Krzysztof ŁYSKAWA

PRACA JAKO CZYNNIK KSZTAŁTOWANIA DECYZJI EMERYTALNEJ

1. Podstawy funkcjonowania systemów emerytalnych

Obserwowane w naszym społeczeństwie zmiany demograficzne, dotyczące osób starszych, koncentrują się wokół dwóch pozytywnych tendencji: wzrost liczby osób dożywających wieku emerytalnego oraz wydłużanie się okresu życia po dożyciu tego wieku[1]. Jednocześnie świadomość wydłużającej się starości, niesłusznie często łączona z dożyciem wieku emerytalnego[2], wywołuje obawę o brak środków na zaspokojenie indywidualnych potrzeb. Obawa ta, charakterystyczna zarówno dla osób młodych, jak i starszych, związana jest z wzrostem specyficznych potrzeb wtedy, gdy mamy do czynienia z najsilniejszym fizjologicznie procesem starzenia się organizmu, który powoduje systematyczne zmniejszenie się zdolności do pracy zarobkowej, obniża produktywność i ogranicza sprawność.

Zapotrzebowanie związane ze starością ma charakter zarówno ekonomiczny, społeczny, kulturalny, jak i medyczny. Należą do niego między innymi:

- zachowanie standardu konsumpcji w zakresie odżywiania, odzieży, wyposażenia w urządzenia domowe,
- utrzymanie osób, wobec których osoba starsza ma zobowiązania alimentacyjne (wychowanie dzieci, niepracująca żona itp.),
- dostęp do urządzeń kulturalnych i rekreacyjnych,
- opieka lekarska, szpitalna itp.[3]

---

[1] T. Szumlicz, M. Żukowski, *Systemy emerytalne w krajach Unii Europejskiej*, Twigger, Warszawa 2004, s. 22.

[2] K. Łyskawa, *Dochód osób w starszym wieku a zarządzanie ryzykiem starości*, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny, z. 1, UAM, Poznań 1999, s. 186.

[3] Szerzej zob.: H. Balicka-Kozłowska, *Potrzeba bezpieczeństwa ludzi starszych*, w: *Ludzie starsi w Polsce – ich warunki i potrzeby*, IPiSS, Warszawa 1982, s. 96 i n.

W celu realizacji tych zapotrzebowań niezbędne jest uzyskanie stosownych środków finansowych, do których dostęp po dożyciu wieku emerytalnego może być utrudniony. Dlatego też państwo podejmuje się tworzenia i prowadzenia systemów emerytalnych, a często również finansowania wypłacanych świadczeń. Najogólniej sformułowany cel istnienia systemu emerytalnego to zapobieżenie ubóstwu na starość oraz ochrona poziomu życia (przynajmniej częściowo) poprzez zapewnienie dochodu wszystkim osobom objętym tym systemem, na cały okres życia po zakończeniu aktywności zawodowej[4]. Jednocześnie rozwój społeczeństw doprowadził do sytuacji, w której od świadczeń emerytalnych oczekuje się, aby były zadowalające, tj. odpowiednio wysokie w stosunku do zapotrzebowania, pochodziły z różnych źródeł i miały charakter „trwałej" płatności[5].

W czasie tworzenia podstawowych założeń tradycyjnego systemu emerytalnego, wysokość świadczeń była rozumiana jako narzędzie finansowania zapotrzebowania w okresie późnej starości. Późniejszy rozwój systemów emerytalnych na świecie doprowadził do sytuacji, w której po osiągnięciu określonego przez prawo wieku, każdy obywatel powinien uzyskać pewien poziom środków oparty na systemie emerytalnym lub innych elementach zabezpieczenia społecznego. W ostatnich latach, w wielu opracowaniach[6], propaguje się zmianę paradygmatu zabezpieczenia materialnego na starość i wskazuje na potrzebę rozszerzenia indywidualnej odpowiedzialności za poziom życia na emeryturze[7]. Jednak nadal obserwujemy pewną kontrolę państwa nad wysokością świadczeń. Problemem dla uczestnika systemu pozostaje więc nie fakt uzyskiwania środków, lecz ich wysokość i adekwatność do zdefiniowanego zapotrzebowania oraz moment, w którym podejmuje decyzję o rozpoczęciu korzystania ze środków przeznaczonych na cele emerytalne.

Wiek emerytalny określany jest na podstawie wielu czynników o charakterze społeczno-ekonomicznym[8]. W pierwszych systemach emerytalnych odpowiadał

[4] M. Góra, *System emerytalny*, PWE, Warszawa 2003, s. 37, oraz N. Barr, *Ekonomika polityki społecznej*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 1993, s. 227.

[5] R. Holzmann, *Understanding the World Bank's position on pension reform*, referat przedstawiony na 27*th* *International Congress of Actuaries*, 18.03.2002 Mexico.

[6] *Averting the Old Age Crisis. Policies to Protect the Old and Promote Growth*, World Bank, Oxford University Press, New York 1994, s. 93 i n., *New Ideas About Old Age Security. Toward Sustainable Pension Systems in the 21 st Century*, red. R. Holzmann, J.E. Stiglitz, World Bank, Washington 2001.

[7] *Zmiany i reformy w systemie zabezpieczenia społecznego. W kierunku wzrostu indywidualnej odpowiedzialności*, S. Golinowska red., IPiSS, Warszawa 1999, s. 11-12.

