emerytalne (obowiązkowe) | Indywidualne plany emerytalne (IPS), Inwestycyjne Konta Oszczędnościowe (ISK) |
| | Podsystem emerytur kapitałowych | | |
| | Podsystem emerytur gwarantowanych | | |
| Islandia | Emerytura podstawowa | Fundusze emerytalne (obowiązkowe) | Plany kapitałowe oferowane przez pracodawców |
| | Emerytura zależna od dochodów | | |

Źródło: opracowanie własne na podstawie: (Polska – I Zespół Nationale Nederlanden, 2021; Włochy – Plak, 2014; Rogala, 2021; Szwedo, 2016, s. 63-80).

Wśród porównywanych krajów oszczędzanie w ramach trzeciego filaru najbardziej popularne jest na Islandii (uczestniczy w nich 60% Islandczyków (International Monetary Fund, 2022)), natomiast we Włoszech i w Szwecji ma on marginalne znaczenie (Le Blanc, 2011; Szwedo, 2016). Zgodnie z raportem KNF (2022) liczba uczestników trzeciego filaru w 2021 roku wzrosła w stosunku do poprzedniego, co być może jest dobrą prognozą na przyszłość, jednak dobrym ruchem dla systemu emerytalnego byłoby „przeniesienie” posiadającego duży potencjał PPK w obręb drugiego filaru i uczynienie tego produktu w pełni obowiązkowym (tak jak ma to miejsce w Szwecji oraz na Islandii, gdzie fundusze oszczędnościowe prowadzone przez pracodawców są obowiązkową częścią drugiego filaru).

Czynnikiem wpływającym na wysokość emerytur jest także wiek przejścia na emeryturę. W tabeli 2 zaprezentowano ustawowy wiek emerytalny oraz wiek, w którym rzeczywiście zaczęto pobierać świadczenie.

Tabela 2. Ustawowy oraz efektywny wiek emerytalny w porównywanych państwach w roku 2020

| Wiek | | Polska | Włochy | Szwecja | Islandia |
|-----------|-----------|--------|--------|---------|----------|
| Ustawowy | kobiety | 60 | 67 | 63-69 | 65-72 |
| | mężczyźni | 65 | | | |
| Efektywny | kobiety | 60,1 | 61,3 | 64,9 | 63,5 |
| | mężczyźni | 62,2 | 62,3 | 65,8 | 66,0 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD.

Polska oraz Włochy mają najniższy efektywny wiek przejścia na emeryturę. Wiąże się to z wieloma możliwościami wcześniejszego przejścia na emeryturę (np. poprzez przynależność do określonych grup zawodowych), a także brakiem systemu zachęt do wydłużania aktywności zawodowej. W Szwecji oraz na Islandii natomiast funkcjonuje tzw. elastyczny wiek emerytalny, a każdy kolejny rok pracy powiększa o ustalony procent przyszłe świadczenie emerytalne. Polityka ta przynosi efekty, co widać w statystykach dotyczących efektywnego wieku emerytalnego – mieszkańcy tych krajów przestają pracować najpóźniej. Elastyczny wiek emerytalny oddziałuje także pozytywnie na aktywizację zawodową osób starszych, która korzystnie wpływa na rynek pracy kraju.

Ostatnią kwestią jest problem niskich emerytur dla osób samozatrudnionych. W każdym z krajów problem ten jest rozwiązany nie do końca korzystnie dla tej grupy (odchodzi przywilej składek pokrywanych przez pracodawcę) i zachęca się przede wszystkim do oszczędzania na własną rękę. We Włoszech samozatrudnieni przez wiele lat płacili obniżone składki do systemu emerytalnego, co przekładało się na niższe świadczenia, jednak stopniowo je podwyższano, co znacznie zmniejszyło różnicę w płaconej składce pomiędzy zatrudnionymi a samozatrudnionymi. W Polsce stawka składki jest taka sama, jednak problemem jest obniżona podstawa wymiaru, z której dobrowolnego podwyższenia mało który przedsiębiorca korzysta. Problematyczna jest także kwestia ulg składkowych. W Polsce jest to np. ulga dla nowych przedsiębiorców, która na pewien okres zwalnia z obowiązku płacenia składki emerytalnej („Ułga na start”) czy też ulga dla osób mających status ucznia lub studenta do 26. roku życia, zatrudnionych na podstawie umowy-zlecenia, którzy są całkowicie zwolnieni z odprowadzania składki. Jest to pewne odciążenie dla młodych osób czy też przedsiębiorców, jednak oznacza to również, że ich konto emerytalne będzie zasilone mniejszymi środkami. Ulgi w składkach na dłuższą metę nie są również korzystne dla państwa – niższe kwoty składek oznaczają wyższą potrzebną kwotę dotacji z budżetu, aby zapewnić wypłatę bieżących świadczeń emerytalnych. Przykładowym rozwiązaniem byłaby możliwość odroczenia płatności składek na jakiś czas, które potem trzeba by było pokryć w celu uzupełnienia kapitału na koncie emerytalnym.