[8] Do czynników tych zalicza się m.in.: statystyczny wiek, w którym następuje niezdolność do pracy; prawdopodobieństwo dożycia danego wieku i dalsze trwanie życia; aspekt humanistyczny związany z prawem do wypoczynku po długim okresie pracy zawodowej;

możliwościom dalszego wykonywania pracy zawodowej. Jako przykład niech posłuży główna myśl Bismarcka, twórcy pierwszego państwowego systemu ubezpieczeń społecznych. Dążył on do tego, by niedołężni, absolutnie niezdolni do pracy ludzie mieli zabezpieczone środki do życia, nawet na minimalnym poziomie, dlatego wiek emerytalny określono na 70. rok życia, przy średnim trwaniu życia (w Niemczech) na poziomie nieprzekraczającym 50 lat[9]. Jednak zmiana funkcji państwa, a w ślad za tym systemu emerytalnego, doprowadziła do sytuacji, w której świadczenia otrzymują osoby w wieku, w którym nie są jeszcze niedołężnymi starcami, a wręcz przeciwnie – często nadal chcą być aktywni. W wielu sytuacjach zjawisko wcześniejszego przechodzenia na emeryturę wynikało z nacisków społecznych, a także przywilejów uzyskiwanych przez poszczególne zawody, branże czy nawet zakłady pracy.

2. Proces podejmowania decyzji o przejściu na emeryturę

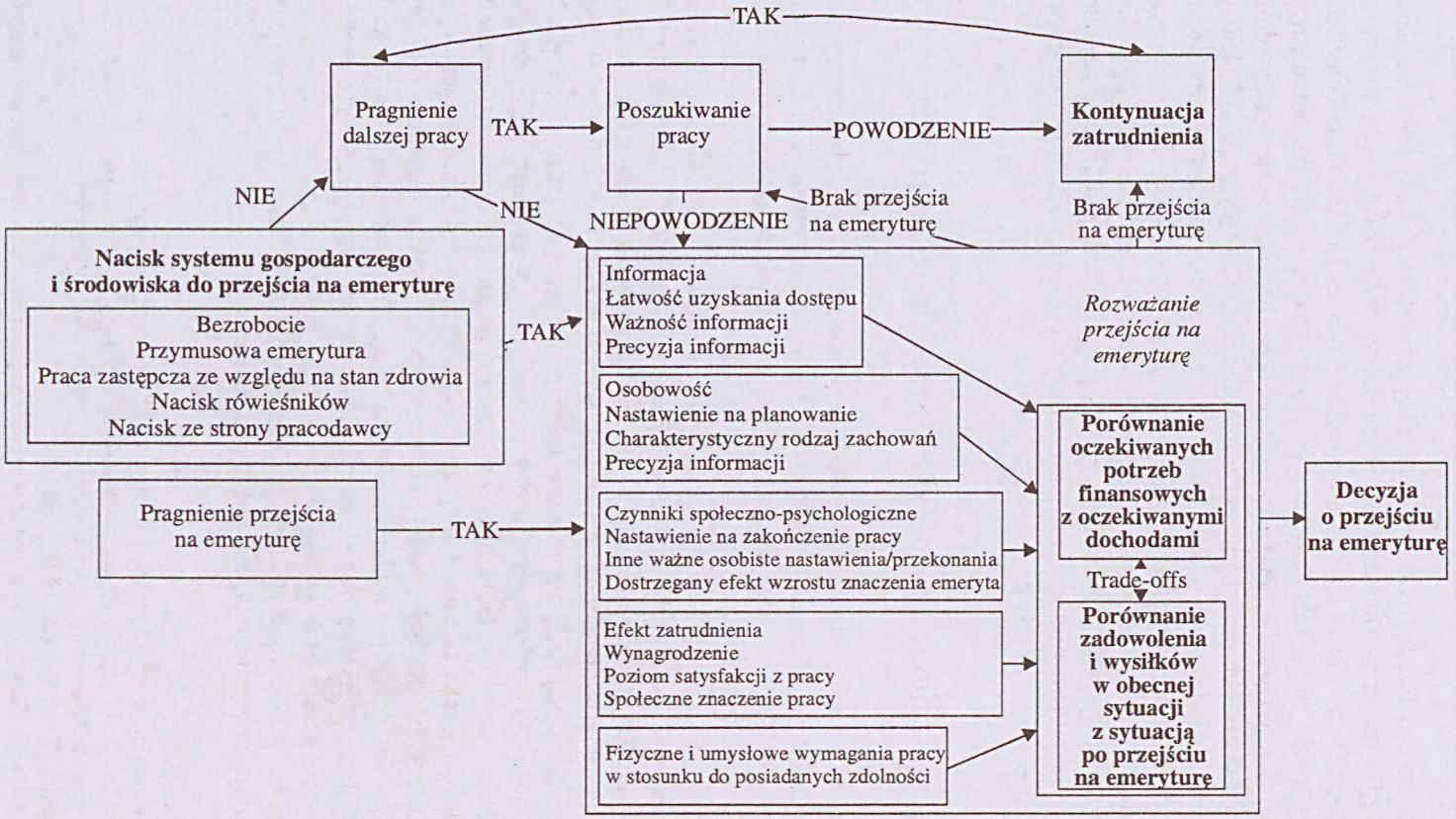
Moment zakończenia aktywności zawodowej, choć silnie zdeterminowany przez regulacje prawne, jest coraz częściej określany dość elastycznie. Polskim przykładem w tym zakresie mogą być zapisy ustawy o rentach i emeryturach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 1998 r. nr 162, poz. 1118 z poźn. zm.) oraz propozycje zawarte w *Programie uporządkowania i ograniczenia wydatków publicznych,* powszechnie zwanym „Planem Hausnera". W pierwszym wypadku w art. 24 znajdziemy zapis, że „ubezpieczonym urodzonym po dniu 31 grudnia 1948 r. przysługuje emerytura po osiągnięciu wieku emerytalnego, wynoszącego co najmniej 60 lat dla kobiet i co najmniej 65 lat dla mężczyzn". W przypadku „Planu Hausnera" osoby w wieku 62-65 lat mogłyby skorzystać z częściowej emerytury, która byłaby wypłacana przez ZUS z tzw. I filaru. Jednocześnie osoba taka zachowałyby prawo do kontynuowania pracy w niepełnym wymiarze godzin, płaciłaby nadal składki na swoje konta emerytalne zarówno w ZUS, jak i w otwartym funduszu emerytalnym. Po osiągnięciu wieku emerytalnego (lub też później) pozostała część jej konta (oraz oszczędności w systemie kapitałowym) przeliczone byłyby na emeryturę.

Powyższe przykłady dowodzą, że na moment rozpoczęcia okresu emerytalnego powinniśmy patrzeć jak na trudny proces decyzyjny.

---

sytuacja na rynku pracy i kondycja finansowa ubezpieczeń społecznych, uwarunkowania kulturowe. Za: B. Urbaniak, *Praca zawodowa po przejściu na emeryturę: społeczno-ekonomiczne przesłanki powrotu emerytów do aktywnego życia gospodarczego,* Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1998, s. 86-87.

[9] J. Piotrowski, *Zabezpieczenie społeczne. Problematyka i metody*, KiW, Warszawa 1966, s. 120 i n.



Rys. 1. Podejmowanie decyzji o przejściu na emeryturę

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: R. Atchley, *Social Forces and Aging*, Wadsworth, Belmont 1988, s. 190

Na decyzję o przyspieszeniu zakończenia aktywności zawodowej osób starszych mają wpływ różne czynniki. Szybkie zmiany społeczne (związane np. z rozwojem informatyki) i przemiany w systemach edukacji (silniejsza specjalizacja, skoncentrowanie szkoleń głównie na pracownikach młodych) bardzo często pogarszają pozycję osoby w podeszłym wieku w stosunku do pozostałych grup społecznych. Jeżeli te czynniki zostaną dodatkowo wzmocnione przez zjawisko bezrobocia czy pogarszający się stan zdrowia, pojawia się pragnienie przejścia na emeryturę.

Bazując na modelu człowieka ekonomicznego[10], uczestnik systemu emerytalnego dąży do osiągnięcia maksymalnego zadowolenia, przy istniejących ograniczeniach oraz przy zachowaniu indywidualnych preferencji. Ponadto ludzie mają zdolność rozpoznania, który wybór jest racjonalny i spośród wielu możliwości dokonują optymalnego wyboru.

Same rozważania, dotyczące przejścia na emeryturę, obejmują swoim zakresem wiele obszarów. Podstawowym elementem jest analiza fizycznych i umysłowych wymagań, których oczekuje się od pracownika. Ich spełnienie pozwala na dalszą analizę efektu zatrudnienia w postaci konkretnej wysokości wynagrodzenia, satysfakcji z pracy czy społecznego znaczenia pracy. Kluczowym elementem w fazie rozważań o przejściu na emeryturę są jednak informacje o zasadach funkcjonowania systemu emerytalnego, rynku pracy czy własnych umiejętnościach. To tylko dzięki łatwej do uzyskania i precyzyjnej informacji oraz opieraniu decyzji na planowniu, przyszły emeryt może porównać oczekiwane potrzeby finansowe z oczekiwanymi dochodami po przejściu na emeryturę. Jednak oprócz tego, czysto ekonomicznego porównania, ważne jest również zupełnie subiektywne porównanie zadowolenia z aktualnej sytuacji życiowej z tym, co nastąpi po zakończeniu aktywności zawodowej.

Pomiędzy poziomem zaspokojenia oczekiwanych potrzeb i zadowoleniem z sytuacji po przejściu na emeryturę może dochodzić do pewnych wzajemnych ustępstw. Jeżeli można oczekiwać pewnych zmian pozycji społecznej (np. nabycie dodatkowych przywilejów, szacunku społecznego), to przyszły emeryt może być skłonny zaakceptować nawet niższy wskaźnik zaspokojenia swoich potrzeb przez dochody emerytalne.

Oczywiście, jak to często bywa w naszej rzeczywistości, decyzja o rozpoczęciu okresu emerytalnego nie musi być rezultatem racjonalnej decyzji. Wielu pracujących akceptuje to, że minimalny wiek emerytalny naturalnie wiążę się z zakończeniem aktywności zawodowej i nie rozważają możliwości dalszego zatrudnienia. Dla tych osób najważniejsza staje się „przynależność" do grupy emerytów, a nie alternatywne rozwiązania.

[10] Pojecie przywołane przez A. Smitha w dziele *Bogactwo narodów* (1776). Przeciwny pogląd znajdziemy w instytucjonalizmie, który sprowadza proces decyzyjny przyszłego emeryta tylko do momentu osiągnięcia minimalnego, akceptowanego poziomu zadowolenia.

3. System emerytalny w Polsce

Przełomem w zakresie realizacji świadczeń emerytalnych w Polsce stała się ustawa z 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, która – tworzona na podstawie wytycznych Banku Światowego – miała doprowadzić do istotnych zmian w systemie zabezpieczenia emerytalnego, polegających na wzroście indywidualnej odpowiedzialności ubezpieczonych za ich przyszłe emerytury. W systemie tym każdy ubezpieczony ma dwa konta – jedno w ZUS, a drugie w otwartym funduszu emerytalnym (OFE). Na każdym koncie gromadzone są składki na emerytury. Składka trafiająca na konto ZUS wynosi 12,22% wynagrodzenia, do OFE – 7,3%. W sumie, na emerytury oszczędzamy 19,52% zarobków.