5. Zakończenie

Państwa borykające się z postępującymi procesami starzenia się społeczeństwa muszą podjąć próbę dostosowania systemu emerytalnego do zmian, które następują, aby w dalszym ciągu spełniał swoją podstawową funkcję, czyli zapewniał środki do godnego życia osobom starszym. Brak podjęcia odpowiednich kroków będzie skutkowało albo znaczną obniżką emerytur, albo wzrostem wydatków państwa na cele emerytalne.

W Polsce nie podjęto takich działań, przez co system emerytalny nie zapewnia odpowiednio wysokich świadczeń. Problem ten pogłębiają nieuzasadnione decyzje polityczne, takie jak ponowne obniżenie wieku emerytalnego czy też wiele lat niejasnych decyzji dotyczących OFE. Działania te sprawiają także, że zaufanie do państwa i systemu emerytalnego spada, odbijając się również na produktach proponowanych przez państwo w ramach trzeciego filaru, skazując je na niską partycypację, a co za tym idzie – brak dodatkowych oszczędności emerytalnych wśród obywateli.

Celem artykułu było wyodrębnienie możliwych sposobów poprawy skuteczności systemu. Porównanie z innymi systemami pokazało przede wszystkim, że mimo niekorzystnych czynników demograficznych można stworzyć system, który nie jest drogi w utrzymaniu i przy tym zapewnia godną starość. Kluczem jest tutaj budowa odpowiedniego systemu (z dobrze funkcjonującym, obowiązkowym systemem kapitałowym). Dobrym ruchem dla Polski byłby dalszy rozwój PPK, a także przede wszystkim podwyższenie wieku emerytalnego i zrównanie go dla obu płci.

Literatura

- Anioł, W. (2013). Dylematy polityki rodzinnej w Europie na przykładzie doświadczeń skandynawskich. *Studia Europejskie*, (1), 113-134.
- Chłopek, G. (2022). *Podsumowanie wyników PPK na koniec II kwartału 2022 roku*.
- Chzhen, Y., Gromada, A. i Rees, G. (2019). *Are the World's Richest Countries Family Friendly? Policy in the OECD and EU*. UNICEF.
- Główny Urząd Statystyczny [GUS]. (2020). *Jakość życia osób starszych w Polsce*.
- Główny Urząd Statystyczny [GUS]. (2022). *Rocznik demograficzny 2022*.
- International Monetary Fund, Iceland: 2022 Article IV Consultation – Press Release; and Staff Report. IMF Country Report nr. 22/193*. (2022).
- Izba Gospodarcza Towarzystw Emerytalnych. (2023). *Zaufanie do poszczególnych elementów systemu emerytalnego. Ekspertyzy IGTE*, (11).
- Jędrasik-Jankowska, I. (2020). *Pojęcia i konstrukcje prawne ubezpieczenia społecznego*. Wolters Kluwer.
- Kolek, A. i Sobolewski, O. (2021). *Stopa zastąpienia – czy Polska spełnia standardy Międzynarodowej Organizacji Pracy? Ekspertyza Instytutu Emerytalnego*. Instytut Emerytalny.
- Le Blanc, J. (2011). *The Third Pillar In Europe: Institutional Factors and Individual Decisions. Discussion Paper Series 1: Economic Studies*, (09).