W nowym systemie prawo do emerytury zależy wyłącznie od spełnienia przesłanki wieku emerytalnego, który wynosi dla kobiet 60 lat, a dla mężczyzn 65 lat. Wprowadzona zasada zdefiniowanej składki wywołuje ścisłą zależność świadczenia od wartości odprowadzanych składek. W efekcie niemal każdą możliwą sytuację zawodową określono poprzez konieczność odprowadzania składki na ubezpieczenia społeczne.

Tabela 1. Wybrane grupy podlegające ubezpieczeniu emerytalnemu

Podmiot ubezpieczenia	Podmioty opłacający składkę	Podstawa wymiaru składki	Okres podlegania obowiązkowemu ubezpieczeniu
Zleceniobiorca	ubezpieczony – ½ płatnik – 1/2	zadeklarowana kwota ≥ ≥ minimalnego wynagrodzenia	od dnia oznaczonego w umowie jako dzień rozpoczęcia jej wykonywania do jej rozwiązania lub wygaśnięcia
Osoba współpracująca ze zleceniobiorcą	ubezpieczony – ½ płatnik – 1/2		od dnia rozpoczęcia współpracy do jej zakończenia
Osoba prowadząca pozarolniczą działalność	ubezpieczony	zadeklarowana kwota ≥ ≥ od 60% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w poprzednim kwartale	od dnia rozpoczęcia wykonywania działalności do dnia jej zaprzestania
Osoba współpracująca z osobą prowadzącą pozarolniczą działalność	płatnik (osoba prowadząca działalność)		od dnia rozpoczęcia współpracy do dnia zakończenia
Bezrobotny	płatnik (powiatowe urzędy pracy)	kwota zasiłku łącznie z kosztami uzyskania i kwotą podatku	od dnia nabycia prawa do zasiłku lub stypendium do czasu utraty do nich prawa

cd. tab. 1

Podmiot ubezpieczenia	Podmioty opłacający składkę	Podstawa wymiaru składki	Okres podlegania obowiązkowemu ubezpieczeniu
Osoba pobierająca świadczenie socjalne, zasiłek socjalny	płatnik	kwota świadczenia, zasiłku	od dnia nabycia prawa do danego świadczenia do dnia utraty tego prawa
Osoba pobierająca świadczenie szkoleniowe po ustaniu zatrudnienia	ubezpieczony – ½ płatnik – 1/2	kwota świadczenia szkoleniowego łącznie z kosztami uzyskania i kwotą podatku	od dnia nabycia prawa do świadczenia szkoleniowego do dnia utraty tego prawa
Osoba rezygnująca z zatrudnienia w związku z koniecznością sprawowania bezpośredniej, osobistej opieki nad długotrwale lub ciężko chorym członkiem rodziny	płatnik	kwota kryterium dochodowego na osobę w rodzinie ustalona według odrębnych przepisów, tj. 316 zł w 2005 r.	przez okres niezbędny do uzyskania okresu ubezpieczenia – składkowego i nieskładkowego – odpowiednio 20-letniego przez kobietę i 25-letniego przez mężczyznę, jednak nie dłużej niż przez 20 lat
Osoba pobierająca świadczenie pielęgnacyjne	płatnik	kwota świadczenia pielęgnacyjnego, tj. 420 zł w 2005 r.	
Osoby przebywające na urlopach wychowawczych	płatnik		od dnia spełnienia warunków do objęcia ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi do dnia zaprzestania spełniania tych warunków
Osoby kontynuujące ubezpieczenia emerytalne i rentowe	ubezpieczony	zadeklarowana kwota ≥ minimalne wynagrodzenie	od dnia zgłoszenia do nabycia innego tytułu podlegania ubezpieczeniu

Typowe okresy, które wcześniej tylko uznawano jako składkowe (np. pobierania zasiłku macierzyńskiego, czynnej służby wojskowej) oraz te, które nazywano nieskładkowymi (np. okres urlopu wychowawczego, pobierania świadczenia dla bezrobotnych czy okres sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny) stały się okresami, w których opłaca się składkę. W wielu wypadkach

wymagało to zdefiniowania płatników składek, a przede wszystkim podstawy naliczania składki na ubezpieczenia społeczne[11]. Istotna, z punktu widzenia wartości przyszłego świadczenia i decyzji o przejściu na emeryturę, jest podstawa naliczania obciążenia na cele emerytalne. W przypadku uzyskiwania świadczenia dla bezrobotnych, zasiłku socjalnego, świadczenia pielęgnacyjnego czy przebywania na urlopie wychowawczym, nowe składki mogą stanowić tylko ułamek procenta tego, co za daną osobę odprowadzano na cele emerytalne w okresie jej aktywności zawodowej. Ustawa daje również możliwość kontynuacji ubezpieczenia emerytalnego w sytuacji, gdy nie ma innego tytułu do objęcia tego rodzaju ubezpieczeniem[12]. Jednocześnie przewidziano możliwość dobrowolnego podlegania ubezpieczeniu emerytalnemu dla studentów, zatrudnionych w ramach umowy zlecenia, czy w wielu sytuacjach tzw. zbiegu ubezpieczeń[13]. Dodatkowo zasady te skuteczniej wykorzystują uzyskiwane dochody, w ramach indywidualnej przezorności, do budowania własnego kapitału emerytalnego.

Powyższa analiza funkcjonującego w Polsce systemu emerytalnego przybliża nam zagadnienie znaczenia pracy w podejmowaniu decyzji o zakończeniu aktywności zawodowej. Zatrudnienie lub posiadanie innego tytułu do podlegania ubezpieczeniu emerytalnemu przyczynia się do odprowadzania składek na indywidualne rachunki uczestnika systemu w ZUS i OFE. Brak tytułu do ubezpieczenia przyczynia się do wstrzymania dopływu nowych składek na konta i w efekcie do istotnego zmniejszenia przyszłego świadczenia emerytalnego.

4. Wysokość świadczenia a kontynuacja zatrudnienia

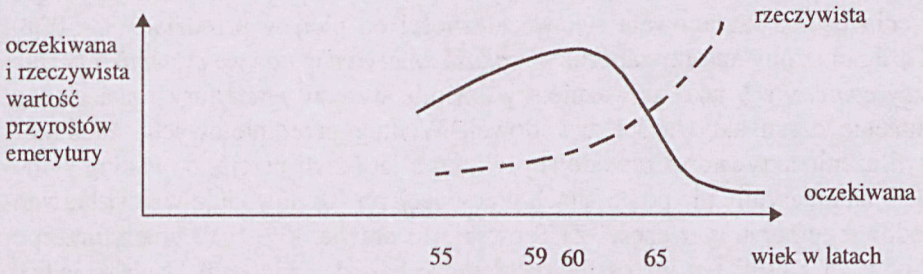
W wielu powszechnie funkcjonujących rozwiązaniach emerytalnych okres kilku lat przed i po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego traktowany jest jako okres elastycznego wycofywania się z rynku pracy. Uczestnik systemu emerytalnego podejmując decyzję o zakończeniu aktywności zawodowej w różnym wieku, oczekuje również różnej wartości świadczeń emerytalnych. Jeżeli wraz z kontynuacją zatrudnienia przyrosty świadczenia emerytalnego są coraz mniej-

[11] W wielu przypadkach płatnikiem składki, poprzez różnego rodzaju fundusze czy instytucje, stało się państwo.

[12] Artykuł 10 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 1998 r. nr 137, poz. 887 z późn. zm.).

[13] Zbieg tytułów do ubezpieczeń społecznych odnosi się do osób, które spełniają warunki do podlegania ubezpieczeniom społecznym z kilku tytułów jednocześnie. Ustawa z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych precyzyjnie określa sposób postępowania w takich sytuacjach (np. art. 7, 9, 14), ale jednocześnie we wszystkich sytuacjach daje uczestnikowi systemu możliwość dobrowolnej realizacji składki na ubezpieczenia emerytalne ze wszystkich tytułów podlegania ubezpieczeniu.

sze, to system emerytalny preferuje wcześniejsze odejście na emeryturę. W polskim systemie taką sytuację obserwowaliśmy przed 1999 rokiem. Przez wiele lat nie było w ustawach dotyczących systemu emerytalnego silnych bodźców do dalszej pracy. Oparcie systemu emerytalnego na zasadzie zdefiniowanego świadczenia powodowało, że podstawa naliczenia emerytury istotnie wzrastała pod warunkiem, że w latach pracy tuż przed lub po osiągnięciu wieku emerytalnego relacja wynagrodzenia uzyskiwanego przez tego uczestnika w stosunku do przeciętnego wynagrodzenia w kraju, była lepsza niż w latach wcześniejszych. Jednak oczekiwana wartość wynagrodzenia, po przekroczeniu określonego wieku, raczej spada niż wzrasta, co w efekcie przynosi zmniejszenie oczekiwanego przyrostu wysokości świadczenia emerytalnego[14]. Jednak nieznaczny wzrost świadczenia następował w wyniku pojawienia się w formule kolejnych okresów składkowych.



Rys. 2. Zmiana oczekiwanej i rzeczywistej wartości emerytury w kolejnych latach

Źródło: Opracowanie własne na podstawie B. Urbaniak, *Praca zawodowa po przejściu na emeryturę: społeczno-ekonomiczne przesłanki powrotu emerytów do aktywnego życia gospodarczego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1998, s. 119, oraz przeprowadzonych wyliczeń

Jak zauważa B. Urbaniak[15], jednostka analizująca przedmiotowe zagadnienie, nie powinna koncentrować się tylko na okresie przedemerytalnym, czy po osiągnięciu wieku emerytalnego. W takiej sytuacji decyzja o zakończeniu aktywności zawodowej i wykorzystaniu świadczeń emerytalnych oparta byłaby na jednym okresie i odnosiłaby się do aktualnego miejsca pracy i otrzymywanego tam wynagrodzenia. Ocena przyszłego świadczenia emerytalnego, a przede wszystkim jego użyteczności, powinna odbywać się w kontekście całego życia jednostki. W polskim systemie, opartym na indywidualnych rachunkach, obliczenie wartości przyszłego świadczenia emerytalnego będzie odbywać się na

[14] Na rysunku 2 sytuację tę obrazuje linia oczekiwanej wartości przyrostów emerytury, która powstała na podstawie: E.P. Lazear, *Retirement from Labor Force*, w: *Handbook of Labor Economics*, vol. 1, red. O. Aschenfelter, R. Layard, Elsevier Science Publishers BV, Amsterdam 1986, s. 316.

[15] Zob. B. Urbaniak, op.cit., s. 117-121.

podstawie danych, które z łatwością uczestnik systemu może zdobyć: zapisów na koncie emerytalnym w ZUS, wartości rachunku w OFE i średniego dalszego trwania życia. Możliwy do oszacowania będzie również wzrost świadczenia w przypadku kontynuacji zatrudnienia.

Jak zaprezentowano na powyższym rysunku, rzeczywista wartość świadczenia emerytalnego będzie wzrastać wraz z przedłużaniem aktywności zawodowej. Zależność świadczenia od wysokości zgromadzonych środków powoduje, że rzeczywisty wzrost świadczenia będzie miał charakter funkcji potęgowej. Konsekwencje stosowania idei procentu składanego są nieuniknione.