- OECD. (2021). *Pensions at a Glance 2021*.
- Plak, J. (2014). *Emerytalne systemy ubezpieczeniowe we Włoszech i w Polsce – studium porównawcze*. Wydawnictwo Naukowe SILVA RERUM.
- Szczęch, A. (2021). *Rozwój systemu zabezpieczenia na starość w Polsce w latach 1918-2021*. Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
- Szwedo, Ł. (2016). Ewolucja i struktura systemu emerytalnego w Szwecji a konstrukcja zabezpieczenia emerytalnego w Polsce. *Rozprawy Ubezpieczeniowe. Konsument na Rynku Usług Finansowych*, (21), s. 63-80.
- Urząd Komisji Nadzoru Finansowego. (2020). *Informacja o stanie rynku emerytalnego w Polsce na koniec 2019 r.*
- Urząd Komisji Nadzoru Finansowego. (2021). *Informacja o stanie rynku emerytalnego w Polsce na koniec 2020 r.*
- Urząd Komisji Nadzoru Finansowego. (2022). *Informacja o stanie rynku emerytalnego w Polsce na koniec 2021 r.*
- Wejdner, A. (2022). Analiza różnic w wysokości emerytur kobiet i mężczyzn oraz ich konsekwencji dla systemu emerytalnego i społeczeństwa w Polsce. *Kobieta i Biznes / Women and Business*, s. 17-23.
- Wnęk, F. (2018). Ekonomiczne skutki powrotu do niższego przechodzenia na emeryturę. *Optimum. Economic Studies*, 1(91), DOI: 10.15290/oes.2018.01.91.03
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych (Departament Statystyki i Prognoz Aktuariatnych) (2022). *Prognoza wpływów i wydatków Funduszu Emerytalnego do 2080 roku*.

Źródła internetowe

- Damm-Świerkocka, M. (2023, 28 lutego). *Ponad 2,5 miliona osób jest w PPK. Przypadek?* Pobrano 31 sierpnia 2023 z <https://www.mojeppk.pl/aktualnosci/przypadek-dwa-i-pol-miliona-osob-w-ppk.html>
- Leśniak, G. J. (2021, 31 marca). *Czy rezerwa dotrwa do trudnych czasów systemu emerytalnego?* Pobrano 13 sierpnia 2023 z <https://www.prawo.pl/kadry/frd-czy-rezerwa-dotrwa-do-trudnych-czasow-systemu-emerytalnego,507418.html>
- Rogała, M. (2021, 2 listopada). *Islandzki system emerytalny – najlepszy na świecie*. Pobrano 6 czerwca 2023 z <https://www.analizy.pl/tylko-u-nas/28482/islandzki-system-emerytalny-najlepszy-na-swiecie>
- Zespół Nationale Nederlanden. (2021, 2 kwietnia). *System emerytalny w Polsce – zmiany w II filarze*. Pobrano 27 lutego 2024 z <https://www.nn.pl/blog/posts/2021/system-emerytalny-w-polsce-zmiany-w-ii-filarze.html>

Wykaz aktów prawnych

- Komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 27 marca 2023 r. w sprawie tablicy średniego dalszego trwania życia kobiet i mężczyzn, na podstawie art. 26 ust. 4 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2022 r., poz. 504, 1504 i 2461)
- Ustawa z dnia 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2012 r., poz. 637)
- Ustawa z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2017 r., poz. 38)

Polish Pension System in the Light of the Systems of Selected European Countries – Comparative Analysis

Abstract: This article discusses the Polish pension system, focusing on its structure, functioning, and challenges it faces. The aim of the article is to identify recommended actions to improve the effectiveness of the Polish pension system. Based on available databases and reports, the author analyses the shortcomings of the Polish system and also compares selected aspects of it to systems in other countries (Italy, Iceland, and Sweden), which is intended to assist in achieving the goal. The conclusions from the analysis suggest that the Polish pension system is confronted with a series of challenges, but there are opportunities for improvement and adaptation to changing demographic and economic conditions. These opportunities include, above all, reforming the retirement age and making changes to the system's structure to ensure the continued development of the Employee Capital Plans (PPK). It is crucial to make informed political decisions to ensure the stability and sustainability of the pension system in Poland.

Keywords: pension systems, social insurance, Polish pension system, Italian pension system, Swedish pension system, Icelandic pension system