Potwierdzeniem tej zasady, w odniesieniu do polskiego systemu emerytalnego, są symulacje przeprowadzone przez KNUiFE. Z jednej strony wskazują, że przy określonych warunkach wyjściowych (dotyczących opłat pobieranych przez OFE i instytucji wypłacających emerytury, stopy zwrotu z inwestycji czy zmiany wynagrodzenia) stopa zastąpienia przez emeryturę ostatniego wynagrodzenia będzie kształtowała się, w zależności od płci, w przedziale 33-50%[16]. Z drugiej strony autorzy raportu *Wysokość emerytur w nowym systemie ubezpieczeń społecznych* jako najważniejszy czynnik wzrostu emerytury wskazali wydłużenie czasu aktywności zawodowej. Według przedmiotowych szacunków wydłużenie aktywności zawodowej tylko o 5 lat (czyli przejście, według symulacji, na emeryturę nie po 35 latach pracy, lecz po 40) powoduje wzrost prawdopodobnej emerytury z części ZUS-owskiej o prawie 45%[17]. W emeryturze pochodzącej z OFE ten wzrost będzie jeszcze bardziej widoczny. Należy jednak zauważyć, że na ten czynnik kształtowania wysokości emerytury każdy uczestnik systemu ma wpływ poprzez swoją indywidualną decyzję o momencie zakończenia aktywności zawodowej.

Na podstawie powyższych rozważań dostrzegamy, że drugim momentem, w którym praca wpływa na podjęcie decyzji o przejściu na emeryturę, jest okres tuż przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego lub po jego przekroczeniu. Kontynuacja zatrudnienia powoduje bardzo szybki wzrost możliwego świadczenia emerytalnego w systemie o zdefiniowanej składce.

Obecnie średnia aktywność zawodowa Polaków w wieku 55-64 lata jest jedną z najniższych w Europie (niższe wskaźniki mają tylko Słowacja i Słowenia) i nie przekracza 30% ludności w tej grupie zawodowej[18]. Należy zauważyć, że

[16] KNUiFE, *Projekcje stóp zastąpienia w nowym systemie emerytalnym*, www.knuife.gov.pl, 30 marca 2005 r.

[17] KNUiFE, *Wysokość emerytur w nowym systemie ubezpieczeń społecznych*, www.knuife.gov.pl, 30 marca 2005 r. Przytoczone analizy służą tylko do poparcia dalszego toku artykułu. Autor nie dyskutuje z ich słusznością.

[18] Wartość wskaźnika zależy oczywiście od ustawowego wieku emerytalnego. Ale nawet wśród mężczyzn, którzy mogą przechodzić na emeryturę w wieku 65 lat, tylko 35,2% z przedziału wiekowego 55-64 lata pozostawała aktywna zawodowo.

Tabela 2. Udział pracujących osób w wieku 55-64 lata do ogółu ludności w tej grupie wiekowej w latach 2000-2003 w wybranych państwach

Kraj	2000	2001	2002	2003
EU (25 państw)	36,6	37,4	38,8	40,2
EU (15 państw)	37,8	38,8	40,2	41,7
Czechy	36,3	37,1	40,8	42,3
Niemcy	37,6	37,9	38,9	39,5
Estonia	46,3	48,5	51,6	52,3
Grecja	38,6	38,0	39,7	42,1
Hiszpania	37,0	39,2	39,7	40,8
Francja	29,9	31,9	34,7	36,8
Irlandia	45,2	46,5	47,1	49,0
Włochy	27,7	28,0	28,9	30,3
Węgry	22,2	23,5	25,6	28,9
Holandia	38,2	39,6	42,3	44,8
Polska	**28,4**	**27,4**	**26,1**	**26,9**
Portugalia	50,7	50,2	51,4	51,6
Słowenia	22,7	25,5	24,5	23,5
Słowacja	21,3	22,4	22,8	24,6
Finlandia	41,6	45,7	47,8	49,6
Szwecja	64,9	66,7	68,0	68,6
Wielka Brytania	50,8	52,3	53,5	55,5
Stany Zjednoczone	57,8	58,6	59,5	59,9
Japonia	62,8	62,0	61,6	62,1

Źródło: Eurostat.

w krajach, w których wcześniej niż w Polsce w systemie emerytalnym wpisano ścisłą zależność świadczenia od ilości i wielkości odprowadzanych składek (Węgry, Szwecja) obserwowany jest wzrost aktywności zawodowej analizowanej grupy wiekowej.

Z analizowanym okresem podjęcia decyzji o przejściu na emeryturę związana jest również trzecia sytuacja, w której uczestnik systemu, pomimo otrzymywanego świadczenia emerytalnego, kontynuuje lub rozpoczyna nowe zatrudnienie i uzyskuje dodatkowe dochody. Przyczyny takiego działania mogą pochodzić zarówno ze sfery potrzeb ekonomicznych (rzeczywisty brak dochodów lub subiektywna negatywna ocena uzyskiwanych dochodów w stosunku do zgłaszanych potrzeb), jak i społecznych (uznanie umiejętności emeryta, potwierdzenie jego wartości). Decyzja o dalszej pracy jest wynikiem zindywidualizowanych procesów adaptacyjnych. Dlatego nie można przyjąć, że zła sytuacja ekonomiczna będzie decydować o pozytywnym nastawieniu do pracy zawodowej na

emeryturze. Konieczna staje się analiza innych czynników: wiek, stan zdrowia czy poziom bezrobocia w kraju.

W polskich regulacjach, na podstawie art. 103 ustawy o emeryturach i rentach z funduszu ubezpieczeń społecznych z 17 grudnia 1998 roku i jej późniejszych nowelizacjach, zarobkowanie emerytów i rencistów jest ograniczone. Zmniejszenie wysokości emerytury może nastąpić w przypadku osiągnięcia przychodu przekraczającego 70% kwoty przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ogłoszonego przez prezesa GUS za poprzedni kwartał kalendarzowy. Kwota otrzymywanego przychodu nie może być jednak większa niż 130% tego wynagrodzenia, gdyż wówczas świadczenie ulega całkowitemu zawieszeniu. Jednak od 1 stycznia 1999 roku zawieszeniu ani zmniejszeniu – bez względu na wysokość osiąganego przychodu – nie podlegają emerytury osób, które ukończyły 60 lat (kobiety) i 65 lat (mężczyźni). Wdrożenie tego zapisu równocześnie z reformą emerytalną wydaje się nieprzypadkowe. Podkreślana wcześniej niska stopa zastąpienia może wymuszać na przyszłych emerytach konieczność dalszej pracy, czy to przez kontynuowanie dotychczasowego zatrudnienia czy poszukiwanie nowego.

Należy zauważyć, że jedna z przeprowadzonych nowelizacji przywołanej ustawy o emeryturach i rentach wprowadziła zapis, iż emerytura może być całkowicie zawieszona bez względu na wysokość przychodu uzyskiwanego przez emeryta (rencistę) z tytułu zatrudnienia kontynuowanego bez uprzedniego rozwiązania stosunku pracy z pracodawcą, na rzecz którego wykonywał je bezpośrednio przed dniem nabycia prawa do emerytury[19]. Przepisu tego nie stosuje się jednak w sytuacji, gdy pracownik-emeryt rozwiąże stosunek pracy, a następnie nawiąże go ponownie z tym samym pracodawcą (przy czym powinien rozwiązać stosunek pracy ze wszystkim pracodawcami). W praktyce oznacza to, że ubiegający się o świadczenie rozwiązuje stosunek pracy, składa wniosek do organu rentowego o przyznanie renty lub emerytury (przepis ten dotyczy w takim samym stopniu wcześniejszych emerytów i rencistów), a po wydaniu decyzji przyznającej świadczenie (ZUS ma na to 30 dni) nawiązuje ze swoim dotychczasowym pracodawcą nową umowę. Choć nie ma dokładnych przepisów, zaleca się, aby data podpisania nowej umowy była datą późniejszą w stosunku do daty wydania decyzji przez ZUS[20]. Dodatkowo pracujący emeryci są także obciążeni

[19] W ten sposób świadczenie emerytalne przysługuje uczestnikowi systemu nie ze względu na osiągnięcie odpowiedniego wieku, ale poprzez konieczne zaprzestanie pracy staje się odpowiednikiem wcześniej uzyskiwanego wynagrodzenia. Szersza dyskusja w zakresie treści i realizacji ryzyka emerytalnego, w: I. Jędrasik-Jankowska, *Ubezpieczenia emerytalne. Trzy filary*, Wydawnictwa Prawnicze PWN, Warszawa 2001, s. 60-61.

[20] *Nowy system emerytalny – praktyczny przewodnik dla pracodawców*, red. Z. Krzewiński, K. Łyskawa, Wydawnictwo FORUM, Poznań 1999, pkt 3.6.

składkami na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i w ten sposób mogą podnieść swoje świadczenia z filarów obowiązkowych. Emerytury obliczone w systemie zdefiniowanej składki, na wniosek uczestnika systemu, będą powiększane o kwotę wynikającą z podzielenia zwaloryzowanych nowych składek, zapisanych na koncie ubezpieczonego po dniu ustalenia prawa do emerytury, przez wyrażone w miesiącach dalsze trwanie życia ustalone dla wieku danego ubezpieczonego w dniu złożenia wniosku o przeliczenie wysokości emerytury.

Podsumowanie

W większości sytuacji indywidualna przezorność powoduje, że ludzie przygotowują się na ewentualność zaistnienia niekorzystnych sytuacji życiowych. W zakresie świadczeń emerytalnych postawa taka może wiązać się z racjonalnym wykorzystaniem zatrudnienia jako elementu w procesie podejmowania decyzji o przejściu na emeryturę. Z jednej strony powiązanie świadczenia z systemu emerytalnego z wysokością odprowadzanych składek wymusza ograniczanie okresów zawieszenia płatności składek (utrata pracy, opuszczenie rynku pracy na rzecz „szarej strefy", podjęcie pracy za granicą). Z drugiej strony wystąpienie takich okresów – w wielu sytuacjach niezależne od woli uczestnika – wymusza korektę oczekiwań wysokości świadczeń. Wprowadzenie idei elastycznego wieku emerytalnego powoduje, że praca, a w ślad za tym odprowadzane składki na powszechne ubezpieczenie emerytalne, mogą przyczyniać się do wzrostu lub spadku oczekiwanego świadczenia emerytalnego.

Analizując rynek pracy, należy zauważyć, że osoby zbliżające się do wieku emerytalnego lub emeryci pragnący rozpocząć pracę, podlegają tym samym regułom w zakresie konkurencji czy obciążeń składkowych na poczet ubezpieczeń społecznych co pozostali uczestnicy rynku pracy[21]. Przy istotnym wskaźniku bezrobocia, zarobkujący lub poszukujący pracy emeryci są dodatkowym problemem[22] dla rynku pracy. Rozwiązania proponowane przez rząd przez szereg

[21] Przez wielu autorów pobieranie składki od osoby, wobec której zrealizowało się już dane ryzyko wydaje się niepotrzebne. Zob. K. Antonów, *Prawo do emerytury*, Zakamycze, Kraków 2003, s. 21, oraz I. Jędrasik-Jankowska, *Ubezpieczenia społeczne*, t. 1: *Część ogólna*, LexisNexis, Warszawa 2003, s. 119. Jednak taka konstrukcja systemu nie ogranicza dostępu na rynek pracy osobom młodym.

[22] Z hipotezy tzw. dodatkowego pracownika wynika, że w społeczeństwach mniej zamożnych wzrost bezrobocia może pobudzać aktywność w poszukiwaniu pracy wśród osób do tej pory biernych zawodowo. Utrata pracy przez głowę rodziny powoduje poszukiwanie pracy przez pozostałych członków rodziny, do tej pory niezarobkujących, aby wspólnie uzupełnić utracony dochód. Za: B. Urbaniak, op.cit., s. 45-46.

lat szły albo w kierunku dalszego administracyjnego ograniczania możliwości zarobkowania przez emerytów, na przykład zmniejszając wysokość progu, do którego będą mogli dorabiać[23], albo w kierunku zwiększenia kosztów pracy związanych z zatrudnianiem emerytów i rencistów, przez istotne podwyższenie składki na Fundusz Pracy, opłacanej od wynagrodzeń tych osób. Rozwiązanie drugie wpływa bezpośrednio na decyzje pracodawców, którzy zatrudniając emerytów lub rencistów, ponoszą wyższe koszty w stosunku do zatrudnienia innego pracownika.

Przywołana we wcześniejszej części artykułu symulacja stopy zastąpienia wynagrodzenia przez świadczenie z nowego systemu emerytalnego w sposób naturalny będzie wymuszała rozpoczęcie pracy, pomimo otrzymywanej emerytury. Ewentualne zmiany ustawowe powinny mieć bardziej elastyczny charakter niż przepisy obecnie obowiązujące. Takim rozwiązaniem mogłoby być wprowadzenie limitu na osiągany łączny dochód z emerytury oraz pracy. Osoba, która łączy pracę z emeryturą, nie powinna mieć wyższego dochodu niż przed przejściem na emeryturę.

Bibliografia

Antonów K., *Prawo do emerytury*, Zakamycze, Kraków 2003.

Atchley R., *Social Forces and Aging*, Wadsworth, Belmont 1988.

Averting the Old Age Crisis. Policies to Protect the Old and Promote Growth, World Bank, Oxford University Press, New York 1994,

Balicka-Kozłowska H., *Potrzeba bezpieczeństwa ludzi starszych*, w: *Ludzie starsi w Polsce – ich warunki i potrzeby*, IPiSS, Warszawa 1982.

Barr N., *Ekonomika polityki społecznej*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 1993.

Góra M., *System emerytalny*, PWE, Warszawa 2003.

Jędrasik-Jankowska I., *Ubezpieczenia emerytalne. Trzy filary,* Wydawnictwa Prawnicze PWN, Warszawa 2001.

Jędrasik-Jankowska I., *Ubezpieczenia społeczne*, t. 1: *Część ogólna*, LexisNexis, Warszawa 2003.

Lazear E.P., *Retirement from Labor Force*, w: *Handbook of Labor Economics*, red. O. Aschenfelter, R. Layard, Elsevier Science Publishers BV, Amsterdam 1986.

Łyskawa K., *Dochód osób w starszym wieku a zarządzanie ryzykiem starości*, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny 1999, z. 1.

Nowy system emerytalny-praktyczny przewodnik dla pracodawców, red. Z. Krzewiński, K. Łyskawa, Wydawnictwo FORUM, Poznań 1999.

[23] Rozwiązanie to często powodowało, że emeryci godzili się na niższe wynagrodzenie od innych uczestników rynku pracy.

Piotrowski J., *Zabezpieczenie społeczne. Problematyka i metody*, KiW, Warszawa 1966.
Szumlicz T., Żukowski M., *Systemy emerytalne w krajach Unii Europejskiej*, Twigger, Warszawa 2004.
Urbaniak B., *Praca zawodowa po przejściu na emeryturę: społeczno-ekonomiczne przesłanki powrotu emerytów do aktywnego życia gospodarczego,* Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1998.
Zmiany i reformy w systemie zabezpieczenia społecznego. W kierunku wzrostu indywidualnej odpowiedzialności, red. S. Golinowska, IPiSS, Warszawa 1999.

WORK AS A FACTOR INFLUENCING A DECISION TO RETIRE

Summary

A decision to retire and to receive an old-age pension makes a participant of the old-age pension scheme compare his/her hitherto remuneration with the future old-age pension and consider whether he/she will be more satisfied as a professionally active person or as an old-age pensioner. The aim of the paper is to identify the labour market related factors which influence retirement decisions.

People decide to retire when they reach legally defined retirement age or because of illness or disability. However, the change in ensuring material security for old age popularized in recent years and the fact that the old-age pension will be based on the amount of the premiums paid, indicate that it is necessary to build up one's professional career sensibly. The old-age pension scheme in Poland is constructed in such a way that nearly every kind of professional activity is burdened with a social insurance premium. Moreover, participants of the scheme can voluntarily pay the premiums or continue old-age pension insurance when other rights do not apply. It is in the interest of a participant of the scheme to pay the premiums as long as possible because continuation of employment means increased benefits in the future.

A prognosed low amount of benefits in the new old-age pension scheme exerts a pressure for allowing those receiving old-age pensions to continue working.

All these elements connected with the labour market and the character of the old-age pension scheme influence a decision to retire and terminate professional activity.

Tłum. Ewa Kotkowska